

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

Tema: EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: ANÁLISIS ENTRE LA ORGANIZACIÓN JAKIRI COLECTIVO LGBTIQ+ COTOPAXI Y LA ORGANIZACIÓN VISIÓN Y DIVERSIDAD DE AMBATO

Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación y Desarrollo Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Mención Ámbito Legal

Autora: Licenciada Macarena Monserratte Mayorga Mera

Directora: Magíster Teresa de Jesús Paredes Ruiz

Ambato-Ecuador

2020

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Doctor Jaime Tarquino Tipantasig Cando Magíster, Presidente y Miembro de Tribunal e integrado por los señores: Licenciada Malena Karina Quiroga López Magíster, Licenciada Silvia Jovanna Altamirano Altamirano Magister, Miembros de Tribunal designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Trabajo de Titulación con el tema: “**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: ANÁLISIS ENTRE LA ORGANIZACIÓN JAKIRI COLECTIVO LGBTIQ+ COTOPAXI Y LA ORGANIZACIÓN VISIÓN Y DIVERSIDAD DE AMBATO**”, elaborado y presentado por la señora Licenciada Macarena Monserrate Mayorga Mera, para optar por el Grado Académico de Magíster en Trabajo Social Mención Ámbito Legal; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Dr. Jaime Tarquino Tipantasig Cando, Mg.
Presidente y Miembro del Tribunal



Lcda. Malena Karina Quiroga López, Mg.
Miembro del Tribunal



Lcda. Silvia Jovanna Altamirano Altamirano, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación presentado con el tema: **EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL: ANÁLISIS ENTRE LA ORGANIZACIÓN JAKIRI COLECTIVO LGBTIQ+ COTOPAXI Y LA ORGANIZACIÓN VISIÓN Y DIVERSIDAD DE AMBATO**, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Macarena Monserratte Mayorga Mera, Autora, bajo la Dirección de la Magíster Teresa de Jesús Paredes Ruiz, Directora del Trabajo de Titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Lcda. Macarena Monserratte Mayorga Mera

CI.: 1803590866

AUTORA



Mg. Teresa de Jesús Paredes Ruiz

CI.: 1801713940

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi Trabajo de Titulación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Lcda. Macarena Monserrate Mayorga Mera

CI.: 1803590866

AUTORA

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
A la Unidad Académica de Titulación	ii
Autoría del Trabajo de Titulación.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Índice de Cuadros	vii
Índice de Figuras.....	viii
Agradecimiento	ix
Dedicatoria.....	x
Resumen Ejecutivo.....	xi
Executive Summary	xiii
CAPÍTULO I.....	1
ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Introducción	1
1.2 Justificación.....	3
1.3 Objetivos	5
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes Investigativos	7
CAPÍTULO III.....	11
METODOLOGÍA	11
3.1 Modalidad, enfoque y nivel de la Investigación.....	11
3.2 Modalidad básica de la Investigación.....	11
3.2.1 Bibliográfica y Documental.....	11
3.3 Nivel o tipos de investigación	12
3.4 Hipótesis.....	13
3.5 Población y Muestra	13
3.6 Muestra	13
3.7 Descripción de los Instrumentos Utilizados.....	13
3.8 Descripción y Operacionalización de Variables	14
3.9 Procedimiento para la recolección de información.....	19
3.10 Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados.....	20
3. 11 Aspectos Éticos	20

CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS	21
4.1 Principales Resultados	21
4.2 Análisis de Resultados	22
4.2.1 Conocimiento de Derechos Humanos, qué son y para qué sirven	23
4.2.2 Principales problemas y ámbitos de discriminación a los que se enfrentan los LGBTI	23
4.2.3 Vinculación de los LGBTI en la sociedad	24
4.2.4 ¿Igualdad o desigualdad?, un futuro incierto para la comunidad LGBTI	25
4.2.5 Inclusión o Exclusión Laboral	26
CAPÍTULO V	29
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
5.1 Conclusiones	29
5.2 Recomendaciones	30
5.3 Anexos	32
Referencias	42

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Matriz de Operacionalización de Variables	15
Cuadro 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente.....	17

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Red de Análisis ATLAS.ti 8	22
---	----

AGRADECIMIENTO

“Poco conocimiento hace que las personas se sientan orgullosas. Mucho conocimiento, que se sientan humildes”.

Leonardo Da Vinci

Al único ser supremo, por darme la vida para continuar cosechando logros, Mi Dios...

Mi extenso agradecimiento a mis padres, quienes de muchas y todas formas me apoyaron para concluir mis estudios de posgrado.

A quienes fueron mis docentes, por haberme otorgado conocimientos valiosos que aportan a mi profesión.

A mi directora del proyecto de investigación por brindarme la orientación necesaria en este trabajo.

En general a todos quienes pusieron su granito de arena para que una meta más se haga realidad.

Macarena Mayorga

DEDICATORIA

“El que va tras la justicia y el amor halla vida, prosperidad y honra”

Pr, 21:21

Cada minuto de mi vida lo tengo gracias a la voluntad de Dios, quien me permite compartir día a día con mi familia, en especial con mis hijas a quienes amo con todo mi corazón.

Este proyecto de investigación está dedicado a Dios por darme la vida, a la Madre Celestial por cubrirme con su Santo Manto en cada obstáculo visualizado en este arduo camino y a mis padres y familia por apoyarme en cada momento de manera incondicional para salir adelante y cumplir una meta más.

Macarena Mayorga

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

TEMA:

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO LABORAL: ANÁLISIS ENTRE LA ORGANIZACIÓN JAKIRI
COLECTIVO LGBTIQ+ COTOPAXI Y LA ORGANIZACIÓN VISIÓN Y
DIVERSIDAD DE AMBATO

AUTORA: Licenciada Macarena Monserratte Mayorga Mera

DIRECTORA: Magíster Teresa de Jesús Paredes Ruiz

FECHA: 10 de abril del 2020

RESUMEN EJECUTIVO

La sociedad sufre cambios en diferentes aspectos con el paso de los años, y uno de ellos es, la identidad de género. Es necesario mencionar que actualmente la heterosexualidad es considerada una tradición, y esto se debe a la transformación y descubrimiento que ha habido en cuestión al tema de la sexualidad. En la actualidad es muy conocido y mencionado el término LGBTI, que significa lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales, pero su amplio conocimiento y aceptación aún sigue siendo precario. La mitad de las personas LGBTI esconden su identidad de género, más aún en el espacio laboral por miedo al rechazo y la discriminación, siendo que legalmente esto no debería suceder, si en realidad los derechos laborales fueron declarados universales sin ningún tipo de distinción de etnia, genero, sexo, religión, etc.

El acceso a promociones laborales es una de las dificultades que pueden encontrar las personas LGBTI una vez que hacen pública su condición. Una mirada poco crítica, pero más habitual de lo que pensamos, concluiría que, sin más, quienes tienen un ambiente hostil con esconderse tienen bastante, pero esconderse tiene consecuencias para la salud, provoca represión, tensión, estrés y frustración; la discreción tiene que

ser una libre elección, no una imposición por miedo al rechazo, la discriminación o la pérdida del trabajo, aparte de que expresar la propia identidad de género es un derecho.

Es por dicho motivo que la mayor parte de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales optan por ser emprendedores y sacar adelante un negocio, siendo esto un acto lamentable, ya que muchos de ellos pueden tener incluso títulos de doctorado, de tal manera que sus conocimientos aportarían mucho en el ámbito laboral y aun así por la pobre moral y ética de quienes contratan al personal se podría estar desperdiciando un gran potencial y talento humano para una compañía.

Por lo antes expuesto, existen muchos grupos y colectivos de LGBTI que día a día luchan por sus derechos en todo el contexto que les rodea y principalmente en el ámbito laboral, habiendo profesionales de la salud, política, cultura, educación, etc., y algunos han demostrado su identidad empoderándose de su personalidad sin importar el qué dirán, pero otros todavía temen aceptar en público sus preferencias por miedo al rechazo. Sin embargo, en ambos casos e incluso con personas heterosexuales se debe respetar su derecho a demostrar su profesionalismo, capacidades, conocimientos y habilidades en el ámbito laboral, teniendo un empleo digno y respetable.

Descriptores: Aceptación Social, Discriminación Laboral, Derechos Humanos, GLBTI, Diversidad de Género, Inclusión Laboral, Identidad Sexual, Ámbito Laboral, Rechazo Social, Educación en Sexualidad.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

THEME:

THE PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY AND DIVERSITY IN THE LABOR FIELD: ANALYSIS BETWEEN THE JAKIRI LGBTIQ + COTOPAXI COLLECTIVE ORGANIZATION AND THE AMBATO VISION AND DIVERSITY ORGANIZATION

AUTHOR: Licenciada Macarena Monserrate Mayorga Mera

DIRECTED BY: Licenciada Teresa de Jesús Paredes Ruiz Magíster

DATE: April 10th, 2020

EXECUTIVE SUMMARY

Society undergoes changes in different aspects over the years, and one of them is gender identity. Heterosexuality needs to be found today. Today, the term LGBTI is widely known and mentioned, which means lesbian, gay, bisexual, trans, and intersex, but its wide knowledge and acceptance is still precarious. Half of LGBTI people hide their gender identity, even more in the workplace for fear of rejection and discrimination, being legally this should not happen, if in fact labor rights were declared universal without any ethnic distinction, gender, sex, religion, etc.

Access to job promotions is one of the difficulties that LGBTI people may encounter once they make their status public. An uncritical look, but more habitual than we think, would conclude, without further ado, that those who have a hostile environment with concealment have enough, but concealment has health consequences, causing repression, tension, stress and frustration; Discretion must be a free option, not an imposition for fear of rejection, discrimination or loss of employment, in addition to identifying gender identity as a right.

It is for this reason that the majority of lesbians, gays, bisexuals, transsexuals and intersexes choose to be entrepreneurs and manage a business, this is an unfortunate

act, since many of them may even have a doctorate, in such a way that their knowledge would contribute A lot in the workplace, and even then, due to the poor morale and ethics of those who hire staff, great potential and human talent for a company could be wasted.

Due to the above, there are many LGBTI groups and collectives that day by day fight for their rights in all the context that surrounds them and mainly in the workplace, with health professionals, politics, culture, education, etc., and some have recognized their identity that strengthens their personality no matter what they say, but others still accept the public in their preferences for fear of rejection. However, in both cases and even with heterosexual people, your right to demonstrate your professionalism, abilities, knowledge and skills in the workplace must be respected, having a decent and respectable job.

Keywords: Ambit Working, Gender Diversity, Humans Rights, Labor Discrimination, Labor Inclusion, LGBTI, Sexuality Education, Sexual Identify, Social Rejection., Social Acceptance

CAPÍTULO I

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

La sexualidad es un tema que está relacionado con el contenido de este proyecto de investigación y para ello cabe mencionar a Foucault que es el protagonista en poner interés por determinar el régimen que se relaciona al poder - saber – placer que rodea a las sociedades actuales donde a partir del mismo se hace ejercicio de control sobre los individuos, en tanto todo aquello relacionado a la sexualidad históricamente crea varios efectos en este caso “*desplazamiento, intensificación, reorientación y modificación sobre el mismo*” (Foucault, 1984) poniendo regulación y reglamentación a la sexualidad. Siendo la sexualidad el contexto que cambia entonces de acuerdo con la historia, esto conlleva a que no siempre es lo mismo sino, que varía de acuerdo a la época y contexto.

Por lo antes mencionado, la sexualidad no se la puede estudiar sin fundamentos; es muy importante determinar el contexto en el que se estuviese creando y recreando acorde a lo que cada cultura construye, a partir de la interacción con otros grupos, de la memoria colectiva de la imagen del mundo y por ende de la sexualidad y el cuerpo; cabe mencionar a Sigmund Freud quien manifiesta que “*sucede con frecuencia que el concepto de sexualidad se confunda con los conceptos de sexo o relaciones sexuales, lo cual limita la vivencia de la sexualidad únicamente al contacto genital, pero, además del placer, el sexo y las relaciones sexuales, la sexualidad comprende aspectos como el afecto y las relaciones humanas, la sexualidad es entendida como uno de los elementos claves de la personalidad, ya que influye en prácticamente todas nuestras decisiones, al menos, a nivel instintivo*” (Freud, 1905).

Para entender lo antes expuesto y avanzar con el tema de estudio, es necesario saber que el género de forma analítica trasciende el término biológico de sexo, ubicando a mujeres y hombres en un análisis socialmente construido. Siendo así, cuando se habla de género se refiere al “*conjunto de características intelectivas, afectivas, sentimentales actitudinales, de comportamiento que cada sociedad y cultura asigna a cada sexo*” (Hernández, 2005), no obstante, este puede variar de acuerdo a la personalidad de cada ser humano, sin dejar de lado que la sociedad, la familia y la educación en general puede ser un influyente directo en lo que se refiere a la construcción de género, por la misma razón de que el individuo se desarrolló en un contexto donde puede variar su cultura, tradición, religión, creencias, etc.; y todo cuanto pueda adquirir un ser humano pensando que “está bien” que “es normal” o que supuestamente “es lo correcto”.

Ecuador visibiliza poco a poco la diversidad de género mientras se trata de combatir la homofobia en una sociedad que aún se considera conservadora y que busca lograr la igualdad en los derechos en la diversidad. Varios sustentos dentro de la nación amparan a la homosexualidad más aún cuando en 1998, Ecuador se convirtió en el primer país de las Américas en dar inclusión a la orientación sexual como una de las temáticas protegidas contra la discriminación dentro de la constitución. En la Constitución de la República del Ecuador (2008), se incluyó tanto la orientación sexual como la identidad de género dentro de las temáticas protegidas, haciendo referencia a que todas las personas son iguales y gozarán de las mismas oportunidades, por lo que:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

En el 2012, el presidente Rafael Correa eligió a Carina Vance Mafla, una activista lesbiana, como la Ministra de Salud del País, por lo que evidentemente la tolerancia está cada vez más presente, sobre todo en las nuevas generaciones y generaciones jóvenes. Bernarda Freire, del colectivo Igualdad de Derechos Ya realizó una investigación donde se demostró que:

En 2013 los índices de discriminación, violencia y exclusión para los gays, lesbianas y transexuales en el sector educativo se movieron entre el 25% y el 40%. En el plano laboral, del 22% al 43%, y en los espacios públicos, el nivel de discriminación es de 55%, el de violencia alcanza 65% y la exclusión llega a 60% (Freire, Herrera, & Soria, 2013).

Estas estadísticas son las que causan la noticia alarmante de que, en el ámbito laboral existe un gran porcentaje de desigualdad y rechazo, lo que por ningún motivo debería producirse considerando que el Ministerio de Trabajo (2017), emitió una normativa para erradicar la discriminación en los ámbitos públicos y privados teniendo en cuenta que define la discriminación como:

Cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

1.2 Justificación

Conforme a un estudio de caso realizado por el INEC (2013), se considera que la perspectiva de género es el aspecto que ayuda a determinar porqué se producen las discriminaciones hacia quienes se encuentran en otro tipo de condición sexual, tratando de entender cómo otra preferencia sexual diferente de la heterosexual es motivo de discriminación al no ajustarse a la identidad de género hombre/masculino – mujer/femenina. En este sentido es importante reconocer que la diversidad de

género es una representación social que se ha creado conforme la evolución y el desarrollo, por lo que se han hecho presentes entre la sociedad, lo que involucra que al adquirir comportamientos o actitudes diferentes de las comunes, exista alboroto social, no obstante el respeto se ve reflejado en aquellas personas que tienen mente abierta y que aceptan o simplemente toleran a este grupo de personas sin necesariamente pertenecer al mismo, sino que conocedores de los derechos humanos y de la autoeducación y actualización correspondiente en información sobre sexualidad y género, aciertan en el respeto y tolerancia que deben recibir las personas gays, lesbianas o transgéneros, mientras se encuentren sujetos a derechos, ordenanzas o políticas públicas claramente reconocidas. No obstante, existen instituciones con poder como menciona Pérez (2013) citado por Vinueza (2015) que pretenden callar a los colectivos “LGBTI”, con la excusa de salvaguardar a la nación, al considerar que se encuentran en peligro al evidenciar el surgimiento de personas con diferentes preferencias sexuales y de género, siendo que su única pretensión es buscar que se respeten sus derechos a los que están inmersos como ciudadanos y seres humanos.

Por lo antes expuesto la realización de este proyecto de investigación es porque se requiere entender la razón por la cual existe discriminación y rechazo a las diversidades de género en el ámbito laboral provocando su exclusión, por ello **justifico** que este proyecto de investigación tendrá un gran **interés** alrededor de la ciudadanía y el ámbito laboral por la misma razón de que es un tema de actualidad, de polémica y del cual aún se desconoce por la escasa información que se imparte y obtiene no solamente en los medios de comunicación sino también por enriquecimiento propio.

Este tema, al ser poco estudiado, determina que puede causar un gran **impacto** al momento de demostrar las diversidades de género y los principios de igualdad a los que se encuentran sujetos los LGBTIQ, y que por tal motivo hay que aprender a respetar las diferencias, aunque en ocasiones no se las comparta, por el simple

hecho de que todos somos seres humanos y estamos sometidos a los mismos derechos como ciudadanos.

La **importancia** de investigar este tema denota en el desarrollo y cambio de época por el que atraviesa el país con el paso del tiempo, ya que cada aspecto de la cotidianidad varía conforme la evolución avanza, en este sentido las personas también deben ir tomando su actualización respectiva en los conocimientos y nuevos contextos que giran en torno a la realidad nacional e internacional.

A través de este proyecto se verán **beneficiados** no solo los colectivos que forman parte del estudio, sino también los establecimientos de relación laboral y en general la sociedad, que aprenderá a respetar y tolerar a este grupo de personas sin ningún tipo de distinción ni discriminación, de tal manera que de a poco y para luego pensar en grande se vaya dando cumplimiento a los derechos de nuestra nación y así en todo el país se pueda garantizar la inclusión social e igualdad sin distinción de etnia, sexo, género, cultura, religión, etc., como lo estipula la ley.

Además de lo antes expuesto se dispone de suficiente bibliografía física y virtual de tal manera que no es un limitante para el desarrollo de la investigación. Así mismo es **factible** su realización ya que se cuenta con los datos de la fuente primaria, teniendo la predisposición de parte de la población que se encuentra en objeto de estudio para facilitar toda la información necesaria. Posteriormente la investigadora conoce la realidad y el problema de la comunidad LGBTIQ de tal manera que tiene la experiencia en el tema de estudio, siendo una fortaleza para la investigación. Finalmente, el tema de investigación es trascendental ya que cada día se sigue evidenciando más adentramiento de la comunidad LGBTIQ en los espacios públicos y privados con la finalidad de ganar más plazas de aceptación e inclusión en los diferentes contextos de la sociedad.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el cumplimiento del principio de igualdad en la diversidad de género con relación al ámbito laboral que existe entre la organización Jakiri colectivo LGBTIQ+ Cotopaxi y la organización Visión y Diversidad de Ambato

1.3.2 Objetivos Específicos

- Demostrar la perspectiva de las personas con diversidad de género respecto del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- Analizar el cumplimiento de la normativa constitucional, leyes y políticas que amparan la diversidad sexual y de género.
- Exponer la opinión de un analista de selección de personal respecto de la diversidad de género en los procesos de contratación.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

En la actualidad existen varias alternativas para poder conocer sobre temas de sexualidad, sexo, género, orientación e identidades sexuales; ya sea por medio de campañas, programas de televisión y radial, dentro del vínculo familiar y educativo, en libros, tesis y artículos o por enriquecimiento propio, no obstante, aún existen los obstáculos que impiden la adquisición científica de conocimiento para el crecimiento y desarrollo de cada persona en estos temas.

Es necesario mencionar la palabra género que surge de las ciencias sociales en la década de los 60's en base a la sátira de la categoría de roles sexuales propuesta por la hipótesis funcionalista, e intrínsecamente del debate que buscaba dar cuenta del escenario de sumisión de las mujeres (García, 2005), explicando que desde el patriarcado y como dice De Barbieri (1993), *“resultó ser un concepto vacío de contenido y de tal vaguedad que se volvió sinónimo de dominación masculina pero sin valor explicativo”*, dando como resultado aquello que se conoce como los roles familiar y socialmente establecidos dentro de un contexto de desarrollo social.

En 1998, Ecuador se convirtió en el primer país de las Américas en dar inclusión a la orientación sexual como una de las temáticas protegidas contra la discriminación dentro de la constitución. En la Constitución del 2008 se incluyó tanto la orientación sexual como la identidad de género dentro de las temáticas protegidas. El artículo 11 (inciso 2) dice: *“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o*

anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

Mónica Cecilia Sánchez Aguirre en el año 2008, realizó una investigación con el Tema: “Los Tabúes sobre Masculinidad y Femenidad y su Influencia en las Relaciones de Sexualidad, Salud Sexual y Salud Reproductiva, de los Adolescentes del Programa Muchacho Trabajador”, donde el objetivo principal es conocer como los tabúes sobre masculinidad y feminidad influyen en la percepción de sexualidad, salud sexual y salud reproductiva, determinando que tipos de tabúes existen entorno a estos temas, conociendo como afecta en el comportamiento de los jóvenes para así implementar un centro de ayuda dentro del Programa Muchacho Trabajador. Como conclusión se determina que los tabúes sobre masculinidad y feminidad son un factor muy influyente en la percepción de sexualidad de cada joven. Por tal motivo esta fundamentación colabora con la actual investigación para conocer lo que piensan los jóvenes en cuanto a género e identidades sexuales, determinando si tienen una mente abierta capaz de aceptar, respetar y tolerar los diferentes gustos sexuales, dejando de lado los mitos y tabúes que pudieron obtener en la familia o la sociedad.

En el año 2008, Paulina Elizabeth Acosta Teneda, realizó una investigación con el Tema: “Comprensión de Masculinidad y Femenidad de los Jóvenes Hombres y Mujeres y su influencia en las Relaciones de Sexualidad”, manifiesta que es necesario crear un centro de acompañamiento juvenil que brinde información, formación y acompañamiento a los jóvenes para poder gestionar procesos de educación alternativa en temas de sexualidad y género, generando un espacio de vinculación en la sociedad y con la Universidad Técnica de Ambato, llegando a la conclusión de que masculinidad se diferencia de feminidad por los términos de expresión verbal y física ya sea entre amigos, familiares o de pareja, dando a notar aquellos que son “delicados” con los que son más “fuertes”.

No obstante, las opiniones de los hombres varían con las de las mujeres y en sí netamente con las de las parejas en cuanto a masculinidad y feminidad se refieren; así pues, a manera de ejemplo, para un hombre ser masculino significa decir “mijin”

a su amigo, lo que para una mujer masculino significa decir “mijo”, a diferencia de la pareja que considera que tanto masculino como femenino significa decirse palabras con cariño de manera igualitaria. De esta manera la información antes mencionada beneficia la investigación con los conocimientos sobre género que imparte en cuanto a lo que piensa cada hombre y mujer sobre estos términos ya sea que su género este acorde o no con los roles establecidos por la sociedad.

Un artículo científico elaborado por Faur (2018), con el nombre “Género, diversidad sexual y conciliación familia-trabajo. Contrapuntos entre el derecho de familia y el derecho laboral”, tuvo como objetivo explorar las lógicas de género que defienden el derecho a la familia y el derecho laboral, llegando a la conclusión que en definitiva el derecho a la familia avanzó en reconocimiento de derechos hacia la población con diversidad de género, mientras que el derecho laboral aún mantiene brechas en cuanto a la inclusión y aceptación que deben tener todas las personas sin ningún tipo de distinción de sexo, religión, política y en este caso de género.

En el 2009 Camacho, en su libro acerca de las diversidades sexuales y de género en base a la exclusión social e inserción laboral, manifiesta que *“la homosexualidad es, en general y en primera instancia, rechazada en la ciudad de Quito y más aún en los espacios de trabajo, por considerar a quienes están en este grupo como un componente vergonzoso y disminuido”*, de tal manera que el miedo al rechazo por lo diferente, reprime la verdadera capacidad de los LGBTI de desarrollarse en los espacios públicos y privados, más aún cuando quienes demuestran vergüenza de convivir con una persona de este grupo limita las posibilidades de inserción e inclusión laboral-social.

Por este motivo la autora en lo que se refiere a la discriminación presenta evidencia de que, *“las personas trans y algunos trabajadores homosexuales varones que se han “feminizado” abiertamente, enfrentan condiciones de trabajo bastante más precarias que el resto de la fuerza laboral e inclusive que aquellos homosexuales no declarados”*, y es evidente que la sociedad rechaza lo que piensan es “raro” o fuera de lo normal porque lamentablemente la cultura ancestral y la tradición familiar no acepta otra concepción más allá del hombre-masculino y mujer-

femenina por diferentes aspectos como la religión, las creencias, las ideología, etc., que giran en torno a la realidad social (Camacho M. , 2009).

En México Trejo (2017), realizó un estudio respecto de las brechas de igualdad de género en el ámbito laboral en sentido de que el estudio respondió a la pregunta de “si la reforma laboral atiende a un enfoque de derechos humanos en relación con el tema de género”, considerando que muchas de las veces las leyes o normativas tienen trabas o incluso ambigüedad en sus significados, dejando a conveniencia de quien lo lea la manera de entender su contenido legal, por lo que no siempre garantiza que los derechos sean universales y apliquen para todas las personas sin ningún tipo de discriminación de género o sexo.

Por ello considerando el tema de investigación antes detallado que tiene estrecha relación con la actual investigación se sintetiza en que, pese a que cada País tiene su ley o su carta magna, la misma no es suficiente para que exista garantías en el principio de igualdad ante la no discriminación o exclusión en el ámbito laboral, debido a que lo ideal es que exista una transformación de pensamiento en quienes toman las decisiones para elaborar las políticas o normativas de inclusión.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Modalidad, enfoque y nivel de la Investigación

Teniendo en cuenta que, con el cambio de época y aparecimiento de paradigmas, el rechazo a la diversidad de género se hace presente en el área laboral, en vista de que la gente aún mantiene su mente cerrada respecto a la aceptación de las diferentes orientaciones sexuales y de género que existen en la sociedad actual, por tal motivo se aplicará el enfoque cuali-cuantitativo como detalla Hernández (2014) en su libro “Metodología de la Investigación” con el objetivo de demostrar la realidad tal y como la observan los integrantes de un determinado sistema social, a través del recaudo de información por medio de entrevistas directas, tomando en cuenta que *“el alcance final de los estudios cuali-cuantitativos consiste en comprender un fenómeno completo, por lo que el acento no está en medir las variables del fenómenos, sino en entenderlo”*.

Además, se ubica en el paradigma crítico-social porque se tiene el interés de cuestionar y transformar los factores de la sociedad posibilitando la articulación y comprensión de los diferentes factores que restringen la acción libre de los actos en la sociedad, siendo que los sistemas y contextos cambian acorde a la necesidad del entorno en este caso específico, el laboral (Cifuentes, 2011)

3.2 Modalidad básica de la Investigación

La modalidad básica de la investigación se realizará en dos aspectos importantes:

3.2.1 Bibliográfica y Documental

Los métodos de información bibliográfica conllevan al análisis de todo libro, documento, texto o tesis que permitan utilizar la información registrada en los mismos y que tienen relación con las variables del tema a investigar para poder llevar a cabo y desarrollar de la mejor manera posible el tema de investigación. Umberto Eco (2003), en su libro, “¿Cómo se hace una tesis?” manifiesta que *“una tesis estudia un objeto valiéndose de determinados instrumentos: los instrumentos son los libros y el objeto puede ser también un libro”*. Por tal motivo, la utilización

de instrumentos bibliográficos en el desarrollo y avance de la presente investigación es absolutamente indispensable. Los métodos de investigación bibliográfica serán los que permitan localizar, analizar y seleccionar la información precisa y adecuada de entre toda la afluencia documental para determinar el cumplimiento de los principios de igualdad y las diversidades de género en el ámbito laboral.

3.2.2 De Campo

Según Sabino (1992), en su texto "El proceso de Investigación" señala que *“la investigación de campo se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos”*; por lo tanto, este trabajo de investigación tendrá mayor efectividad al realizar un acercamiento directo con la población estudiada, por lo que gracias a la técnica y práctica de las entrevistas a las personas con diversidad de género pertenecientes a los colectivos que forman parte del estudio se obtendrá la información necesaria que aporte con fundamentos sólidos al tema de investigación.

3.3 Nivel o tipos de investigación

La investigación se realizará de acuerdo con los siguientes dos tipos:

3.3.1 Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria como su nombre mismo lo dice permite explorar, indagar e identificar antecedentes generales respecto del problema investigado, ideas de aspectos que deberían examinarse de manera profunda en la investigación. Su objetivo es recolectar experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes, en este caso se requiere incluir amplias revisiones científicas y consultas con profesionales en el tema de las diversidades de género y la medida en que se cumplen los principios de igualdad en el ámbito laboral (Jimenez, 1998).

3.3.2 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva se llevaba a cabo para investigar de forma puntual un fenómeno que no se había estudiado antes. Su intención es proporcionar detalles o describir características que identifiquen los diferentes componentes y elementos

que se relacionan al tema. Este nivel facilita la identificación de formas de conducta y comportamientos concretos en las personas que son sujetos de investigación, por ello este tipo de investigación permitirá obtener ideas y fundamentos claves para tener una comprensión amplia y equilibrada del tema de estudio (Behar, 2008).

3.4 Hipótesis

El Principio de Igualdad incide significativamente en la Diversidad de Género en el Ámbito Laboral.

3.5 Población y Muestra

El concepto de población según Sabino (1992), es el *“Conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada”*. La población a investigarse está conformada por 35 personas que forman parte de los colectivos Jakiri LGBTIQ+ Cotopaxi y la Organización Visión y Diversidad de Ambato.

3.6 Muestra

“La muestra es cualquier subconjunto del universo o conjunto de elementos extraídos de la población que conforman la muestra” (Sabino, 1992). Por considerarse de una población muy pequeña no se puede determinar el tamaño de la muestra por lo tanto son los mismos 35 elementos de la población.

3.7 Descripción de los Instrumentos Utilizados

Expresa Martínez (2013), que *“lo que permite operativizar a la técnica es el instrumento de investigación. Se aclara que en ocasiones se emplean de manera indistinta las palabras técnica e instrumento de investigación”*. En este sentido el instrumento base que se utilizará es la guía de entrevista no estructurada de forma directa a las personas que conforman los colectivos, siendo este instrumento *“una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”* (Díaz, Torruco, Varela, & Martínez, 2013).

En este sentido, las técnicas utilizadas fueron las entrevistas e historias de vida, de tal manera que gracias a la herramienta de análisis de datos ATLAS.ti 8, se logró generar códigos y citas para cada una de las entrevistas, estableciendo las siguientes dimensiones de estudio:

- Conocimiento de Derechos Humanos
- Principales Problemas y Ámbitos de Discriminación
- Vinculación de los LGBTI en la sociedad
- Igualdad o Desigualdad Social
- Inclusión o Exclusión Laboral

Dentro del corpus de la investigación una vez analizadas cada una de las entrevistas, se sacó una triangulación de información para llegar al grado de interpretación.

3.8 Descripción y Operacionalización de Variables

Según Reguant & Martínez (2014), *“La operacionalización de conceptos o variables es un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos –los conceptos teóricos–, hasta llegar al nivel más concreto, los hechos producidos en la realidad y que representan indicios del concepto, pero que podemos observar, recoger, valorar, es decir, sus indicadores”*. Este es un punto importante en la investigación, porque a partir de este mecanismo se puede discernir el esquema sobre el cuál se va a recabar la información mientras se realiza la investigación de campo. Para la presente investigación, la operacionalización de las variables analizadas es la siguiente:

Variable Independiente: El Principio de Igualdad

Cuadro 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
<p>“Su fundamento es el reconocimiento de la igual dignidad de todos los seres humanos por el hecho de serlo, dignidad que es innata a la persona e inalterable por razón de las circunstancias. Ese valor de la igualdad se proyecta en el sistema desde</p>	Sistema Social	Disciplina Mitos Interacciones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Considera que el concepto de género es formulado por mitos? ➤ ¿Cree usted que interactuar con una persona denominada LGBTIQ perjudicaría su vida social? 	<p>Entrevista Observación</p>	<p>Guía de Entrevista</p>
	Comportamiento	Contexto Carácter Temperamento	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿El contexto social que le rodea, puede influenciar en su comportamiento? ➤ ¿El carácter tiene que ver con la identidad de género de una persona? 		

<p>el punto de vista subjetivo como garantía general de un trato igual y no discriminatorio de las personas por parte de los poderes públicos (principio de igualdad)” (Montoya, 2007)</p>	Derechos	<p>Igualdad</p> <p>Leyes</p> <p>Normas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cree que los derechos establecidos en la constitución amparan a los LGBTIQ? ➤ ¿Considera que existe igualdad e inclusión hacia los LGBTIQ? 		
	<p>Roles socialmente construidos</p>	<p>Tradiciones</p> <p>Tabúes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Los tabúes relacionados al género tienen que ver con el machismo y feminismo? ➤ ¿Influyen las tradiciones en nuestra forma de pensar respecto de los LGBTIQ? 		

Elaborado por: Macarena Mayorga

Variable Dependiente: Diversidad de Género en el Ámbito Laboral

Cuadro 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
<p>“La diversidad de género se plantea como una estrategia útil para favorecer la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y varones en el mercado laboral. A diferencia de otras estrategias potenciadoras de la igualdad de</p>	Género	<p>Orientación de Género Decisión Propia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Tiene claro cuál es su género? ➤ ¿Acogería a un amigo o amiga socialmente después de enterarse que tiene otro tipo de identidad de sexo y género diferente a la denominada heterosexual? 	<p>Entrevista Observación</p>	<p>Guía de Entrevista</p>
	Identidad	<p>Desarrollo Social Psicología</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿La personalidad de cada individuo depende del desarrollo social? ➤ ¿En cuánto a la psicología, considera usted que ser una 		

<p>oportunidades, que han sido aplicadas en el ámbito político o social, la diversidad de género aún a criterios humanitarios basados en los derechos de ciudadanía” (Barberá, 2004).</p>			<p>persona LGBTIQ es una enfermedad?</p>		
	Sexualidad	Anatomía Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cree usted que la sociedad puede juzgar las identidades sexuales? 		
	Laboral	Valores Moral Ética	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Usted respetaría a una persona con diferente identidad sexual y/o de género? ➤ ¿Una persona con valores morales y éticos sería capaz de discriminar a una persona LGBTIQ? 		

Elaborado por: Macarena Mayorga

3.9 Procedimiento para la recolección de información

La presente investigación se realizará por medio de la técnica de investigación documental, entrevista y observación, ya que la recolección de datos que proporcionen información se la ha realizado de libros, tesis de grado e internet, además de los fundamentos tomados de las entrevistas y que guardan estrecha relación con el tema de investigación que se ha planteado. En este contexto, el plan para la presente investigación respondió a las siguientes preguntas.

- a) **¿Para qué?:** Determinar el cumplimiento del principio de igualdad en la diversidad de género con relación al ámbito laboral.
- b) **¿A qué personas o sujetos?:** Los sujetos de estudio son las personas pertenecientes al grupo de Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transgéneros, Intersexuales y Queers.
- c) **¿Sobre qué aspectos?:** Sobre el principio de igualdad y la diversidad de género en el ámbito laboral.
- d) **¿Quién o quiénes?:** La obtención de información fue responsabilidad netamente de la investigadora.
- e) **¿A quiénes?:** A las personas Gays, Lesbianas, Bisexuales, Transgéneros, Intersexuales, Queers y Analista de Talento Humano.
- f) **¿Cuándo?:** La recolección de la información se realizó en el primer trimestre del año 2020.
- g) **¿Dónde?:** La investigación se realizó a los LGBTIQ de los colectivos de Latacunga y Ambato.
- h) **¿Cuántas veces?:** La técnica de recolección de información ha sido aplicada por una vez, por tratarse de una investigación transversal.
- i) **¿Cómo?:** Se emplea la técnica de la entrevista no estructurada para facilitar la recolección de información necesaria que fundamente el proyecto de investigación.
- j) **¿Con qué?:** Con la elaboración de una guía de entrevistas. Para su elaboración se tomó en cuenta los elementos considerados en la operacionalización de variables.

k) **¿En qué situación?:** En el contexto y realidad actual.

3.10 Procedimiento para el análisis e interpretación de resultados

Autores como Taylor y Bogdan (2000), refieren que el análisis e interpretación de resultados es *“un proceso dinámico y creativo. A lo largo del análisis se trata de obtener una comprensión más profunda de lo que se ha estudiado y se continúan refinando las interpretaciones”*.

Por lo antes expuesto, esta sección comprendió los siguientes aspectos:

a) Análisis de los resultados: los resultados se obtuvieron gracias a la herramienta ATLAS.ti 8, misma que empleando códigos y citas arrojó la respectiva triangulación de información que permitió interpretar el análisis de la información de acuerdo con los objetivos e hipótesis.

b) Interpretación de los resultados: los resultados fueron interpretados acorde al paradigma crítico-social que consta en el enfoque de la metodología, con el apoyo del marco teórico y de la triangulación de información.

c) Comprobación de hipótesis. Para comprobar la hipótesis se realizó un balance entre las dos poblaciones sujetas a estudio a través de la triangulación y del paradigma crítico-social en conjunto con la realidad actual laboral.

d) Establecimiento de conclusiones y recomendaciones. Las conclusiones se derivaron del cumplimiento de los objetivos específicos; mientras que las recomendaciones se derivaron a su vez de las conclusiones establecidas.

3.11 Aspectos Éticos

Para poder desarrollar la presente investigación sustentada en los principios de ética, siendo que los sujetos de estudio son personas, se tuvo en cuenta el consentimiento previo de los mismos para poder aplicar las técnicas e instrumentos antes redactados. Igualmente es éticamente fuerte manejar el principio de confidencialidad con la información que se obtenga de las personas entrevistadas, así como la deliberación y coherencia en la práctica de los valores y postura personal que debe mantener el investigador para respetar el espacio y contexto de las personas LGBTIQ.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Principales Resultados

El actual proyecto de investigación relacionado con la inclusión laboral hacía las personas LGBTI bajo la garantía del principio de igualdad, realizado en dos colectivos pertenecientes a las ciudades de Ambato y Latacunga, redacta en el presente capítulo se describe de manera precisa y clara la información obtenida de forma directa a través de las entrevistas aplicadas a los activistas de esta población en el primer trimestre del año.

En primera instancia se visualiza la red gráfica acorde al análisis realizado con la herramienta ATLAS.ti 8.

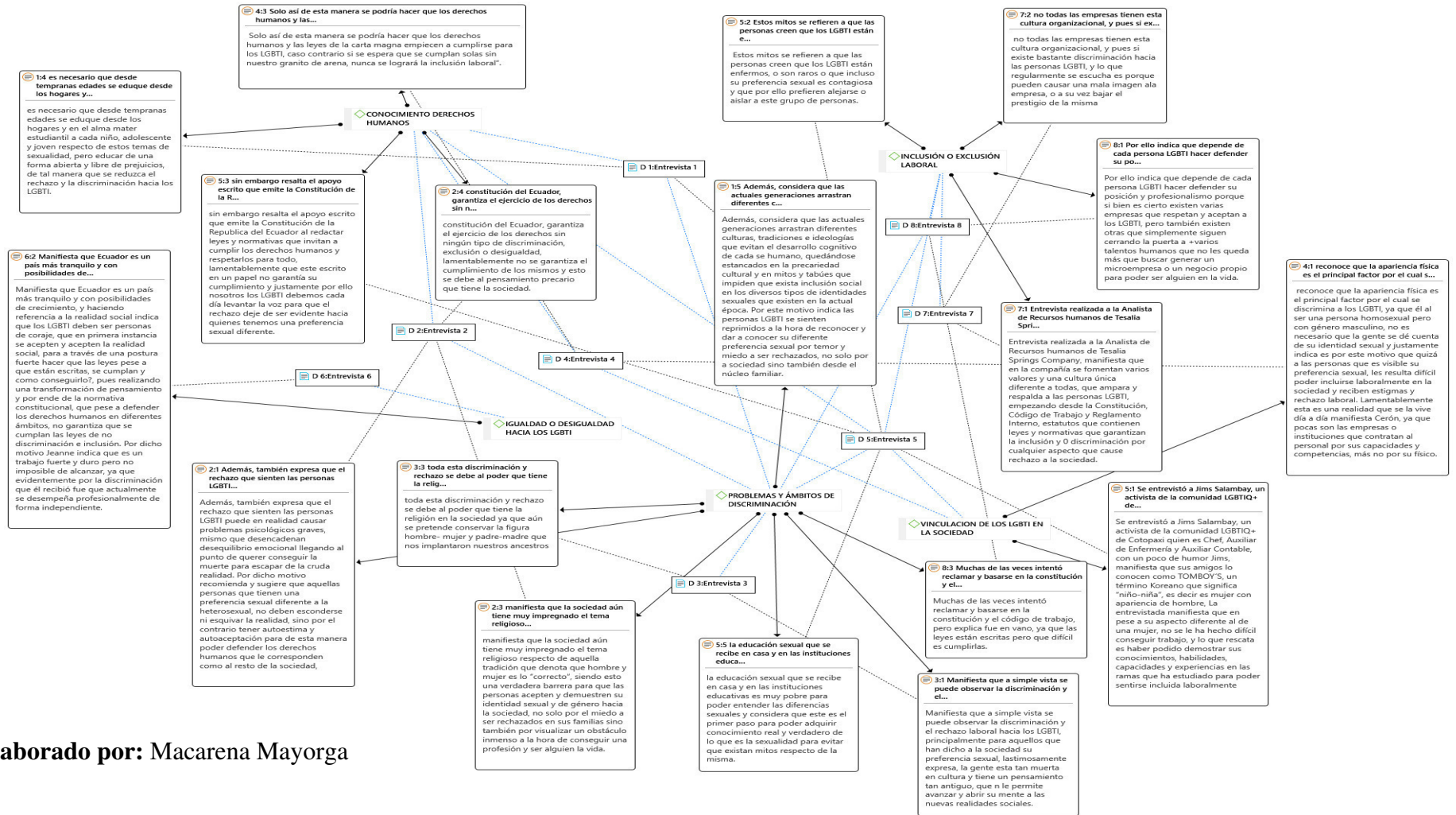
Como segundo punto, se visualiza el análisis respecto de la triangulación de información en relación a los aportes informativos de cada uno de los integrantes de los colectivos entrevistados y de la representante del área de talento humano de una empresa

Es menester resaltar que la información relatada es 100% real, en relación a la vivencia, experiencias y estilo de vida de las personas LGBTI, desde el momento en que descubrieron su orientación sexual y de género, las etapas que vivieron en cada uno de los aspectos sociales que lo rodean y en general todo lo que han tenido que pasar y seguirán pasando mientras el mundo mantenga como un mito o algo “raro” y “anormal” a las diferentes identidades sexuales. Así mismo la valiosa opinión de la Analista de Talento Humano que resalta los Derechos Humanos de la sociedad en relación con el Ámbito Laboral.

A continuación, se presenta el análisis y los resultados:

4.2 Análisis de Resultados

Ilustración 1: Red de Análisis ATLAS.ti 8



Elaborado por: Macarena Mayorga

4.2.1 Conocimiento de Derechos Humanos, qué son y para qué sirven

De acuerdo con las entrevistas realizadas se pudo determinar que las personas LGBTI conocen acerca de los derechos humanos, incluso la historia y creación de los mismos, esto por cuanto manifiestan que para poder reclamar inclusión y no discriminación en los diversos espacios a los que se supone deberían tener libertad en su acceso, es necesario que se involucren en dicho tema. Sandoval (2020), recalca que actualmente es miembro de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte Iberoamericana de Derechos Humanos, en sentido de su objetivo principal que es aprender acerca de esta temática que expresa es universal, ya que en el proceso de educación y formación no les enseñan ni les brindan los conocimientos necesarios respecto de lo que son los derechos humanos, a quienes rigen y qué sucede si llegan a ser vulnerados.

Además, la información obtenida demuestra que están conscientes de que la Constitución de la República del Ecuador ampara a todas las personas sin ningún tipo de distinción, de sexo, etnia, identidad de género, orientación sexual, ideología política, religión, entre otros aspectos por los cuales de ninguna manera bajo este fundamento de ninguna manera se debe privar a los LGBTI en el libre ejercicio de sus derechos como ciudadanos apoyándose en aquellas organizaciones, entidades y federaciones que de alguna u otra manera brindar su colaboración en el proceso de aceptación y respeto hacia los LGBTI (Salambay, 2020).

4.2.2 Principales problemas y ámbitos de discriminación a los que se enfrentan los LGBTI

Acorde al enfoque de los principales problemas a los que se enfrentan los LGBTI, se pudo evidenciar que existe una concordancia en aquello que se relaciona al contexto familiar y religioso teniendo en cuenta que ambos son aspectos que forman parte de la cultura heredada y de lo que se considera “conservador”. En este sentido Almeida (2020), manifiesta que el conflicto principal es la aceptación propia y posterior a ello la aceptación de la familia al enfrentarse a críticas, enojos, e incluso peleas con quienes mantienen lazos consanguíneos en vista de que muchas de las

veces les resulta difícil aceptar su orientación sexual, por lo que esto puede afectar el estado emocional de la persona, llegando a una depresión tan crítica que incluso puede situarse en el pensamiento de que la muerte es la mejor salida para evadir el rechazo familiar.

A su vez Hernández (2020), resalta que la religión aún se sigue haciendo presente en el impedimento de la aceptación de las diversidades, por motivo de situarse en el contexto de que la familia está conformada por hombre y mujer, es decir por personas de diferente sexo, más no por aquellas del mismo sexo. Este pensamiento sostienen y están de acuerdo las personas entrevistadas, considerando que son estas causas las que provocan la discriminación en los ámbitos laborales, de educación, de política y todos aquellos en los que la sociedad participa.

4.2.3 Vinculación de los LGBTI en la sociedad

Cerón (2020), actual Director de la Casa de la Cultura Ecuatoriana Núcleo de Tungurahua, Sociólogo y activista de la Organización Visión y Diversidad de Ambato, expresa que para que las personas de la comunidad LGBTI tengan aceptación en los espacios públicos y laborales, en primer lugar deben aprender a aceptarse a ellos mismos, es decir reconocer su orientación sexual, para que de esta manera la sociedad empiece a aceptarles y respetarles, solo así podrán conseguir la inclusión que solicitan, además en segundo lugar deber acceder a la educación o auto-educación de manera tal que la misma les pueda formar y reforzar sus capacidades y competencias, mismas que les den apertura en el campo laboral demostrando que la formación es la que importa al momento de trabajar. Pese a ello Salambay (2020), manifiesta que existen lugares en los que si les dan apertura para laborar, naturalmente aceptando su diversidad sexual, además hace hincapié en que dichos lugares suelen ser en su mayoría las entidades privadas.

No obstante Sandoval (2020), interviene de manera objetiva y manifiesta que la discriminación laboral más se evidencia en las personas trans, es decir en aquellas personas a las que visiblemente se distingue su diversidad sexual, es por ello que la mayor parte de estas personas se encuentran sin trabajo o a su vez se ven en la

obligación de recurrir a los trabajos de peluquería o como trabajadoras sexuales para poder obtener su ingreso económico, lo que provoca frustración en las personas trans, más aún en aquellas que cuentan con una formación académica y no la pueden ejercer, cabe recalcar que este malestar se evidencia en las cinco personas entrevistadas.

4.2.4 ¿Igualdad o desigualdad?, un futuro incierto para la comunidad LGBTI

En cuestión de lo evidenciado a través de las entrevistas, las personas LGBTI mantienen su lucha firme para conseguir la inclusión, tratando de disminuir la discriminación y el estigma que se genera alrededor de ellos, de tal manera que consideran que las principales fuentes para tratar de aminorar el rechazo al que se enfrentan es la educación desde niños y para las actuales generaciones en temas respecto de la sexualidad, que permitan abrir la mente de las personas a las nuevas tendencias de sexo y género, teniendo en cuenta que no es una enfermedad ni mucho menos algo anormal como expresa Salambay (2020), sino que por el contrario son representaciones sociales modernas, mismas que la sociedad debe aprender a adaptarse y otorgar la apertura necesaria para que los LGBTI demuestren que son iguales a las demás personas por la simple naturalidad de ser seres humanos. En este sentido Kahn (2020), director de cine, poeta, compositor de baladas, médico tibetano y astrólogo, con una maestría en bellas artes, tuvo que salir de su país natal Suecia por motivos de intento de asesinato por ser una persona transmasculina y que actualmente vive en la ciudad de Baños, manifiesta que al pueblo ecuatoriano le hace falta coraje, una postura fuerte que permita generar la igualdad y que garantice el goce de los derechos de las personas LGBTI, transformando además aquellas leyes que limitan la acción de esta comunidad en ciertos ámbitos, principalmente en el campo laboral, considerando que este es el medio para generar economía y desarrollo tanto individual como colectivo.

Es por ello que hay que tener en cuenta que si les privan a las personas LGBTI de este medio, se evidencia a más del desempleo, la falta de recursos para adquirir alimentos, pagar servicios básicos, vestirse, tener una vivienda y adquirir una vida

tranquila y digna, ya que lo único que se consigue al negarles el trabajo por motivos de discriminación en sentido de su diversidad sexual es que se genere pobreza tanto para la persona LGBTI cuanto para el Estado, debido a que se podría estar rechazando a un gran potencial con conocimientos y formaciones en diferentes áreas, como se evidenció en los 6 entrevistados, todos tienen más de una profesión legalmente adquirida, demostrando que no necesariamente son profesiones simples que se consideran son más viables para los LGBTI, sino que por el contrario, tienen relación con el área de salud, el área de turismo, la tecnología, la comunicación y otras, que podrían aportar al cambio que el país necesita.

Pazmiño (2018), hace relevancia a que la discriminación laboral es ilegal, al igual que otras leyes que existen en el país pero que son débiles a la hora de dar su cumplimiento, por ende la impunidad es latente para los derechos de los LGBTI, sin embargo manifiesta que, el aporte profesional que ellos pueden dar al país debe ser valorado y bienvenido en condiciones de igualdad.

Por otro lado las personas entrevistadas mantienen viva la esperanza de que en un futuro no muy lejano puedan lograr conseguir la igualdad que tanto desean, así como la aceptación de su preferencia sexual para que no se vulneren sus derechos y por el contrario puedan convivir tranquilamente sin ningún tipo de estigmatización, como resalta Salazar (2018), sociólogo y estudiante investigador de la FLACSO “Deberíamos estar pensando en encontrar una salida a una crisis humanitaria, una crisis de derechos humanos que está pasando y que nos hemos hecho de la vista gorda hace mucho tiempo”.

4.2.5 Inclusión o Exclusión Laboral

En el marco del ámbito laboral Camacho (2020), quien en su cargo realiza los procesos de selección para la empresa en la que labora, manifiesta que la inclusión en diferentes aspectos esta plasmada como ley dentro del Reglamento Interno de la Institución, siendo este punto un factor importante que denota la cultura corporativa que resaltan los directivos de la empresa. De este modo la discriminación no se hace presente en el proceso de contratación de una vacante ni por religión, ideología

política, sexo, género o discapacidad; sino que por el contrario la veracidad de las contrataciones se fundamenta en el conocimiento, habilidades y destrezas de cada una de las personas que se postulen, es decir, ha de ganar el proceso la persona que se lo merezca acorde a su experiencia y habilidades independientemente de su sexo o género.

Así también expresa la entrevistada que los Derechos Humanos son universales e irrenunciables, motivo por el cual todas las personas deben acceder a ellos sin ningún tipo de distinción. Dicho esto, resulta inconcebible evidenciar que exista discriminación hacia las lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales, tomando en cuenta que pese a su diferencia sexual siguen siendo seres humanos, y por la misma razón se encuentran sujetos a reclamar el cumplimiento de sus derechos en los diferentes ámbitos de la vida social. Sin embargo, las personas LGBTI, se enfrentan a varios problemas que evidentemente tienen relación con el contexto cultural, religioso y los patrones heredados por la familia, por dicho motivo temen reconocer su orientación sexual de manera pública, debido a que reciben ataques y críticas respecto de su apariencia física o condición social, siendo que este aspecto se ve más influenciado en el ámbito laboral al ser discriminados por sus preferencias.

Para Jarrín (2020), que una persona LGBTI se ubique ante la puerta cerrada del espacio laboral, les causa frustración e incluso depresión al no poder ejercer la profesión que muchos logran conseguir, viéndose obligados a optar por otras formas de trabajo o a su vez resignarse a ser personas desempleadas. Lamentablemente el estigma que se tiene de esta comunidad sigue latente en el contexto social en medida de la privatización que imponen a los LGBTI en diferentes aspectos, no obstante, las personas que pertenecen a estos colectivos se encuentran firmes en el camino y construcción hacia la inclusión laboral y de otros ámbitos en los que les resulta difícil ser aceptados, como el ámbito educativo e incluso el familiar.

Por ello los LGBTI resaltan que el punto focal para poder exigir aceptación es que primero se aprendan a aceptar y reconocer a ellos mismos frente a la realidad a la

que se exponen, para de esa manera poner en pie sus objetivos que se direccionan hacia la inclusión, el respeto, la tolerancia y el cumplimiento de los derechos de forma libre como lo indica la ley. De ahí que para lograr estos objetivos, es necesario una ciudadanía que participe y que proponga, que se organice y demande el ejercicio de sus derechos, además que se necesita autoridades que hablen de estos temas de sexualidad, que no le teman al costo político que podría tener el hacer lo correcto, y que tengan convicción firme de luchar en favor de los derechos, solo así se podrá idealizar un futuro igualitario en oportunidades, que por ningún motivo discriminen a las personas LGBTI, sino también a aquellas que se presentan vulnerables ante la sociedad. (Piguave, 2020)

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

La discriminación se hace presente en el ámbito laboral, por motivo de la cultura ancestral, las tradiciones heredadas e incluso el aspecto religioso que sigue teniendo peso en la sociedad moderna, siendo este un aspecto determinante en lo que respecta el ejercicio del principio de igualdad con los LGBTIQ, por ello las mentes cerradas de las personas que buscan contratar personal nuevo para sus empresas, impiden ampliar el contexto de la sociedad y de la diversidad sexual que la misma presenta, de tal manera que ponen un alto a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales desde el momento en el que visiblemente se evidencia su preferencia de sexo o de género o a su vez en el instante en el que la reconocen o aceptan frente a las personas de talento humano.

El rechazo, discriminación y estigmatización que reciben los LGBTI en el campo laboral, genera frustración e incluso depresión en este grupo de personas, al evidenciar el impedimento que esto genera en su realización y superación tanto personal como profesional, por lo que se ven en la obligación de buscar espacios en los que sean aceptados aunque no tengan relación con sus conocimientos, o a su vez optan por levantar sus negocios propios o incluso lo más denigrante tener que quedarse desempleados, esto en un marco en el que la sociedad demuestra ignorancia al no aceptar que el contexto actual presenta otra realidad en la que existen diversas orientaciones sexuales, mismas que se debe aprender a aceptar, respetar y tolerar, para de esta manera garantizar el libre ejercicio de los derechos a los que también están sujetos los LGBTIQ como seres humanos que son.

Los procesos de selección para toda la población que participe de una oferta laboral, resultan duros por motivos de la competencia profesional, pese a ello se tornan en un ambiente cruel y descalificativo para las personas LGBTIQ, quienes a pesar del basto conocimiento y preparación que puedan tener en las profesiones que han

adquirido, son menospreciadas durante el proceso de contratación por motivos de cultura empresarial en los que indican no se deben aceptar a personas que tengan una condición sexual diferente a la heterosexual ya que esto podría dañar el prestigio de la organización, o a su vez provocar un desface en el clima organizacional de la misma, por ello durante el proceso de selección prefieren poner excusas o trabas frente a los LGBTIQ para no eliminarlos de raíz en el proceso de contratación. Sin embargo, existen empresas e instituciones que han eliminado este tabú y mito respecto de las personas lesbianas, gays, transgéneros, bisexuales e intersexuales y apuestan al personal con talento, habilidades y conocimiento independientemente de su condición de género. Lamentablemente no todas las empresas aprovechan el potencial de cada ser humano profesional.

5.2 Recomendaciones

El Principio de Igualdad demuestra efectividad cuando se lo aplica en todos los aspectos de la sociedad y para ello se requieren políticas, normativas y así mismo las respectivas sanciones que salvaguarden la integridad de los LGBTIQ, claro está que la Ley de la Carta Magna en realidad generaliza los derechos sin ningún tipo de discriminación, pero al no haber sanciones o políticas que garanticen la justicia de igualdad este punto se encuentra en el limbo. De tal manera que estabilizar y mantener lazos afectivos entre una persona heterosexual y un gay, lesbiana, bisexual, transgénero e intersexual facilitaría la aceptación de este grupo en la sociedad, recomendando realizar en cada espacio de trabajo, pequeños talleres con ejemplos de casos donde existan problemas relacionados con la comunidad LGBTIQ, para abordar con más fluidez esta temática de tal manera que la empatía y asertividad formen parte del empoderamiento que cada persona debe tener.

Se hace necesario recibir la información actualizada, verídica y clara sobre temas que giran entorno y que dan paso a las Identidades Sexuales, mismas que deberían ser receptadas principalmente por la familia nuclear de un LGBTIQ, ya sea que por falta de educación en las aulas mater se ignore este tema, las personas pueden acudir

a Centros Especializados, donde brindan información clara y gratuita acerca de lo que gira en torno a la sexualidad; no necesariamente se hace referencia a los Centros de Salud públicos y privados, sino también aquellos colectivos o comunidades formados por los propios LGBTIQ y que están dispuestos a aclarar dudas sobre sexo y género lógicamente para su beneficio propio y por ende el de la sociedad.

Gracias a la Constitución de la República del Ecuador los seres humanos tenemos Derechos Universales, mismos que se deben inculcar con el ejemplo desde temprana edad, haciendo que se respete cada una de las leyes y normativas que generen igualdad e inclusión social y laboral. En este sentido el estado y en general todos los ecuatorianos, debemos abrir la mente hacia los nuevos constructos sociales que florecen con el día a día y esto solo se lo puede conseguir si desde los medios de comunicación, redes sociales y espacios públicos de información se entrega el material necesario en el que se fortalezca las leyes que amparan a los LGBTIQ.

Para fomentar la inclusión laboral de los LGBTIQ, las empresas públicas y privadas deben realizar una transformación de conocimiento en 360 grados, resaltando la cultura de igualdad de oportunidades a la que todos los ciudadanos estamos sujetos dentro del marco de lo legal. Adicional a ello realizar campañas internas y capacitaciones que dentro de un clima laboral incluyan la aceptación y respeto hacia las personas LGBTIQ garantizaría el espacio de trabajo para este grupo de personas, facilitando también la comprensión y empatía de cada uno de los colaboradores para con la sociedad externa, en sentido de que en nuestros propios hogares puede vivir una persona LGBTIQ que quizá por miedo a ser rechazado no acepta visibilizar su identidad de género y que gracias a esta cultura empresarial se podría generar un equilibrio trabajo-familia.

5.3 Anexos

Fotos





Guía de Entrevista

1. ¿Conoce usted el tema de los derechos humanos?
2. ¿Los organismos, colectivos o federación de LGBTI tienen relación con otras organizaciones defensoras de los derechos humanos?
3. ¿Se puede justificar privar a los LGBTI de los derechos humanos por razones de cultura, tradición o religión?
4. ¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrentan los LGBTI?
5. ¿En qué ámbitos o situaciones existe más discriminación hacia los LGBTI?
6. ¿Considera que las empresas e instituciones acogen o rechazan a las personas LGBTI en el campo labora?
7. ¿Cómo logro usted conseguir aceptación y espacio público para laborar?
8. ¿Qué cree necesario para eliminar la discriminación y la estigmatización?
9. ¿Qué se necesita para hacer que se cumpla la ley en cuanto a sus derechos como ciudadanos?
10. ¿Cómo ve el futuro de igualdad para las personas LGBT en su ciudad?

Informe de códigos y citas ATLAS.ti 8

Todos los (5) códigos

○ CONOCIMIENTO DERECHOS HUMANOS

4 Citas:

1:4 es necesario que desde tempranas edades se eduque desde los hogares y..... (1448:1752) - D 1: Entrevista 1

es necesario que desde tempranas edades se eduque desde los hogares y en el alma mater estudiantil a cada niño, adolescente y joven respecto de estos temas de sexualidad, pero educar de una forma abierta y libre de prejuicios, de tal manera que se reduzca el rechazo y la discriminación hacia los LGBTI.

1 Códigos:

○ CONOCIMIENTO DERECHOS HUMANOS

2:4 constitución del Ecuador, garantiza el ejercicio de los derechos sin n..... (1529:1777) - D 2: Entrevista 2

constitución del Ecuador, garantiza el ejercicio de los derechos sin ningún tipo de discriminación, exclusión o desigualdad, lamentablemente no se garantiza el cumplimiento de los mismos y esto se debe al pensamiento precario que tiene la sociedad.

1 Códigos:

○ CONOCIMIENTO DERECHOS HUMANOS

4:3 Solo así de esta manera se podría hacer que los derechos humanos y las..... (1296:1546) - D 4: Entrevista 4

Solo así de esta manera se podría hacer que los derechos humanos y las leyes de la carta magna empiecen a cumplirse para los LGBTI, caso

contrario si se espera que se cumplan solas sin nuestro granito de arena, nunca se logrará la inclusión laboral”.

1 Códigos:

- CONOCIMIENTO DERECHOS HUMANOS

5:3 sin embargo resalta el apoyo escrito que emite la Constitución de la R..... (1622:2054) - D 5: Entrevista 5

sin embargo resalta el apoyo escrito que emite la Constitución de la Republica del Ecuador al redactar leyes y normativas que invitan a cumplir los derechos humanos y respetarlos para todo, lamentablemente que este escrito en un papel no garantiza su cumplimiento y justamente por ello nosotros los LGBTI debemos cada día levantar la voz para que el rechazo deje de ser evidente hacia quienes tenemos una preferencia sexual diferente.

1 Códigos:

- CONOCIMIENTO DERECHOS HUMANOS

○ IGUALDAD O DESIGUALDAD HACIA LOS LGBTI

1 Citas:

6:2 Manifiesta que Ecuador es un país más tranquilo y con posibilidades de..... (1232:2045) - D 6: Entrevista 6

Manifiesta que Ecuador es un país más tranquilo y con posibilidades de crecimiento, y haciendo referencia a la realidad social indica que los LGBTI deben ser personas de coraje, que en primera instancia se acepten y acepten la realidad social, para a través de una postura fuerte hacer que las leyes pese a que están escritas, se cumplan y como conseguirlo?, pues realizando una transformación de pensamiento y por ende de la normativa constitucional, que pese a defender los derechos humanos en diferentes ámbitos, no garantiza que se cumplan las leyes de no discriminación e

inclusión. Por dicho motivo Jeanne indica que es un trabajo fuerte y duro pero no imposible de alcanzar, ya que evidentemente por la discriminación que él recibió fue que actualmente se desempeña profesionalmente de forma independiente.

1 Códigos:

- IGUALDAD O DESIGUALDAD HACIA LOS LGBTI

○ **INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN LABORAL**

4 Citas:

5:2 Estos mitos se refieren a que las personas creen que los LGBTI están e..... (1234:1443) - D 5: Entrevista 5

Estos mitos se refieren a que las personas creen que los LGBTI están enfermos, o son raros o que incluso su preferencia sexual es contagiosa y que por ello prefieren alejarse o aislar a este grupo de personas.

1 Códigos:

- INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN LABORAL

7:1 Entrevista realizada a la Analista de Recursos humanos de Tesalia Spri..... (15:455) - D 7: Entrevista 7

Entrevista realizada a la Analista de Recursos humanos de Tesalia Springs Company, manifiesta que en la compañía se fomentan varios valores y una cultura única diferente a todas, que ampara y respalda a las personas LGBTI, empezando desde la Constitución, Código de Trabajo y Reglamento Interno, estatutos que contienen leyes y normativas que garantizan la inclusión y 0 discriminación por cualquier aspecto que cause rechazo a la sociedad.

1 Códigos:

- INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN LABORAL

7:2 no todas las empresas tienen esta cultura organizacional, y pues si ex..... (899:1151) - D 7: Entrevista 7

no todas las empresas tienen esta cultura organizacional, y pues si existe bastante discriminación hacia las personas LGBTI, y lo que regularmente se escucha es porque pueden causar una mala imagen a la empresa, o a su vez bajar el prestigio de la misma

1 Códigos:

- INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN LABORAL

8:1 Por ello indica que depende de cada persona LGBTI hacer defender su po..... (993:1379) - D 8: Entrevista 8

Por ello indica que depende de cada persona LGBTI hacer defender su posición y profesionalismo porque si bien es cierto existen varias empresas que respetan y aceptan a los LGBTI, pero también existen otras que simplemente siguen cerrando la puerta a +varios talentos humanos que no les queda más que buscar generar un microempresa o un negocio propio para poder ser alguien en la vida.

1 Códigos:

- INCLUSIÓN O EXCLUSIÓN LABORAL

○ **PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN**

7 Citas:

1:5 Además, considera que las actuales generaciones arrastran diferentes c..... (848:1424) - D 1: Entrevista 1

Además, considera que las actuales generaciones arrastran diferentes culturas, tradiciones e ideologías que evitan el desarrollo cognitivo de cada ser humano, quedándose estancados en la precariedad cultural y en mitos y tabúes que impiden que exista inclusión social en los diversos tipos de

identidades sexuales que existen en la actual época. Por este motivo indica las personas LGBTI se sienten reprimidos a la hora de reconocer y dar a conocer su diferente preferencia sexual por temor y miedo a ser rechazados, no solo por a sociedad sino también desde el núcleo familiar.

1 Códigos:

- PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

2:1 Además, también expresa que el rechazo que sienten las personas LGBTI..... (915:1499) - D 2: Entrevista 2

Además, también expresa que el rechazo que sienten las personas LGBTI puede en realidad causar problemas psicológicos graves, mismo que desencadenan desequilibrio emocional llegando al punto de querer conseguir la muerte para escapar de la cruda realidad. Por dicho motivo recomienda y sugiere que aquellas personas que tienen una preferencia sexual diferente a la heterosexual, no deben esconderse ni esquivar la realidad, sino por el contrario tener autoestima y autoaceptación para de esta manera poder defender los derechos humanos que le corresponden como al resto de la sociedad,

1 Códigos:

- PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

2:3 manifiesta que la sociedad aún tiene muy impregnado el tema religioso..... (277:715) - D 2: Entrevista 2

manifiesta que la sociedad aún tiene muy impregnado el tema religioso respecto de aquella tradición que denota que hombre y mujer es lo “correcto”, siendo esto una verdadera barrera para que las personas acepten y demuestren su identidad sexual y de género hacia la sociedad, no solo por el miedo a ser rechazados en sus familias sino también por visualizar un obstáculo inmenso a la hora de conseguir una profesión y ser alguien la vida.

1 Códigos:

- PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

3:1 Manifiesta que a simple vista se puede observar la discriminación y el..... (287:641) - D 3: Entrevista 3

Manifiesta que a simple vista se puede observar la discriminación y el rechazo laboral hacia los LGBTI, principalmente para aquellos que han dicho a la sociedad su preferencia sexual, lastimosamente expresa, la gente esta tan muerta en cultura y tiene un pensamiento tan antiguo, que n le permite avanzar y abrir su mente a las nuevas realidades sociales.

1 Códigos:

- PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

3:3 toda esta discriminación y rechazo se debe al poder que tiene la relig..... (979:1176) - D 3: Entrevista 3

toda esta discriminación y rechazo se debe al poder que tiene la religión en la sociedad ya que aún se pretende conservar la figura hombre- mujer y padre-madre que nos implantaron nuestros ancestros

1 Códigos:

- PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

5:5 la educación sexual que se recibe en casa y en las instituciones educa..... (933:1233) - D 5: Entrevista 5

la educación sexual que se recibe en casa y en las instituciones educativas es muy pobre para poder entender las diferencias sexuales y considera que este es el primer paso para poder adquirir conocimiento real y verdadero de lo que es la sexualidad para evitar que existan mitos respecto de la misma.

1 Códigos:

- PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

8:3 Muchas de las veces intentó reclamar y basarse en la constitución y el..... (813:991) - D 8: Entrevista 8

Muchas de las veces intentó reclamar y basarse en la constitución y el código de trabajo, pero explica fue en vano, ya que las leyes están escritas pero que difícil es cumplirlas.

1 Códigos:

- PROBLEMAS Y ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN
-

○ **VINCULACION DE LOS LGBTI EN LA SOCIEDAD**

2 Citas:

4:1 reconoce que la apariencia física es el principal factor por el cual s..... (220:861) - D 4: Entrevista 4

reconoce que la apariencia física es el principal factor por el cual se discrimina a los LGBTI, ya que él al ser una persona homosexual pero con género masculino, no es necesario que la gente se dé cuenta de su identidad sexual y justamente indica es por este motivo que quizá a las personas que es visible su preferencia sexual, les resulta difícil poder incluirse laboralmente en la sociedad y reciben estigmas y rechazo laboral. Lamentablemente esta es una realidad que se la vive día a día manifiesta Cerón, ya que pocas son las empresas o instituciones que contratan al personal por sus capacidades y competencias, más no por su físico.

1 Códigos:

- VINCULACION DE LOS LGBTI EN LA SOCIEDAD

5:1 Se entrevistó a Jims Salambay, un activista de la comunidad LGBTIQ+ de..... (15:619) - D 5: Entrevista 5

Se entrevistó a Jims Salambay, un activista de la comunidad LGBTIQ+ de Cotopaxi quien es Chef, Auxiliar de Enfermería y Auxiliar Contable, con

un poco de humor Jims, manifiesta que sus amigos lo conocen como TOMBOY'S, un término Koreano que significa “niño-niña”, es decir es mujer con apariencia de hombre, La entrevistada manifiesta que en pese a su aspecto diferente al de una mujer, no se le ha hecho difícil conseguir trabajo, y lo que rescata es haber podido demostrar sus conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias en las ramas que ha estudiado para poder sentirse incluida laboralmente

1 Códigos:

- VINCULACION DE LOS LGBTI EN LA SOCIEDAD

Referencias

- Almeida, A. (21 de enero de 2020). Entrevista a la Coordinadora del Colectivo JAKIRI. (M. Mayorga, Entrevistador)
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional Constituyente.
- Barberá, E. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 37-53.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
- Camacho, G., & Hernández, K. (1998).
- Camacho, K. (16 de enero de 2020). Entrevista a la Analista de Gente & Gestión de una Empresa Privada. (M. Mayorga, Entrevistador)
- Camacho, M. (2009). *Diversidades sexuales y de género: exclusión social e inserción laboral en Quito*. Quito: Reseñas.
- Cerón, F. (23 de enero de 2020). Activista y Director de la Casa de la Cultura Ecuatoriana, Núcleo de Tungurahua. (M. Mayorga, Entrevistador)
- Cifuentes, R. (2011). *Diseño de Proyectos de Investigación Cualitativa*. Buenos Aires: Noveduc.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género - Una introducción teórico metodológica. *Debates en Sociología*(18).
- Díaz, L., Torruco, U., Varela, M., & Martínez, M. (2013). La entrevista Recurso Flexible y Dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 167.
- Eco, U. (2003). *Cómo se hace una Tesis*. Barcelona: Gedisa.
- Faur, E. (2018). Género, diversidad sexual y conciliación familia-trabajo. Contrapuntos entre el derecho de familia y el derecho laboral. *Artículo Científico*, 45-62. doi:<https://doi.org/10.24215/18522971e038>
- Foucault, M. (1984). *Historia de la Sexualidad* (Vol. 2). Francia: Edittions Gallimard.

- Foucault, M. (1989).
- Freire, B., Herrera, Y., & Soria, E. (2013). *Informe sobre la situación de los Derechos Humanos de las poblaciones LGBTI Ecuador 2013*. Quito: Fundación Ecuatoriana Equidad.
- Freud, S. (05 de abril de 1905). *Tres ensayos sobre teoría sexual*. España: Biblioteca Nueva. Recuperado el 15 de mayo de 2015, de Etapas de la Sexualidad según Sigmund Freud: <https://dianhifrank.wordpress.com/etapas-de-la-sexualidad-segun-sigmund-freud/>
- Freud, S. (05 de abril de 1905). Tres ensayos sobre teoría sexual. España: Biblioteca Nueva. Recuperado el 15 de mayo de 2015, de Etapas de la Sexualidad según Sigmund Freud: <https://dianhifrank.wordpress.com/etapas-de-la-sexualidad-segun-sigmund-freud/>
- García, P. (2005). Identidad de Género: Modelos Explicativos. *Escritos de Psicología*(7), 71-81.
- Hernández, K. (2005). *Sexualidades Afroserranas - Identidades y Relaciones de Género*. Quito: Abya-Yala.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, S. (23 de enero de 2020). Entrevista al activista principal del Colectivo Visión y Diversidad Ambato. (M. Mayorga, Entrevistador)
- INEC. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. Quito: INEC.
- Jarrín, A. (10 de enero de 2020). Entrevista al Jefe de Área de una empresa privada. (M. Mayorga, Entrevistador)
- Jimenez, R. (1998). *Metodología de la Investigación - Elementos Básicos para la Investigación Clínica*. La Habana: Ciencias Médicas.

- Kahn, J. (23 de enero de 2020). Entrevista a Activista de Suecia radicado en Ecuador. (M. Mayorga, Entrevistador)
- Martínez, V. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de https://www.academia.edu/6251321/M%C3%A9todos_t%C3%A9cnicas_e_instrumentos_de_investigaci%C3%B3n
- Ministerio del Trabajo. (16 de junio de 2017). *Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral - R.O 16*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/AM-82.-NORMATIVA-ERRADICACION-DE-LA-DISCRIMINACION-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Montoya, A. (2007). *La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental*. Aranzadi.
- Pazmiño, D. (2018). ¿Incluidos o Excluidos? Nosotrxs en el Trabajo. *Revista MAX*, 25.
- Piguave, K. (10 de enero de 2020). Entrevista a una colaboradora transgénero de una empresa privada. (M. Mayorga, Entrevistador)
- Reguant, M., & Martínez, F. (2014). Operacionalización de Conceptos/Variables. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repository.pdf>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de Investigación*. Caracas: Panapo.
- Salambay, J. (21 de enero de 2020). Entrevista a un activista del Colectivo JAKIRI. (M. Mayorga, Entrevistador)
- Salazar, S. (2018). Migración, diversidad y ciudad - El reto de las ciudades de derechos. *Revista MAX*, 21.
- Sandoval, C. (21 de enero de 2020). Entrevista al Presidente del Colectivo JAKIRI. (M. Mayorga, Entrevistador)

- Taylor, S., & Bogdan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de la investigación*. Paidós.
- Trejo, K. (2017). Conceptualización de los Derechos Humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(24), 133-172.
- Verdezoto, V., & Caicedo, R. (Noviembre de 2014). *Issu.com/Monografías*. Recuperado el 27 de 04 de 2015, de http://issuu.com/vanessaverdezoto/docs/monografia2_1_
- Vinueza, M. (2015). Los GLBTI y el principio de igualdad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador. *Universidad Técnica de Ambato - Repositorio*.