

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA

Disertación previa a la obtención del título de Economista

Costos de la discriminación laboral por género. Casos de estudio de discriminación por orientación sexual en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas centro, norte y sur.

Darío Nicolás García Galarza
darionicolas@live.com

Directora: María de los Ángeles Barrionuevo
mabarrionuevom@puce.edu.ec

Quito, septiembre 2016

Resumen

La presente disertación presenta los resultados del estudio sobre la discriminación laboral por orientación sexual a personas homosexuales, gays y lesbianas que se encuentran en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas centro, norte y sur. Para ello se abordó temas como la economía del bienestar, para entender que la conformación de la presente está compuesta por distintas variables cuantitativas y cualitativas; el tema de capital humano e inmerso en él mismo la variable educación como primordial para creación, mejoramiento y desarrollo; se analizó la discriminación en contextos generales hasta llegar a la desagregación hacia la discriminación laboral por orientación sexual. También se acercó al tema de políticas públicas, qué son y su uso, dado que posteriormente se propuso acciones para combatir y erradicar la discriminación laboral por orientación sexual. Se realizó un acercamiento al contexto de las personas homosexuales en el Ecuador en cuanto a lo legal y laboral. Se utilizó la metodología de bola de nieve para identificar y encontrar a las personas que respondieron una serie de preguntas en base a encuestas y se empleó tres casos de estudio para identificar costos que perdían dichas personas tomando como base un formato de encuesta guiada. Aunque los resultados no pueden ser considerados como reflejo de la situación en el Distrito Metropolitano de Quito si permiten un acercamiento a los costos que pueden ser imputados a la discriminación laboral por orientación sexual. La disertación presenta conclusiones y recomendaciones y una propuesta original para diseñar políticas públicas para alcanzar la equidad e igualdad.

Palabras Clave: Discriminación, Homosexualidad, Capital Humano, Economía Bienestar, Políticas Públicas.

*A Mi Madre, Gladis Nelly Galarza Camino
A Mi Padre, Jaime Efraín García García
A Mi Hermana, Michell Alejandra García Galarza*

*A Mi Familia, por ser los pilares en mi vida, por todas las oportunidades y caminos que me
han dado la oportunidad de transitar.*

A la Economista María de los Ángeles Barrionuevo, por su absoluta paciencia, guía y ayuda.

Al señor Jaime Robles y su familia, por todo el apoyo, ánimo y respaldo.

A mis amigos, amigas, que siempre están para darme aliento y ánimos.

*A quienes con su colaboración y apoyo ayudaron a culminar esta disertación, ya que sin
ellos esta tesis no habría sido posible.*

Costos de la discriminación laboral por género. Casos de estudio de discriminación por orientación sexual en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas centro, norte y sur.

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN.....	8
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	10
<i>General</i>	10
<i>Específicas</i>	10
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	10
<i>General</i>	10
<i>Específicos</i>	10
FUENTES DE INFORMACIÓN	10
METODOLOGÍA DEL TRABAJO	11
TÉCNICA UTILIZADA	11
<i>Muestreo Bola de Nieve</i>	12
<i>La encuesta</i>	14
FUNDAMENTOS TEÓRICOS	15
ECONOMÍA DEL BIENESTAR.....	16
<i>El concepto de Bienestar según Sen Amartya y su crítica a la visión clásica</i>	17
CAPITAL HUMANO	20
<i>La evolución del concepto de capital humano</i>	21
<i>Educación, capital humano y mercado laboral</i>	23
<i>Críticas a la visión clásica de capital humano</i>	25
DISCRIMINACIÓN	26
<i>Discriminación social</i>	27
<i>Discriminación Laboral</i>	27
<i>Costos económicos de la discriminación laboral</i>	28
<i>Costos no económicos de la discriminación laboral</i>	30
<i>Discriminación por género</i>	32
<i>Personas homosexuales</i>	34
POLÍTICA PÚBLICA	42
<i>Política Social</i>	44
<i>Políticas públicas enfocadas hacia el ámbito laboral</i>	45
<i>Políticas Pro LGBTI</i>	46
CAPÍTULO I.....	48
ACERCA DE LA HOMOSEXUALIDAD EN ECUADOR	48
1.1 CONTEXTO DE LA DESPENALIZACIÓN DE LA HOMOSEXUALIDAD EN ECUADOR Y POSTERIORES ACCIONES PÚBLICAS	48
1.2 ELEMENTOS DE LA CONSTITUCIÓN A FAVOR DE PERSONAS HOMOSEXUALES.....	50
1.3 DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL.....	52
1.4 INEC CONTEXTUALIZACIÓN DE UN GRUPO DE PERSONAS HOMOSEXUALES	54

CAPÍTULO II.....	56
UN ACERCAMIENTO A LA REALIDAD LABORAL DE UN GRUPO DE PERSONAS HOMOSEXUALES EN EL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO EN LAS ZONAS CENTRO, NORTE Y SUR	56
2.1 METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE DATOS.....	56
2.2 RESULTADOS DEL ESTUDIO	57
2.3 CASOS DE ESTUDIO.....	88
CAPÍTULO III.....	99
POLÍTICAS, ARTÍCULOS, LEYES Y SITUACIÓN DISCRIMINATORIA CONTEMPORÁNEA HACIA LAS PERSONAS HOMOSEXUALES EN EL ECUADOR	99
3.2 <i>Situación de las políticas en el Distrito Metropolitano de Quito</i>	103
3.3 PROPUESTA DE ACCIONES PARA LA CREACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS	105
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	114
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	116
ANEXOS	125

Índice de Tablas

Tabla No.1 Cuadro de variables e indicadores

Tabla No. 2 Variables Cuantitativas y Cualitativas para el análisis de Costos Evitados

Tabla No. 3 Análisis de Costos Perdidos o Evitados para los Casos de Estudio

Tabla No. 4 Estructura del Gasto Corriente de Consumo Monetario Mensual

Tabla No. 5 Gastos Mensuales Incurridos por las Personas de los Casos de Estudio

Tabla No. 6 Gastos Totales en Tiempo Sin Empleo

Tabla No. 7 Costos total perdidos de las personas de Caso de Estudio

Tabla No. 8 Análisis de Costos Cualitativos Perdidos de las Personas de Caso de Estudio

Índice de Gráficos

Gráfico No. 1 Pirámide de Maslow

Gráfico No. 2 Costos Económicos Discriminación Laboral

Gráfico No. 3 Costos No Económicos Discriminación Laboral

Gráfico No. 4 Distribución de las personas encuestadas por grupos de edad

Gráfico No. 5 Distribución de las personas según sexo

Gráfico No. 6 Distribución de las personas según estado civil

Gráfico No. 7 Distribución de las personas según orientación sexual

Gráfico No. 8 Distribución de las personas según opción de vivienda

Gráfico No. 9 Número de personas con acceso a servicios básicos

Gráfico No. 10 Distribución de las personas según nivel académico

Gráfico No. 11 Distribución de las personas según situación actual de estudio

Gráfico No. 12 Distribución de las personas según la razón por la cual no estudian

Gráfico No. 13 Distribución según perspectivas para continuar sus estudios

Gráfico No. 14 Incidencia de la homosexualidad en la educación

Gráfico No. 15 Número de personas según razones por las cuales la orientación sexual no afectó la educación

Gráfico No. 16 Influencia de la orientación sexual de las personas encuestadas en la decisión sobre la formación profesional a seguir

Gráfico No. 17 Distribución de las personas encuestadas según situación actual de trabajo

Gráfico No. 18 Número de personas según sector económico en que trabajan

Gráfico No. 19 Distribución de personas según tipo de ocupación

Gráfico No. 20 Distribución de las personas según rango de ingresos mensuales percibidos

Gráfico No. 21 Número de personas según la formación académica

Gráfico No. 22 Número de personas según relación entre la formación académica y el cargo laboral

Gráfico No. 23 Distribución de las personas según la vinculación del cargo laboral con la formación académica

Gráfico No. 24 Distribución de las personas en función de si en la entrevista de trabajo se preguntó sobre su orientación sexual

Gráfico No. 25 Distribución de las personas según decisión de informar la orientación sexual si es preguntado en una entrevista de trabajo

Gráfico No. 26 Número de personas según las razones por las cuales ocultó su orientación sexual

Gráfico No. 27 Distribución de las personas según si en su trabajo conocen actualmente la orientación sexual

Gráfico No. 28 Número de personas según su percepción de discriminación en el ámbito laboral

Gráfico No. 29 Distribución de personas según respuestas sobre seguiría ocultando la orientación sexual en el ámbito laboral

Gráfico No. 30 Número de personas según las razones para seguir ocultando su orientación sexual de las personas encuestadas

Gráfico No. 31 Número de personas según tipo de discriminación laboral al que han sido sometidas

Gráfico No. 32 Número de personas según repercusiones de la discriminación por orientación sexual en el ascenso laboral

Gráfico No. 33 Distribución de personas por motivos por los cuales dejaron el último trabajo las personas encuestadas

Gráfico No. 34 Medición de Bienestar de las personas encuestadas con ayuda de la pirámide de Maslow

Gráfico No. 35 Tipo de sentimientos negativos a los que han estado expuestas las personas encuestadas

Gráfico No. 36 Número de personas según conocimiento de leyes que favorecen laboralmente al grupo LGBTI

Gráfico No. 37 Número de personas según criterios sobre el tipo de beneficios que las leyes ofrecen a las personas LGBTI

Gráfico No. 38 Participación de las personas encuestadas en algún grupo o movimiento social

Gráfico No. 39 Distribución según tipos de grupos en los cuales participan las personas encuestadas

Gráfico No. 40 Razones por las que los encuestados no participan en un grupo social

Gráfico No. 41 Distribución según participación en procesos de temas de derechos laborales de la población LGBTI

Gráfico No. 42 Definición sexual por tiempo en el trabajo actual

Introducción

Los motivantes y causas que influyeron para la realización de esta disertación fueron la adquisición de conocimientos teóricos que permitieron interpretar parte de la situación de la comunidad LGBTI en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas centro norte y sur; además presentar a los miembros de la comunidad como personas cotidianas, sin ningún impedimento, característica o circunstancia que los separe de la sociedad, más que por prejuicios sociales y económicos construidos, que no permiten considerar a dichos miembros como, parte activa de la sociedad. Por este motivo la recopilación de datos e información servirá para análisis de la situación en la cual se encuentra este grupo, por parte del colectivo en conjunto, y de la sociedad en general; ya que si mejora una parte vulnerable de la sociedad, es lógico pensar que la sociedad en conjunto mejora.

Este problema afecta a la sociedad y la economía no ha profundizado en su estudio y por ello se busca que esta disertación se convierta en un aporte académico que busca entender esta problemática desde la economía y aportar en la búsqueda de soluciones con respecto a los impedimentos y trabas que encuentran en el mercado laboral tanto en su proceso de inserción, en su ambiente así como el las inequidades que enfrentan en su trabajo.

Existe discriminación laboral hacia la población homosexual, situación que genera efectos negativos en su bienestar, aunque muchas veces no sea evidente de manera directa. En los fundamentos teóricos se encontrará el significado de bienestar desde el concepto abordado por la economía, a partir del mismo interpretar el capital humano hacia las personas, específicamente al grupo de estudio como parte integral del mercado laboral.

Permite comprender que al momento de ejercer un cargo laboral, una persona debe tener un nivel de formación, habilidades, capacidades y experiencias. Ubicando a la educación como eje del crecimiento del capital humano.

Se aborda el tema de la discriminación. Se desagrega a la discriminación para a partir de ello entender la discriminación laboral por orientación sexual. Siguiendo con esta línea el documento aborda a las personas homosexuales para lo cual se procede a su caracterización. Luego se aborda el tema de políticas públicas y sus instrumentos.

En el primer capítulo se señala el grupo de estudio, se contextualiza al mismo como las personas LGBTI en Ecuador: la visibilización y reconocimiento de derechos y leyes del grupo, ciertas características como la despenalización de la homosexualidad en el país y los avances en políticas públicas que se tiene hasta la actualidad.

Uno de los avances en los últimos años que ha permitido conocer la realidad del grupo es el estudio realizado por el INEC, en el cual se realizó una encuesta la cual ha sido considerada un apoyo para esta disertación.

El segundo capítulo, describe el acercamiento a las personas homosexuales del Distrito Metropolitano de Quito, en las zonas centro, norte y sur. Siguiendo el método de bola de nieve se realizó entrevistas a varias personas homosexuales, para entender la situación, procesos, hechos y circunstancias. Se realizó una encuesta a un grupo de personas para concluir con los resultados del estudio, en una serie de preguntas, basadas en preguntas básicas, educación, vivienda, salario, ocupación formación, discriminación, bienestar, políticas. Posteriormente se estudió a tres personas tomadas como casos de estudio, las cuales efectivamente fueron discriminadas laboralmente por su orientación sexual, realizando los costos en los cuales incurrieron estar personas por despido y abandono del trabajo.

En el tercer capítulo, se analizan las políticas y normativas vigentes en el Ecuador hasta la actualidad para las personas LGBTI. Además se realizó una propuesta de políticas públicas que permitan combatir la discriminación laboral por orientación sexual y garantía de derechos laborales.

Algunas de las conclusiones explican que las personas homosexuales, que han renunciado o fueron despedidas, tienen pérdidas económicas y no económicas, personales, lo que dificulta e inciden negativamente en su desarrollo como seres humanos autónomos e independientes, causadas por temor, rechazo, actos homofóbicos, entre otras muestras de discriminación por orientación sexual, lo que no permite que estas personas se visibilicen en cierto tipo de trabajos, por lo que existe tendencia general a ocultarse, lo que dificultó el análisis de la situación. Además resultó complicado mostrar la realidad de este grupo ya que la mayor parte de las personas encuestadas ocultan su orientación sexual; a pesar que en el Distrito Metropolitano de Quito, la información de los derechos, garantías y respaldos se encuentran disponibles y son de fácil acceso.

Preguntas de Investigación

General

¿Cuáles son las limitantes laborales a las que se enfrentan personas homosexuales en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas norte centro y sur?

Específicas

¿Cómo afecta la discriminación laboral por orientación sexual en ámbitos de bienestar económico y social?

¿Cuáles son los costos económicos que las personas homosexuales enfrentan producto de la discriminación laboral por género?

¿Qué políticas distritales se han creado en el Distrito Metropolitano de Quito para reducir el impacto de la discriminación laboral en las personas homosexuales?

Objetivos de Investigación

General

Analizar cuáles son las limitantes laborales a las que se enfrentan personas homosexuales en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas norte centro y sur.

Específicos

Identificar cómo afecta la discriminación laboral por orientación sexual al bienestar económico y social de las personas.

Determinar cuáles son los costos económicos que las personas homosexuales enfrentan producto de la discriminación laboral por orientación sexual.

Señalar las políticas públicas que se han propuesto para reducir el impacto de la discriminación laboral a las personas homosexuales en el Distrito Metropolitano de Quito.

Proponer acciones de política pública que permita promover la no discriminación laboral por orientación sexual.

Fuentes de Información

Las fuentes de información utilizadas para llevar adelante esta disertación fueron las siguientes:

INEC: Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador (2013):

INEC; LGBTI (s.f).<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>, Es la Primera Investigación sobre Condiciones de Vida e Inclusión Social de Población LGBTI (Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transgénero, Transexuales, Travestis e Intersex) en Ecuador, con el fin de desarrollar un diagnóstico sobre las condiciones de vida, inclusión social, y cumplimiento de derechos humanos de este grupo poblacional. La información recabada contribuirá para la toma de decisiones y construcción de políticas públicas en el país.

Metodología del trabajo

La presente disertación estuvo guiada por un conjunto de preguntas y objetivos, que para su resolución se aplicó el método descriptivo-analítico, sustentado en técnicas cualitativas como la revisión de bibliografía existente sobre el tema y la entrevista; y, técnicas cuantitativas como la encuesta.

La metodología aplicada para la realización del trabajo fue de tipo exploratoria, se usa para abordar un problema de investigación que no se ha estudiado con anterioridad o que ha sido poco estudiado.

El método exploratorio nos permite contrastar y relacionar hechos y datos encontrados en países extranjeros y adecuarlos a nuestro caso de estudio, así se tiene una guía de base para encontrarnos situados de mejor manera en la exploración del tema, nos acercó y familiarizo con el tema que se investigó.

“Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes” (Hernández Roberto, 1997:8). Es por ello que el método que se usó para realizar la disertación fue el estudio exploratorio.

Aplicación de una encuesta por el método bola de nieve a 36 personas, el mismo método que uso el INEC para su trabajo y análisis de datos.

Técnica utilizada

En esta disertación se utilizó de la técnica de Muestreo Bola de Nieve, la cual está explicada más adelante. Esta técnica fue aplicada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INEC-, a nivel nacional en el Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador (INEC; 2013).

En la metodología se utilizó los estudios descriptivos, “los mismos buscan especificar las características importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” Dankhe (1986:24). Los estudios descriptivos por lo tanto son

los encargados de medir los conceptos, para así describir lo que se requiere investigar, en este tipo de estudio el investigador es capaz de medir que es lo que va a estudiar y de qué forma va a lograr la precisión de esta medición.

Para esta disertación se utilizará tanto la investigación cualitativa y cuantitativa, la primera por el análisis que requiere, toda la información y su interpretación, así como las políticas que han sido utilizadas en el último periodo, con lo que todo ello conlleva a que sea descriptivo en su análisis, y por otro lado la parte cuantitativa, ya que para evaluar los parámetros de cambio y afectación de las variables es necesario utilizar los datos y de igual forma a partir de ellos formular interpretaciones.

Muestreo Bola de Nieve

Ochoa Carlos (2015) explica la técnica que se utilizará conocida como, Muestreo Bola de Nieve, dado su nombre porque al igual que una bola de nieve habitual al rodar va aumentando su tamaño, se deduce de la misma forma en la participación de las personas seleccionadas, en este caso personas homosexuales hombres y mujeres residentes en el Distrito Metropolitano de Quito, en las zonas centro, norte y sur, quienes informan a nuevos participantes, los que se encuentran inmersos en sus círculos sociales, para ir aumentando la muestra seleccionada.

Esta técnica se usa en su mayoría para obtener información de poblaciones de baja incidencia, de acceso difícil para el investigador. Si se desea estudiar a un grupo específico, el resultado es mucho más efectivo, ya que es más probable que un miembro del grupo específico conozca a otro y así sucesivamente, que de otra manera resultaría complicado analizar o encontrar a la muestra.

Esta técnica ha demostrado ser pertinente para estudios de discriminación por orientación sexual como lo evidencia el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos sobre esta técnica señalando:

INEC (2013:11) Se utilizó el muestreo no probabilístico empleando la técnica bola de nieve. La mecánica de la bola de nieve consiste en que cada individuo puede seleccionar a otros individuos de la población investigada, partiendo del supuesto que las personas no viven aisladas, es decir, cuentan con una red social. En este sentido la bola de nieve resulta eficaz para hacer muestras de tipos de poblaciones ocultas. La población oculta, de manera general se caracteriza por: la inexistencia de un marco muestral, como se mencionó anteriormente, y resulta difícil o costoso crear uno. Debido a la estigmatización de sus prácticas, estos grupos usualmente no participan de investigaciones.

La técnica bola de nieve, resulta útil para esta investigación debido a la discriminación y exclusión social que experimentan las poblaciones LGBTI; lo que dificulta su reconocimiento y la estimación de su tamaño poblacional. Se parte de la premisa de que aquellas personas que mejor pueden acceder a los miembros de poblaciones ocultas son los mismos pares, es decir, aquellos individuos que pertenecen a esta población.

Fueron seleccionadas 10 ciudades para la realización de la encuesta. El mapeo de estas ciudades proporcionó información sobre los colectivos, número de integrantes y lugares de

conurrencia, de la población de estudio. Durante esta etapa, se identificaron informantes claves, quienes proporcionaron información para referenciar a otros individuos dentro de sus redes sociales.

La bola de nieve por lo tanto es una de las técnicas que se consideró adecuada para el estudio, investigación y recopilación de la información, por las características que presenta el grupo de estudio, ya que permitió acercarse de manera adecuada a las personas que fueron encuestadas y entrevistadas.

El presente estudio siguió la lógica del INEC. Se visitó fundaciones para encontrar a las primeras personas encuestadas, las cuales fueron, Fundación Causana y Fundación Ecuatoriana Equidad, mismas que se encuentran en el Distrito Metropolitano de Quito. Organizaciones que colaboraron de manera positiva brindando la información necesaria para iniciar el trabajo. Después siguiendo con la metodología, se fueron remitiendo a más personas que se encontraban dentro de sus redes sociales para realizar las encuestas.

Una vez obtenidos los datos a través de las encuestas y entrevistas se procedió a calcular los costos de la discriminación a partir de “costos perdidos” termino que ha sido usado desde la economía ambiental y trasladado a los casos de estudio.

Proceso para la aplicación de la Bola de Nieve

Para Ochoa Carlos (2015) el proceso para aplicar esta técnica plantea el acercamiento a una red social de individuos para llegar al colectivo específico. Se consideran los siguientes pasos a seguir:

- Primero: Definir el programa de investigación, describiendo el proceso para que uno o varios individuos contacten a otros.
- Segundo: Encontrar organizaciones o colectivos, donde se pueda acceder a encontrar a personas del colectivo específico.
- Tercero: Conseguir personas para realizar la encuesta
- Cuarto: Una vez terminada la encuesta, solicitar a estas personas que remitan a otras más.
- Quinto: Lo más óptimo sería encontrar personas no cercanas en la primera encuesta, para que así la diversidad sea mayor, y no se remitan unos a otros.

Tabla No.1

Cuadro de variables e indicadores

Variable	Indicador	Fuente
Población	Población Seleccionada	Encuesta propia
Ingresos	Monto de Dinero	INEC, Encuesta Propia

Estado Civil	Soltero, Casado, Viudo, Unión Libre	Encuesta Propia
Años de estudio	Estudios Aprobados, Escolaridad	Encuesta Propia
Vivienda	Propia, Arrendada	INEC, Encuesta Propia
Salud	Seguro, Afiliación	Encuesta Propia
Condiciones de vida	Bienestar, Apreciaciones de Vida, Necesidades	INEC, Encuesta Propia
Discriminación	Tipos de Discriminación	Encuesta Propia

Fuente: INEC; Encuesta Propia

Elaboración: Darío García

La encuesta

La encuesta se realizó directamente con las personas identificadas a través de la información proporcionada iniciada por las organizaciones y luego referidas por las personas que participaron en la aplicación del cuestionario.

El cuestionario estuvo compuesto de seis secciones: 1. Información Básica, 2. Educación; 3. Entorno Laboral; 4. Discriminación Laboral; 5. Bienestar y Efectos; 6. Políticas Públicas.

Los datos de las encuestas fueron procesados en una hoja Excel y posteriormente analizados en función de las preguntas orientadoras de la disertación. Finalmente se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones en función de los objetivos previstos.

Algunos conceptos clave que se debe tener en cuenta son:

Homosexualidad: entendida como atracción sentimental o sexual entre personas del mismo sexo.

Homosexual: Persona hombre o mujer que siente atracción sentimental o sexual por personas de su mismo sexo.

Sexo: Diferencias biológicas dadas desde el nacimiento entre hombre y mujer.

Género: Se define como los roles construidos socialmente y que determinan los comportamientos masculinos o femeninos.

LGBTI: Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales

Fundamentos Teóricos

En la presente sección se explicarán las teorías, conceptos y terminologías que fundamentarán el tema de disertación. Serán consideradas como una brújula para responder las preguntas de investigación planteadas; además permitirán guiar al lector de una forma adecuada y comprensiva por los distintos temas.

Para conceptualizar la economía del bienestar, la misma que se analiza desde distintas visiones; las cuales serán abordadas paulatinamente, una vez comprendido su significado, se pasará a explicar el concepto de capital humano, seguido de breves características como su evolución, el concepto de valor del ser humano en el mercado laboral, la influencia de la educación en el capital, finalizando este apartado con críticas a la visión clásica.

Al entender las dos concepciones anteriores, se aborda el tema de discriminación, con discriminaciones específicas como son la social y laboral; a raíz de ello, se trata los costos económicos y no económicos de la discriminación laboral. Una vez comprendida esta sección se pasará a hablar del grupo de estudio, las personas homosexuales, y la respectiva descripción del mismo para terminar este apartado se habla específicamente de los tipos de discriminación a los que están sujetos las personas de estudio. Y para finalizar se realiza una breve descripción del significado de políticas públicas, política social, políticas públicas en equidad, políticas públicas enfocadas hacia el ámbito laboral y políticas pro personas LGBTI.

La homosexualidad se sitúa en preconcepciones y prejuicios que han ido reforzándose con el paso de los años, hasta llegar a convertirse en un paradigma, en aspectos como la vestimenta, el modo de vida, el comportamiento, el tipo de trabajo, el estado social o económico entre otros.

Estrictamente no existe una "psicología de la homosexualidad". Lo único que existen son personas homosexuales y éstas, según Fernández-Martos (1981, 49) en Prada José 2004 "muestran tal variedad, riqueza y aun contradicción, en sus procesos de aparición, desarrollo, vivencia y desenlace, que todo intento de tipificación unívoca y dogmática es ridículo e ingenuo". Sin embargo, los estudios serios llevados a cabo sobre las personas homosexuales revelan algunos datos que conviene tener en cuenta (Hooker 1957, 18-31; Weinrich 1980, 312-317; Marcus 1993, 10-20; Ardua 1998, 107-114 en Prada Jose, 2004)

Por lo tanto se usará el enfoque de género para tener un acercamiento a este grupo particular, el cual se utilizará en la teoría para la disertación.

Economía del Bienestar

Conceptualizar el término economía del bienestar, varía dependiendo de la corriente de pensamiento. Es un término que se encuentra en constante debate, para ello se empezará explicando lo que es el bienestar social y económico. Así, Mendieta Juan (2007) explica este concepto citando a los siguientes autores:

Para Just, Hueth y Schmitz (2004 En: Mendieta Juan; 2007:1) el bienestar económico es conocido también con el nombre de bienestar social y éste representa términos monetarios. La utilidad es un concepto técnico utilizado por los economistas que sirve para representar el grado de satisfacción de las personas derivado de las actividades consumo de bienes y servicios ofrecidos en la economía. La utilidad es una variable no observable que nos obliga a pensar en algún tipo de medición recurriendo a un enfoque alternativo.

El citado autor menciona que se otorga un sentido utilitarista al bienestar a partir de las concepciones del Principio de Pareto. Por lo tanto Wilfredo Pareto (1896 En: Mendieta Juan; 2007:4) explica que “[...] la sociedad está mejor si por lo menos un individuo mejora sin que empeore la situación de otro u otros. Esta proposición es conocida con el nombre de principio de Pareto”. El Principio de Pareto es conocido también como 80/20, explica que el ochenta por ciento de la riqueza de una nación puede estar en manos de un veinte por ciento de la población, además muestra las desigualdades existentes que se reflejan en distintos ámbitos de la sociedad; esta es la razón por la que se toma en cuenta en la economía del bienestar.

Para complementar, se menciona que “cualquier nivel de bienestar de la sociedad debe ser juzgado solo por sus miembros, reconociendo la importancia del individuo como elemento básico de la sociedad. Esta proposición es llamada postulado ético fundamental o principio del individualismo” (Quirk y Saposnik; 1968. En: Mendieta Juan; 2007:4). De esta manera se refuerza la cuestión de la individualidad del agente económico y de su elección, lo que permite entender que cada individuo tiene características propias.

Por otro lado, Bergson Samuelson (s.f.: párr. 3) complementa la propuesta de Mendieta señalando que en el principio de Pareto se puede hablar de eficiencia. Sin embargo, se deja de lado la optimización, es así que una economía puede ser considerada óptima desde el principio de Pareto, pero esta situación se convierte en negativa desde un punto de vista ético.

A pesar de entender que existe el individualismo del agente, se utiliza las curvas de indiferencia de una manera metódica, en la cual se busca comprender de manera simple la realidad de los consumidores en la sociedad. Para la economía es necesario realizar este proceso, ya que permite cuantificar dichas curvas y poder valorarlas.

Sin embargo, en este estudio, para cuantificar el bienestar de los agentes, se consideró pertinente utilizar la pirámide de Maslow:

La contribución de Maslow, en su libro "La Teoría de la Motivación Humana" consiste en ordenar por categorías y clasificar por niveles las diferentes necesidades humanas, según la importancia que tienen para la persona que las contiene. En la base de la pirámide están las necesidades de déficit (fisiológicas) que se encuentran en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo (autorrealización) se encuentran en las partes más altas de la jerarquía. De este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos entre las necesidades de déficit las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima. En tanto, las necesidades de desarrollo comprenderían las necesidades de autorrealización (self-actualization) y las necesidades de trascendencia. ("La teoría de la motivación y la jerarquía de las necesidades de Maslow", s.f.:1; párr.3).

Gráfico No. 1

Pirámide de Maslow



Fuente: CEI Centro de Formación (2015)

Elaboración: CEI Centro de Formación (2015)

El concepto de Bienestar según Sen Amartya y su crítica a la visión clásica

A continuación, se analizará los postulados y críticas de Sen Amartya frente al concepto de bienestar; para así entender de manera amplia los factores que intervienen en el bienestar de un agente económico o un grupo específico, consecuentemente aplicado al caso de estudio.

Para Sen Amartya, una de las características fundamentales en el desarrollo del ser humano es la concepción bienestarista, la misma que plantea “[...] los únicos hechos morales fundamentales son hechos relativos al bienestar individual” (Sen En Gamboa Luis y Cortés Darwin 1985:61), de esta manera se identifica al individuo como agente principal en el mercado y su bienestar no se encuentra menospreciado.

La principal interrogante para Sen Amartya(1985) acerca del bienestar es si la utilidad es la única vía para entender el bienestar de las personas. Frente a este tema el autor plantea dos posturas. La primera trata acerca de la utilidad como un estado de la mente, en el cual se pueden involucrar distintos aspectos como la felicidad, las emociones, libertad, satisfacciones, cuestiones que al momento de entrelazarse con la Economía no tienen un sentido completo de su uso o de su cuantificación, por lo que se les esquivan como determinantes o variables para poder ser entendidas dentro de la concepción de la economía. De este modo se puede entender que una persona puede ser feliz siendo pobre, o sin maximizar su utilidad, ya que es más bien una cuestión de modo de vida y de apreciación de la misma.

El desarrollo de la postura antes mencionada para Sen Amartya(1985) se basa en libertades y capacidades, debido a que los agentes no necesariamente van a pretender maximizar su utilidad y bienestar, dado que este último emerge de distintos focos de atención. Así reducir las variables determinantes a un pequeño número, no reflejará el valor del bienestar de las personas.

La libertad según Sen Amartya (1995) está vinculada directamente con las oportunidades, las cuales permiten alcanzar metas y propósitos. Consecuentemente el agente realiza un proceso de elección autónoma conocido también como el procedimiento de libre decisión o elección particular. Además las definiciones tanto de libertad como de autonomía están estrechamente vinculadas con las relaciones y vivencias de las personas, y dichas definiciones y vinculaciones ahondan en términos más profundos que el hecho del bienestar. Es así que:

[...] las reivindicaciones individuales se han de evaluar no por los recursos o bienes primarios que las personas poseen, sino por las libertades de las que gozan realmente para elegir entre los diferentes modos de vivir que tienen razones para valorar. Esta es una libertad real, la cual se representa por la “capacidad” que tiene la persona para conseguir las varias combinaciones alternativas de realizaciones, o de hacer y estares (Sen en Gamboa Luis y Cortés Darwin 1990:113).

La segunda postura hace referencia a las curvas de indiferencia y el sentido utilitarista de esta visión, como también se menciona que el bienestar óptimo es la cuantificación mediante las canastas creadas a partir de la relación de variables de bienes y consumo y su posterior elección para maximizarla. Es así que “el utilitarismo define el bienestar como utilidad y considera que el estado social más justo es el que mayor utilidad global produzca” (Prats Joan; 2006:1). Por lo tanto una sociedad más justa y equitativa generará mayor utilidad global. Aclarando que es un enfoque desde el ámbito del utilitarismo.

Además, Prats Joan (2006:1) menciona que los individuos “[...] identifican la justicia social con la maximización de la suma agregada de las funciones de utilidad individuales.” Por lo

tanto el bienestar no corresponde solamente a un individuo, sino más bien se traslada a un colectivo y por lo tanto a la sociedad.

Para contrastar la visión utilitarista, Sen Amartya (1985) agrega que el bienestar no es el único aspecto que rige en la vida de las personas. La sociedad se desenvuelve en distintos ámbitos con respecto a sus vidas; por lo tanto no se puede considerar que el cien por ciento de las actividades realizadas en la cotidianidad estén encaminadas a la maximización del bienestar, lo que dificulta aún más su cuantificación y valoración.

Sen menciona un ejemplo, situándolo en el ámbito laboral, en el cual los empleados no actúan solamente como individuos racionales y que tienden a maximizar los incentivos monetarios, porque en el trabajo los empleados acceden a otros incentivos que se superponen al monetario. El trabajo da acceso a mejorar los contactos de tipo social y laboral, aumentar las habilidades y destrezas, conseguir estados óptimos de autoestima, autovaloración y equilibrio psicológico. Las anteriores son algunas de las variables que se encuentran inmersas en el ámbito laboral, no solo así, la maximización de salarios o remuneraciones.

La visión clásica de la economía sostiene que el concepto y origen de la maximización, es la suposición de que los agentes están en la capacidad de maximizar su utilidad con racionalidad absoluta. Sen Amartya (1987) contradice dicho supuesto, al concluir que la economía no se ha percatado del bienestar de las próximas generaciones, además que las cuestiones éticas han sido ignoradas.

Otro desacuerdo que encuentra Sen en la economía clásica y su visión del bienestar, trata acerca del supuesto que los agentes maximizan beneficios personales, pero el autor profundiza el hecho añadiendo que en la toma de decisiones se incorporan también caracteres sociales e interpersonales que intervienen en la utilidad y que interferirían con el supuesto de maximización.

Sen Amartya señala que en todo proceso de elección intervienen preferencias que no tienen por qué ir dirigidas exclusivamente a maximizar beneficio personal. Pero el autor va más allá: señala que las preferencias no determinan las acciones humanas. Las personas no valoran el ser analfabetas y entonces deciden no aprender a leer y escribir (Pérez Miguel Ángel; 2001:15).

Sen Amartya (1985) plantea el bienestar desde la óptica de los hogares, en el que menciona que no es solo un agregado del ingreso, sino que depende de cómo se distribuyan los mismos. Además no se toma en cuenta que muchos bienes que producen satisfacción y bienestar no pueden ser adquiridos en los mercados dado que no poseen valor monetario, y esta característica ha pasado inadvertida en la económica clásica.

Para Pérez Miguel (2001:2) “Sen plantea que las políticas económicas y sociales tienen un efecto directo sobre el bienestar humano.” Dichas políticas tienen efectos positivos que llegan a niveles macroeconómicos, pero que pueden desembocar de manera negativa desde la óptica del bienestar.

Por lo tanto la óptica clásica del bienestar se queda corta en cuanto al análisis del bienestar del ser humano. Dado que esta visión es muy restringida, no permite observar con claridad todas las circunstancias, contextos y antecedentes que se manejan en el bienestar, es así que los resultados que se obtenga de la misma, serán siempre limitados.

Capital Humano

Para Sen Amartya (1997) el capital humano se define como las habilidades que posee cada individuo para realizar cierto tipo de trabajo con desempeño y eficiencia, aunque dichas habilidades estén influenciadas por antecedentes sociales, características propias y circunstancias económicas, entre otras.

El autor explica que existen dos tipos de influencias que determinan el capital humano, la primera es de forma directa y está relacionada con características físicas, como encontrarse con buen estado de salud o ingerir alimentos saludables, mientras que la segunda es de forma indirecta relacionada a la producción futura o alcanzar un precio de mercado.

Se entenderá al capital humano como principio fundamental del mercado laboral, dado que un individuo o grupo de individuos son una pieza fundamental del mismo, para ello se empezará definiendo y contextualizando lo que es el mercado laboral:

El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos. Por ejemplo, cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecida porque las personas pueden disminuir su cantidad ofertada debido a que aprecian más el ocio. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente (Resico Marcelo; s.f.:239: párr. 1).

Las tres organizaciones No Gubernamentales Italianas: Associazione Volontari per il Servizio Internazionale, Istituto per la Cooperazione Universitaria y Monserrate explican que el capital humano ha sido una variable olvidada en el desarrollo de la historia del pensamiento económico. “Hasta la mitad del siglo XVIII el predominio intelectual de la teoría Mercantilista imponía cuantificar la riqueza de un País a partir del excedente de las exportaciones con respecto a las importaciones” (2008:14).

La evolución del concepto de capital humano

Avsi, Icu, Monserrate (2008) afirman que desde épocas anteriores a la creación de una definición de capital humano varios filósofos y pensadores ya hablaban acerca de este tema. Platón fue uno de ellos, el cual mencionaba que existía una distinción entre la sociedad dada por razones de etnia. Desde otro punto, Aristóteles afirmaba que los seres humanos no son iguales ni física ni intelectualmente, con lo que se reafirma la evolución del pensamiento y con ello las variaciones de significancia de lo que es capital humano.

Se reconoce que los estudios de Adam Smith son fundamentales para la comprensión del concepto capital humano con su obra *La Riqueza de las Naciones* (1776), en la que incluye la analogía entre el ser humano y las máquinas.

Con respecto a lo antes expresado, se complementa la idea con la siguiente cita:

Sintéticamente Smith reflexiona sobre el hecho de que, puesto que el crecimiento de los hombres así como la producción de las máquinas requiere el empleo de recursos económicos, sería un grave error tener en cuenta sólo el valor de las máquinas en el cálculo de la riqueza nacional y olvidar el de los hombres, porque la renta total de un País es el resultado de todos los medios materiales y personales, o sea todos los factores de producción (Avsi, Icu, Monserrate; 2008:16).

Los pioneros en escribir y realizar investigación abordando el tema y concepto del capital humano fueron los economistas clásicos, pero hay que considerar que, desde el estudio y propuesta de dichas teorías hasta la actualidad, han existido diversos cambios, que han permitido que distintos economistas de diferentes escuelas de pensamiento, puedan seguir aportando a la idea y forma de concebir el tema.

Pero cuando realmente tiene aparición y uso en la economía como concepto relevante es a partir de los años 50 y 60. “En ese momento, algunos economistas tales como Theodore Schultz empezaron a usar la metáfora del “capital” un concepto de viejo cuño en la economía para explicar el papel de la educación y la experiencia en la prosperidad del crecimiento económico” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos; s.f:2; párr.4).

Sin embargo,

(Avsi, Icu, Monserrate; 2008:14) Luego otros teóricos tomaron en consideración el concepto expresado por Smith; entre ellos Bentham y Mill, hasta el aporte fundamental de Marshall. El concepto de capital humano, aunque presentado por muchos autores como W. Petty, R. Cantillon, J. Von Thuner, A. Marshall, I. Fisher y J. M. Clark, nunca fue desarrollado en el marco de una estructura teórica sólida, por lo menos hasta la mitad de este siglo gracias a las obras pioneras de Jacob Mincer (1958), Theodore Schultz (1960) y Gary Becker (1964,1975), favorecidos por el ambiente estimulante de la investigación de la universidad de Chicago.

Estas obras permitieron desarrollar una teoría económica sobre el capital humano, basada principalmente en los años de escolaridad y en la experiencia profesional en el trabajo, considerados variables que explican las funciones de ingreso individuales.

En consideración a lo antes mencionado el capital humano es una parte de vital importancia en el estudio de la economía, ya que representa no solo a un grupo social sino abarca a un criterio amplio de sociedad.

1.2.1.1 Concepto de valor del ser humano en el mercado laboral

Para entender de una forma más amplia al capital humano, es necesario contextualizar el concepto del valor del ser humano dentro del mercado laboral. Como lo mencionan Avsi, Icu, Monserrate (2008:16) “dar un valor monetario al hombre es un problema extremadamente complejo, considerada la gran variabilidad del ser humano en la que influyen muchos factores”.

Es por ello que un concepto del valor otorgado a los individuos, es sumamente cuestionable y ha sido una gran interrogante; debido al grado de complejidad del estudio acerca del valor monetario del ser humano. Para reafirmar lo antes mencionado, se puede acotar que una de las dificultades al momento de dar un valor monetario al ser humano, sería crear un soporte objetivo para lograr determinar un problema tan complejo. Las personas que se han encargado de estimar un valor para el ser humano han llegado a la conclusión que existen parámetros subjetivos individuales que corresponden a cada individuo, es decir “el bienestar que cada hombre atribuye a su propia vida” (Avsi, Icu, Monserrate; 2008:16).

Para contextualizar, Darwin, creía en la selección de los individuos mejores dotados de capacidades y junto a él, Pfeffer, en la eliminación de los menos favorecidos en la sobrevivencia.

Para continuar con la reflexión las tres instituciones antes mencionadas explican que la evolución del concepto de capital humano se ha ido dando desde William Petty (1690), seguido por William Farr (1853), ambos vinculados a flujo de ingresos y renta, tiempo después Ernst Engel (1883) basándose en el coste del crecimiento de una persona desde su nacimiento.

Tiempo después a mediados del siglo XX, Dublin y Lotka (1930), siguiendo con el lineamiento de William Farr, aportaron con nuevas ideas para la evaluación del capital humano, utilizando tanto los gastos como los ingresos esperados, mientras que Giorgio Mortara (1920) calculo el coste de formar a un ser humano hasta una edad específica y sus ingresos futuros.

Citando a un autor más contemporáneo Kendrick en Avsi, Icu, Monserrate (1974:19) dividió al capital humano en dos grupos, que son los siguientes:

Capitales humanos tangibles, formados por los costes necesarios para producir físicamente los seres humanos, o sea los gastos para consumos privados necesarios para criar a los niños hasta la edad de trabajar.

Capitales humanos intangibles, obtenidos partiendo de todos los gastos dirigidos principalmente a la mejora de la calidad y de la productividad del capital humano tangible. Estas inversiones se dividen en tres subgrupos principales: gastos para educación y formación profesional, gastos médicos y sanitarios, y gastos para la movilidad sectorial y territorial de los trabajadores.

Educación, capital humano y mercado laboral

En esta sección se explicará a la educación como un factor cuantificable, el cual modifica el valor del capital humano. A pesar de que como se dijo anteriormente dar un valor al ser humano es extremadamente difícil y complejo. OECD (s.f.:4 párr.3) menciona que “los años de educación formal son cruciales para la formación de capital humano y para garantizar que los y las jóvenes desarrollen las habilidades y el conocimiento que les permitirá ganarse la vida más tarde”.

La educación y capacitación usadas para crear habilidades específicas, empezaron a ganar importancia dentro del mercado laboral, estos factores comenzaron a ser vistos como un capital valioso a largo plazo. Es así como la OECD (s.f.:4 párr.6) explica que la educación no se la debería considerar como un gasto sino como una inversión, ya que “la educación universitaria de alto nivel puede, por supuesto, proporcionar grandes beneficios a las economías nacionales al acelerar la creación y uso de tecnologías innovadoras, además de que contribuye de manera significativa al cúmulo nacional de capital humano”.

Por lo tanto se considera a la educación como parte fundamental para la creación de un mayor desarrollo del capital humano. Para complementar la idea, se puede decir que,

Entonces, de manera característica, se define al capital humano de manera amplia como la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación.

Se asocia al capital humano con una amplia gama de beneficios tanto económicos como no económicos. En efecto, algunos de los mayores beneficios pueden ser no económicos incluyendo una mejora en la salud, vidas más largas, y la posibilidad de mayor participación en la comunidad.

Económicamente, el rédito del capital humano se puede entender en términos de prosperidad individual y Economía nacional. A nivel individual, los réditos tienden a incrementar acentuadamente conforme se eleva el nivel educativo de la gente (OECD; s.f.:2; párr.5).

Para corroborar lo antes mencionado Becker menciona que (1962:2) “la educación es una inversión más, la cual hace más productivo al individuo y dado que los salarios se fijan en función de la productividad, los trabajadores con mayor capital humano deberían recibir mayores salarios”.

Samuel Bowles y Herbert Gintis (2013:221) señalan, “creemos que las pruebas apoyan fuertemente la idea de que la escolarización aumenta la productividad del trabajador.” Además completan esta idea al decir,

El capitalismo es un sistema en el que los medios de producción son poseídos y controlados por una pequeña minoría. La masa de individuos, alejada del control de los recursos productivos, se ve obligada a vender su fuerza de trabajo para vivir. La escolarización, la formación ocupacional, la crianza de los niños y el cuidado sanitario cumplen una doble función económica: desempeñan un papel esencial en la producción, si bien indirecto, y también son esenciales para la perpetuación de todo el orden económico y social. Estos procesos no se pueden comprender si no se ponen en relación con los requisitos sociales para la producción de un período a otro de la estructura de clases capitalistas, de los individuos que la componen y de las instituciones económicas que la regulan. Así, pues, una teoría adecuada de los recursos humanos debe contener tanto una teoría de la producción como una teoría de la reproducción social. La teoría del capital humano no da ninguna teoría de la reproducción y presenta una teoría muy parcial de la producción, que ignora las relaciones sociales de producción en favor de las relaciones técnicas (Samuel Bowles y Herbert Gintis 2013:221).

Para aseverar que la educación es un factor que modifica el capital humano, se menciona que,

(avsi, icu, monserate; 2008:14) La prueba más importante es que cuanto más una persona es instruida, más tiende a cobrar dinero con respecto a las demás; esto pasa tanto en los Países desarrollados como Inglaterra y Estados Unidos como en Países en desarrollo tan diferentes como India y Cuba, hace cien años así como hoy. Además, la desigualdad de la renta y de los provechos es directamente proporcional a la desigualdad de la instrucción y de los conocimientos (diferenciales del nivel de instrucción), y el desempleo es inversamente proporcional al nivel de escolaridad y conocimientos adquiridos.

Lo que se traduce como mayores oportunidades de obtener mejores empleos y que sean mejor remunerados dentro del mercado laboral. Ya que al existir un mayor grado de conocimiento e intelecto de los individuos se mejora las aptitudes, capacidades y existe una mayor facilidad de acceso laboral y realización personal.

Para complementar, Theodore Schultz (1960:1) afirma que la “riqueza de un país se sustentaba en su población, particularmente en su capital humano; incorporando en este concepto a todos aquellos elementos que contribuyen a elevar la calidad de la población en general y de los trabajadores en particular”.

En un documento escrito por la OIT (s.f.:1; párr.6), asevera que “existe una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y las posibilidades de acceder a una ocupación formal, tanto para las mujeres como para los hombres”.

Críticas a la visión clásica de capital humano

A continuación se presentan puntos de vista de algunos autores que cuestionan la visión clásica del concepto de capital humano. Es así que Thurow (1975) se opone a la óptica clásica planteada del capital humano, aseverando que la productividad está vinculada a los puestos de trabajo, y que los individuos tienden a competir más por ellos, que por lo salarios.

Es decir, según este planteamiento los empleadores van a elegir a los trabajadores que acepten el menor salario posible. En dicho esquema la educación como ya se mencionó anteriormente es un factor que afecta a la aspiración salarial. Como resultado los trabajadores con un mayor grado de estudio tienen la posibilidad de demandar mejores puestos de trabajo y mayor remuneración.

De la Fuente Ángel (2003) menciona que en las actuales teorías del crecimiento que se han venido desarrollando en los últimos quince años han dado mayor fuerza al enriquecimiento del capital, en cambio para los economistas neoclásicos el eje se encontraba en la acumulación de capital físico, siendo este las maquinarias y las estructuras físicas. Pero nuevas contribuciones han asignado mayor importancia a la acumulación de capital humano y conocimientos productivos, y la relación que existe entre ambos factores considerados intangibles.

Bowles y Gintis (2013) señalan que las características del trabajador, propias de cada individuo no se limitan solamente a los conocimientos, capacidades y habilidades aptas para la producción. Para explicar la idea de cómo las distintas características diferencian y separan a los individuos de su colectivo y no los permiten unificarse, se complementa con la citado posteriormente,

Los atributos de clasificación como la raza, el sexo, la edad, el origen étnico y las credenciales formales, considerados frecuentemente como irrelevantes dentro de la lógica de la producción capitalista, se usan para fragmentar a los trabajadores y reducir la formación potencial de coaliciones dentro de la empresa. Las "formas de autopresentación", para usar el término de Erving Goffman, como, por ejemplo, la forma de vestir, de hablar, el aspecto personal y el estilo de vida, el concepto de sí mismo y la identificación con el status pueden cumplir los mismos fines y al mismo tiempo garantizar una transmisión relativamente poco distorsionada de directrices hacia abajo y de información hacia arriba dentro de la escala de autoridad jerárquica de la empresa (Samuel Bowles y Herbert Gintis; 2013:223).

Por lo tanto a pesar de que los salarios generan bienestar en los trabajadores, no es su condición óptima, ni se encuentran con los mayores beneficios que podrían obtener. En los casos en que dichos trabajadores se encuentran aislados del grupo social los beneficios son menores y se tiende a pensar que a mayores salarios, mayor bienestar y viceversa. Por lo que deberían promover salarios equitativos, justos, no diferenciados, para todos los trabajadores, sin que exista diferenciación por cuestiones personales sino más bien y únicamente profesionales.

Discriminación

En esta sección se explicará el significado de discriminación, sus alcances, y cómo se encuentra presente en distintos aspectos de la sociedad. Es de vital importancia para el estudio que se aborde este tema, porque permitirá entender las repercusiones en el desarrollo del capital humano.

Según el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (s.f.; párr.1) la discriminación “es todo acto de menosprecio a un individuo o grupo de individuos, por determinadas características, condiciones o comportamientos”.

[...]Bourhis Richard y Leyes Jacques (1996:15) citan a Dovidio y Gaertner (1986) [quienes afirman] que los prejuicios se sitúan en el nivel de los juicios cognitivos y de las reacciones afectivas. Cuando pasamos a los actos, estamos ya entrando en el ámbito del concepto de discriminación. La mayor parte de las veces, la discriminación ha de ser entendida como un comportamiento negativo dirigido hacia los miembros de un exogrupo hacia el cual mantenemos prejuicios.

El autor también afirma que a pesar de estar consciente de este hecho, en ocasiones puede llegar a recaer en esos prejuicios preconcebidos y en una posterior discriminación. También puede ocurrir que una persona haya superado sus prejuicios se encuentre en un ambiente discriminatorio que lo empuje a caer en esta dinámica de discriminación.

Dichos actos suelen ser invisibilizados, sin embargo se encuentran presentes en la cotidianidad, por lo que todos podemos ser víctimas o haber ejercido discriminación en algún momento.

Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos (CONAPRED; s.f.:1 párr.2).

El acto de discriminación para la Organización Internacional del Trabajo (OIT; 2007:9) puede darse de dos formas, tanto de forma directa como indirecta. La primera “cuando las normas,

prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico”; y, la segunda “cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna”.

Discriminación social

La discriminación social generalmente inicia como un prejuicio, su análisis resulta complejo al estudiarlo y el resultado no se ve reflejado de forma inmediata menciona Pettigrew (1993) en Castro Vanessa (2006). Siguiendo con los postulados del autor, el comportamiento de discriminación social se autodefine por las creencias personales y de factores exógenos, un ejemplo de esto son los prejuicios arraigados que tiene una persona frente a una minoría étnica; pero es consciente de que actuar de una forma discriminatoria está en contra de la ley y que socialmente no es bien recibido.

El trato desigual que se refleja en grupos sociales específicos podría llegar a desarrollar otro tipo de desigualdades dice CONAPRED (2006) como son: “ingreso, instrucción académica, acceso a servicios básicos, participación social, etcétera”, lo que conlleva costos sociales de distinta índole.

En definitiva la discriminación social se produce porque el individuo se encuentra inmerso en un ambiente repleto de prejuicios en relación a otros individuos o grupos, dichos prejuicios se interiorizan en las prácticas cotidianas y en todos los aspectos de la vida social de un individuo; por lo que termina a involucrarlo en una práctica discriminatoria involuntaria o de desconocimiento.

Los grupos que se encuentran en una situación más vulnerable son primordialmente mujeres, minorías étnicas, personas de la tercera edad, personas con discapacidades físicas o mentales, por la orientación sexual, entre otros. La discriminación afecta a las personas en diferentes ámbitos de su vida: personal, familiar, laboral, recreativo, entre otros.

A pesar de que estatutos legales internacionales, nacionales y locales garantizan protección y el cumplimiento de derechos para todas las personas, en la práctica esto no llega a cumplirse en su totalidad. En gran medida esto se debe a que las prácticas discriminatorias suelen ser comunes y normalizadas (entendido desde lo cotidiano y no desde la norma) hasta llegar al punto de invisibilizarse por completo.

Discriminación Laboral

Para adentrarse en el tema de la discriminación laboral se tomará el postulado de Bourhis Richard y Leyes Jacques (1996: 20) quienes mencionan que “a menudo, es en el mundo

laboral y en el del desarrollo de la carrera en el seno de las organizaciones donde la discriminación se manifiesta de manera particularmente sutil y perniciosa”.

Además, la OIT señala que dicha discriminación tiene afectaciones de forma directa e indirecta en las personas, organizaciones y sociedad.

(OIT, 2007:7) Hay consenso sobre el hecho de que la discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que entraña un derroche de talento y efectos perjudiciales en la productividad y el crecimiento económico. Además, en los planos social y económico genera desigualdades que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales, amén de dificultar la reducción de la pobreza. Se coincide asimismo en que la eliminación de la discriminación, tanto en la legislación como en la práctica, presupone ineludiblemente promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Para complementar, la OIT (2007:9) menciona que “la discriminación no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco a la pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes”. Este hecho sucede tanto en los sectores formales como en los informales, aunque en los sectores informales puede mostrarse de manera más notable por estar desligado de legislaciones, pautas legales y sus cumplimientos.

Para complementar la postura anterior, el CONAPRED (2006) explica, las personas que reciben tratos diferenciados en sus trabajos pueden estar siendo perturbados por los mismos. Este trato diferenciado se evidencia en un entorno laboral desfavorable, salarios y retribuciones; dificultad para formar grupos de trabajo, inseguridad laboral y dificultades para negociar y promocionarse en el ámbito laboral. Esta desigualdad también afecta al conseguir empleo y para poder capacitarse laboralmente a través de educación y orientación. Estas formas de trato desigual son más evidentes, mientras que existen otras manifestaciones un tanto más invisibilizadas como aquellas que no permiten a una persona acceder a un crecimiento profesional.

Costos económicos de la discriminación laboral

Para un acercamiento a este tema, se realiza un análisis en base al estudio realizado por CONAPRED (2006) sobre los costos e impactos de la discriminación laboral a adultos mayores.

CONAPRED (2006: 23) señala que existen posiciones o visiones sobre los costos de la discriminación laboral, las cuales han sido catalogadas como micro y macro. La primera explica que al ser miembro de un grupo minoritario tiene información incompleta, lo que genera externalidades negativas que repercuten directamente en su salario, mientras que la misma organización en nivel macro anuncia lo siguiente, “genera ineficiencias en los mercados, disminuye la demanda agregada, desperdicia o asigna mal recursos humanos productivos”.

El estudio también señala que las personas que emplean y discriminan a sus trabajadores, están usando de manera ineficiente los recursos potenciales de estas personas; los prejuicios se catalogan como absurdos, por esta razón además de desperdiciar la potencialidad se pueden perder oportunidades de contrato de personas con grandes capacidades, lo que desemboca en una desventaja competitiva.

CONAPRED cita a la OIT (1998), con argumentos para la no discriminación tales como:

Si al momento de emplear a una persona, existe discriminación el empleador estaría perdiendo la oportunidad de contratar a la mejor persona postulante, ya que se estaría excluyendo a los postulantes por motivos externos a lo laboral, mientras que sí observa únicamente la aptitud de los mismos estaría seleccionado al personal más capacitado.

Además que al existir discriminación en el lugar de trabajo, el empleador fomenta de forma indirecta que exista desorganización en el trabajo, aumenta el número de faltas en días laborables, y los trabajadores pasan a un estado de baja productividad e ineficiencia.

Las minorías que son víctimas de discriminación han ido en aumento en los últimos tiempos, se han convertido así en un segmento del mercado que de igual manera han ido ganando poder adquisitivo considerable en el mercado, de manera que este segmento podría efectuar cierto tipo de desquite comercial con las empresas que agreden sus derechos.

El empleador que contrate a su personal de forma incluyente, tiene mayores posibilidades de atraer más clientela e inversionistas, además que tanto consumidores, inversionistas y empleadores empiezan a considerar de manera especial a la imparcialidad en las empresas y la recompensan.

CONAPRED (2006) también afirma que una empresa conformada por un grupo heterogéneo en su personal, es más proclive a generar nuevas ideas y ser mucho más creativa, con lo que la resolución de problemas tiende a ser más efectivo que una empresa que contrate a todo su personal de forma homogénea en cuanto a su experiencia y formación.

Los argumentos económicos postulados son seductores en especial para los empleadores, pero a pesar de ello se sigue manteniendo la discriminación, muchas veces por incomprensión o ignorancia, lo que perjudica a los empleadores ya que la discriminación efectivamente genera costos.

Existe otro tipo de costos, que se dan de forma indirecta, son costos que repercuten en familia, gobierno y otras entidades, porque deben encargarse de tapar los huecos salariales que se traducen en las necesidades básicas, dado que las personas que sufren discriminación laboral dejan de percibir su salario potencial, mismo que podría ser usado de distintas formas pero debe ser cubierto por las partes antes mencionadas. Esto se conoce como costo de oportunidad, al que estas personas no acceden.

Además el alcance salarial que podrían obtener estas personas y el cual dejan de percibir afecta al ingreso nacional, puesto que estas personas podrían consumir, invertir o ahorrar, lo que contribuiría a la producción nacional, todo esto es pérdida para el país.

Siguiendo con esta lógica al no percibir salarios o que los salarios no sean justos para sus capacidades repercute en costos para el Estado, además que a menores ingresos familiares el Estado de igual manera recauda menos impuestos, y como es el encargado de velar por la sociedad al ser la discriminación laboral un problema público debe combatirla, ejerciendo para ello gastos de publicidad, salud y deben crear mecanismos que combatan este mal que afecta a todos, de forma indirecta también afecta a las políticas públicas pues se vuelven menos eficientes y efectivas.

Costos no económicos de la discriminación laboral

Una vez tratado los costos económicos de la discriminación laboral por orientación sexual, se señalará que existen también costos que la economía no puede cuantificar.

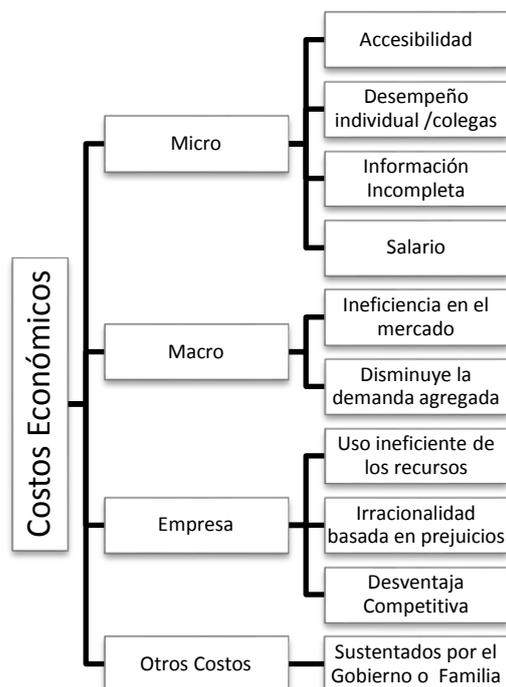
CONAPRED (2006) menciona que al no poseer salarios fijos las personas que sufren discriminación laboral no pueden acceder a servicios de salud, ocio y su participación ciudadana disminuye considerablemente lo que se traduce como pérdida de bienestar social y económico. El hecho de encontrarse sin empleo provoca en las personas afectadas depresión y baja autoestima lo que afecta de manera directa en su bienestar físico y emocional, al encontrarse en esta situación de vulnerabilidad las personas afectadas son más propensas a ser presa de abuso, discriminación o explotación laboral ofreciéndoles empleos con condiciones mínimas, bajos salarios y sin seguridad social.

La discriminación ejercida por empleadores, compañeros de trabajo, o entidades públicas fracciona la construcción y el orden social, dificultando la democracia y convivencia pública y ordenada.

Los miembros de minorías discriminadas no divisan a una sociedad justa, tolerante y colisionada, así lo explica CONAPRED (2006), por ello no se sienten parte integral de la sociedad y no se perciben como parte de los objetivos macro sociales porque no se ven respetados ni representados. El costo social de mayor importancia se puede reflejar en la desfragmentación de las relaciones interpersonales, dado que para que exista justicia ningún grupo de ciudadanos debería sentirse aislado y resentido socialmente.

Gráfico No. 2

Costos Económicos Discriminación Laboral

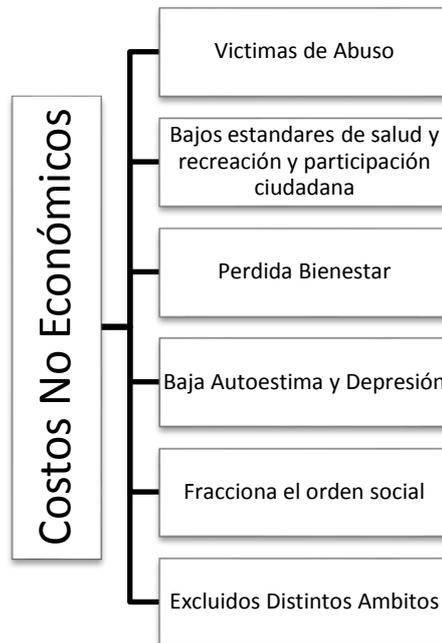


Fuente: CONAPRED (2006)

Elaboración: Darío García

Gráfico No. 3

Costos No Económicos Discriminación Laboral



Fuente: CONAPRED (2006)

Elaboración: Darío García

Discriminación por género

Para Montecino Sonia y Rebolledo Loreto (s.f.) la concepción de género debería abordar y tiene el reto de individualizar las distintas realidades y no simplemente generalizarlas como si fuesen estáticas y universales (hecho que se complementará en la discriminación laboral desde la perspectiva de género, que se encuentra más adelante), por lo tanto se contraponen a la idealización de hombre y mujer como entes rotundamente firmes en cuanto a identidad, posición y condición.

Lo anterior se complementa con lo mencionado por Aguirre Rosario (1998), cuando sugiere que las diferencias entre hombres y mujeres han sido siempre una interrogante. A raíz de esto, se crea el concepto de género, que hace referencia a la historia, sociedad, cultura y las relaciones existentes entre hombres y mujeres, y cómo se desempeñan en estos diferentes ámbitos. Se analiza las funciones, desempeños, responsabilidades, limitantes y oportunidades de cada uno. El concepto de género no hace alusión a las diferencias biológicas existentes entre hombres y mujeres, sino a las variaciones culturales que existen de uno a otro, es decir las construcciones sociales dadas por el medio en el que se desenvuelven.

Montecino Sonia y Rebolledo Loreto explican que el concepto de género ayudará a resolver conflictos que surgieron a partir de los Estudios de la Mujer.

El concepto fue acuñado en la psicología por dos investigadores -Stoller y Money abocados a la indagación de las disfunciones sexuales. La pregunta (por ejemplo, hermafroditismo) en los sujetos, cada uno definía su identidad de manera diferente. De ese modo, descubren que la asunción de las identidades de mujer u hombre, en los casos estudiados, dependía más de las formas en que los individuos habían sido socializados y de la identidad asignada por los padres que de los datos biológicos u hormonales (Montecino Sonia y Rebolledo Loreto, s.f.:1, párr.1).

Lo que los autores proponen es una diferenciación entre sexo y género, dado que los conceptos no son equivalentes. Sexo se refiere a los componentes y diferencias biológicas y fisiológicas entre macho y hembra. Expuesto lo anterior, se entiende que el sexo viene dado por la naturaleza y el género es un aprendizaje del medio cultural, familiar, social en el que se desenvuelve.

Por lo tanto el concepto de género es una construcción social y en ese contexto Rathgeber y Vlassoff en Gita Sen, Asba George y Piroška Ostlin (1993:7) afirman que el género “[...] forma la base para definir y distinguir los comportamientos masculinos y los femeninos, las expectativas y los roles”. Mientras que para West en Gita Sen, Asba George y Piroška Ostlin (1993:7):

[...] género impregna las instituciones sociales porque no solo se refiere a las relaciones entre los sexos en el ámbito individual, sino también a una gama compleja de estructuras, prácticas y comportamientos que definen los sistemas de organización que constituyen las sociedades humanas. Por lo tanto se trata de un principio organizador de la vida social.

Así es como en Antropología,

Gayle Rubin dirá que las relaciones entre sexo y género, conforman un "sistema que varía de sociedad en sociedad", estableciendo que el lugar de la opresión de las mujeres y de las minorías sexuales está en lo que ella denomina el sistema sexo/género. Cada sociedad poseería un sistema sexo/género particular, es decir, un conjunto de arreglos por los cuales una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana (Montecino Sonia y Rebolledo Loreto; s.f.:2; párr.3).

De esta forma cada sociedad o grupo de personas posee un determinado número de características que forman el sexo y el género. La analogía usada por Montecino Sonia y Rebolledo Loreto; (s.f.:2 párr.3) para expresar lo antes mencionado es “el hambre es hambre en todas partes, pero cada cultura determina cuál es la comida adecuada para satisfacerla”, así mismo pasa con el concepto de sexo, que el sexo es el mismo en todas partes pero lo que en género es aceptable a nivel social varía dependiendo de la cultura.

Al decir que el género sobrepasa los limitantes de la cuestión biológica, se refiere a como hombres y mujeres se construyen e identifican socialmente a través de normas y comportamientos impuestos en los ámbitos familiares, culturales, sociales, económicos, entre otros.

Es así, como el enfoque de género observa a la sociedad desde una visión crítica, discute las desigualdades que existen entre hombres y mujeres y cómo se relacionan, dando acceso a otra forma de comprender la realidad en sus múltiples variedades; interfieren además patrones culturales que van construyendo acciones que son específicas de los hombres y de las mujeres. Así menciona, Cevallos María en el diario el Comercio del Ecuador (2014:1) que “el enfoque de género rebasa el tema del sexo biológico. El nacer con un pene o una vagina tiene toda una construcción sociocultural que impone un ‘cómo ser’ en el mundo.”

Personas homosexuales

Homosexuales: Gay y Lesbiana

Las personas homosexuales son conocidas como gay o lesbiana. Así, Bieschke, Pérez & DeBord (2007:2) explican el significado del término gay, señalan que son “hombres cuya orientación emocional, erótica y relacional son del mismo sexo y para quien este aspecto de apegarse al mismo sexo es reconocido.” El hecho de ser gay hace referencia a la pareja con la que comparten estas emociones y relaciones más no a las conductas y comportamientos expresadas a través del género, las mismas que pueden tener variantes dependiendo de los individuos.

Como se señaló el término lesbiana es usado para las “mujeres cuya orientación primaria emocional, erótica y relacional son del mismo sexo y para quien este aspecto de apego al mismo sexo es reconocido.” (Bieschke, Pérez & DeBord; 2007:3)

Cuando una persona se siente atraída por otra del mismo sexo es común que reprima y oculte tal emoción o sentimiento por miedo al rechazo y a la discriminación. Como ejemplo categórico para la mayoría de adolescentes homosexuales la aceptación de su orientación sexual es un proceso complejo debido a los prejuicios y estigmas sociales.

La pregunta que gira entorno a por qué existen distintas orientaciones sexuales tiene posibles respuestas tales como, aspectos psicológicos, endocrinológicos y genéticos, aunque no se puede determinar la validez absoluta de ninguna, así la Guía Para Orientar A Las Familias de la Fundación Triángulo (s.f.:3, párr.3) menciona que:

Que no elegimos ni ser heterosexuales ni ser homosexuales.

Que la orientación sexual no suele ser ni modificable ni se transmite.

El ser heterosexual tanto como ser homosexual, ambas son orientaciones tan naturales para las personas pertenecientes a un grupo o a otro.

1.3.6.2 Personas homosexuales y discriminación

La norma (entendida por las normativas socialmente aceptadas) define una sociedad construida sobre códigos y comportamientos heterosexuales. Dado que la heterosexualidad es la conducta sexual aceptada, se presume que toda la población tendrá dicha conducta, lo que Baile José (2008) ha llamado la “presunción universal de la heterosexualidad”.

La ruptura de esta norma dará lugar a un proceso discriminatorio. Es así, como Baile José (2008) dice que la homosexualidad en la sociedad actual aún sigue siendo condenada y estigmatizada, quitando libertades a las personas con esta tendencia sexual. Por lo aprendido en la sociedad el comportamiento que se tiene hacia una persona homosexual es distinto al trato con una persona heterosexual.

Camacho Margarita (2010:84) menciona que “las implicaciones para las personas trans, gais, lesbianas, bisexuales e intersexuales al asumir y afrontar de manera pública su sexualidad y/o identidad de género diversa, les coloca en una situación de riesgo muy compleja” Es así que se les puede considerar como personas incluidas, pero una vez que dichas personas afrontan su diversidad sexual de manera pública, se pierde esta pseudo inclusión. Por lo tanto se debe manejar una ambigüedad entre la vida pública y la privada.

Además Camacho Margarita (2010:85) explica que “estas estrategias de supervivencia son consecuencia de experiencias vitales denigrantes, del temor subyacente de abusos violentos, agresiones verbales, gestuales, de pérdidas simbólicas y materiales hechas carne, y asombrosamente no han cesado a pesar de los avances normativos”. Por lo tanto es lógico pensar que las personas mencionadas oculten su orientación sexual por temor a ser rechazados, y por las vivencias discriminatorias personales y como colectivo que se perciben en distintos ámbitos del diario vivir.

Dentro de las personas homosexuales, se encuentran las lesbianas, que se encuentran en igual situación de ocultamiento, pero además la autora recalca que:

[...] la violación del derecho a la seguridad personal en el caso de las mujeres lesbianas está profundamente relacionada con la violencia doméstica ejercida por los padres, los hermanos, las parejas y las ex parejas. Dicha violencia intrafamiliar comprende violencia psicológica, física, sexual, acoso, extorsión, entre otras, y muchas veces se complejiza por la tenencia de hijos y/o hijas. De esta manera, la violencia siempre es vista como la forma adecuada de

volver a la —normalidad, es decir en este contexto cultural, a la heteronormatividad forzada (Camacho Margarita; 2010:90).

Por lo tanto las mujeres lesbianas, se encuentran inmersas en lo que se ha llamado como discriminación múltiple, tanto por su orientación sexual como por su género. En consecuencia la autora sugiere que cada grupo conformado por personas LGBTI, por sus distintos contextos, características y problemáticas debería tener distintas estrategias para poder combatir el tema de la discriminación.

1.3.6.3 Colectivo LGBTI

Es importante señalar que las personas homosexuales (grupo de estudio) son parte de los grupos denominados Lesbianas, gay, bisexuales, transexuales e intersexuales (LGBTI), quienes, según la teoría de la identidad social de Bourhis y Leyes (1996), se han identificado como grupo, que de manera colectiva ha impulsado procesos de reivindicación de sus derechos a través de acciones directas o indirectas a través de políticas públicas a nivel local y nacional.

Según la teoría de la identidad social de Bourhis Richard y Leyes Jacques (1996:75) la categorización social permite al individuo definirse como miembro de grupo específicos en el seno de la estructura social (Tajfel, 1981). Como resultado de este proceso de categorización, el individuo acaba identificándose con ciertos grupos particulares que guardan relación con el sexo, la edad, la etnia, la clase social, etc.. Según Tajfel y Turner (1986), para el individuo resultaría fundamental querer mantener o acceder a una identidad social positiva como miembro de su endogrupo. Así la identidad social sería la parte del concepto de sí mismo de un individuo que se halla ligada a (...) el conocimiento de su pertenencia a ciertos grupos sociales y a la significación emocional y evaluativa que resulta de esta pertenencia.

1.3.6.4 Entendiendo la homosexualidad

Es necesario reflexionar sobre el tema de la homosexualidad para tener un criterio más claro sobre la discriminación que de aquí se deriva.

La palabra homosexual, literalmente se compone de la palabra de origen griego *homo* que significa igual o semejante y de *sexual*, es decir de igual sexo; generalmente se conoce a la homosexualidad como la conducta, emoción y atracción erótica de dos personas del mismo sexo.

Baile Ayensa José Ignacio (2008:17) [se refiere a datos característicos en los cuales mencionan que] comenzando el siglo XXI, la homosexualidad sigue siendo un fenómeno desconocido, asociado a muchos tópicos y prejuicios.

Es cierto que en España (y Latinoamérica) se han publicado ya diversos textos sobre orientación sexual y homosexualidad, pero la mayoría se centran en un solo aspecto de la orientación sexual (aspectos sociales, reivindicativos, psicoanálisis...).

Es así que, buscar el concepto de homosexualidad, nos remonta al origen del mismo. Baile (2008) explica que el término “homosexualidad” se acuñó a finales del siglo XXI para referirse a la atracción sexual por personas del mismo sexo, antes de ello no existía un concepto concreto.

(Baile Ayensa José Ignacio; 2008:28) Han existido durante siglos nombres más o menos despectivos, como sodomita, para referirse a quienes practicaban sexo anal, y que por extensión se adjudicaba a las personas homosexuales, pero un hombre podía ser sodomita sólo con mujeres. La historia de la homosexualidad ha sido una historia del rechazo, y a través de la persecución de las personas que tenían contacto sexual con personas de su mismo sexo disponemos de referencias históricas de las formas de llamar a dichas conductas. Mirabet (1985) hace un repaso a la consideración de la homosexualidad a lo largo de la historia, y en él vemos formas de llamar a dichas conductas como las siguientes:

Antiguo Testamento (Levítico): “acostarse con varón como con mujer”

Nuevo Testamento (San Pablo) “concupiscencia de varones, unos con otros”.

Leyes del Imperio Romano: “vergonzosa costumbre de condenar el cuerpo de un hombre a desempeñar el papel de mujer” “hombres que comentan nefandas liviandades con los hombres”

Leyes hispánicas: “hombres que yacen con varones” (Líber). “crimen contra el orden natural... no digno de nombrar” (Pragmática de los Reyes Católicos) “delito de sodomía” (Novísima Recopilación, Carlos IV), o “actos contrarios al pudor con personas del mismo sexo” (Código Penal 1929).

Para referirse a las conductas homosexuales entre hombres o mujeres las distintas civilizaciones tenían un significado propio de su cultura, pero no es sino hace alrededor de unos cien años que se clarificó y creó una palabra para referirse a las inclinaciones sexuales y amorosas entre personas del mismo sexo, la cual se utiliza y acepta internacionalmente. Tal y como expone (Smalls en Baile José; 2003:29): “Antes de 1869, las palabras “homosexualidad” y “heterosexualidad” no existían.”

El autor Baile José (2008) menciona que actualmente el conocimiento que se tiene acerca de la homosexualidad ha sido otorgado por antiguas civilizaciones, juicios morales y religiosos. A partir solo de los años sesenta del siglo 20, existen investigadores científicos en los campos de la medicina, psicología, biología, antropología, sociología que han abordado el tema. Por ello, lo que la sociedad entiende comúnmente por homosexualidad no es sustentado en conocimiento científico.

La homosexualidad es conocida por la mayor parte de la población, el problema radica en que la información que han obtenido puede estar llena de prejuicios, creencias y estereotipos, lo que no permite la visualización exacta y clara de lo que en realidad es. Por

ello se evidencian como un grupo vulnerable al recibir muestras de discriminación por las construcciones sociales impartidas.

1.3.6.5 Discriminación Laboral desde la perspectiva de Género

Se incorpora con las anteriores características de discriminación de los aspectos de género.

La OIT (2007:18) señala que “a falta de datos globales sobre la discriminación por motivo de sexo, las desigualdades advertidas en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres se consideran fuentes fidedignas al respecto.”

Con lo anterior se evidencia la dificultad y poca importancia otorgada al tema en cuestión, porque la discriminación laboral desde la perspectiva de género no es una manifestación cuantificable, además es frecuente que solo las manifestaciones de discriminación explícitas se consideren como tales.

Jovel Rosalia en Fundación para la Paz y la Democracia (2008:20) explica que colocar a la discriminación desde un enfoque de género la sitúa en la particularidad propia explicada como “una conducta sistemáticamente injusta contra un grupo humano determinado, en este caso las mujeres, a partir del conjunto de características construidas social y culturalmente y asignadas por su sexo”.

En la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer se definió la discriminación desde enfoque de género como:

[...] toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Universidad de Minnesota, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; 1997:1).

Siguiendo con el Comité, el mismo explica que en los últimos años en el ámbito laboral las mujeres se han visto inmersas en actividades laborales remuneradas, es por ello que en base a las cifras estimadas de los nuevos ingresos se han podido realizado investigaciones económicas desde la perspectiva de género. Se las contrata para trabajos considerados social y culturalmente aptos solamente para mujeres, que no requieren mayor capacitación; se desempeñan en puestos laborales en situaciones precarias, existe una diferencia de salarios y acceder a ascensos les resulta más complejo, o simplemente no se da, también se subestiman las capacidades y su trabajo real. Otra muestra de discriminación es que a pesar que existen nuevos puestos de trabajos creados para mujeres, los mismos surgen en formas precarias y los derechos son deslegitimados y no son atendidos de forma primordial.

1.3.6.6 La organización social: División sexo genérico del trabajo

La división sexo genérica del trabajo es lo que permite entender de mejor manera porque existe la separación de los roles de trabajo en el mercado laboral de acuerdo a las características de género.

Es así que el género masculino en la sociedad tiene un papel predominante, así Cepes - Andalucía dice que, “Los hombres son educados/socializados para que ocupen el ámbito social más prestigioso, es decir, el ámbito público (laboral, profesional, académico, tecnológico, político, científico) y desarrollen el trabajo productivo en él” (Cepes Andalucía; s.f.:34, párr.3).

Para Cepes Andalucía (s.f.) la visión sexo y género refleja y dicta los comportamientos sociales, prácticas y formas de actuar del hombre y la mujer social y psicológicamente. Es así, que las normas, conductas, comportamientos, dinamismos y acciones deben estar alineadas desde el sexo hacia el género; para que hombres y mujeres tengan roles desligados y distintos en la sociedad. Como consecuencia de las distintas conductas impartidas por la sociedad, se generan relaciones dispares de control y poder entre los distintos géneros.

Cepes Andalucía; (s.f.:34, párr.4) menciona que, como otra cara de la moneda se encuentra el género femenino, “ha sido educado/sociabilizado tradicionalmente para que ocupen y permanezcan en el ámbito privado (familiar, doméstico y afectivo) y asuman en él el trabajo reproductivo.” Y no solo se hace referencia al hecho del nacimiento de los hijos e hijas, sino todo lo que ello conlleva, el parto, lactancia, enseñanza, protección, y el manejo del hogar, además del cuidado de todos los miembros que conformen dicho hogar. “Además, estos roles de género diferenciales se ven continuamente reforzados por los estereotipos de género, es decir, imágenes preconcebidas de cómo son y cómo deben comportarse las mujeres y los hombres.” (Cepes Andalucía; s.f.:34, párr.5)

Para contextualizar el orden social y de género, es necesario aclarar que la sociedad se rige en base a normas de patriarcado; se explicará este concepto para una mayor comprensión,

En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. La familia es, claro está, una de las instituciones básicas de este orden social (Fontenla Marta; s.f.:1, párr.1).

Desde la perspectiva de género, las personas homosexuales al no acatar las normativas del patriarcado y de los roles de género dispuestos por la sociedad se encuentran afectados al no encajar en los parámetros de comportamiento de género considerados normales y

aceptados por la sociedad. Debido a esto, se encuentran en desventaja laboral, es por ello, que se explicará más adelante la discriminación laboral por orientación sexual, dado que las personas homosexuales por no seguir el patrón de comportamiento de género, sufren de discriminación, que también se refleja en una discriminación laboral.

1.3.6.7 La cultura organizacional

Se parte del entendimiento de que un entorno laboral es un espacio de comportamientos, símbolos y experiencias compartidas por las personas, quienes reaccionan de manera uniforme ante la dinámica de la organización, como lo señala Ramos:

[...] se puede entender por cultura organizacional al conjunto de valores, creencias, comportamientos, símbolos y experiencias comunes y compartidas que les permiten a las personas que trabajan en una empresa desarrollar una forma unificada de percibir la realidad lo que, en consecuencia, les induce a reaccionar de manera uniforme y continuada ante los requisitos que les plantea el entorno y la propia gestión de la organización (Ramos Amparo en Cepes-Andalucía, s.f:35, párr.1).

En la sociedad actual los estereotipos de género prevalecen. Estereotipos que se trasladan a las empresas y se convierten en práctica cotidiana en las diferentes áreas de trabajo, lo cual puede convertirse en una cultura organizacional excluyente hacia ciertas minorías (homosexuales en este estudio) que no responden de manera uniforme a los requisitos que exige el entorno laboral.

(Cepes-Andalucía; s.f.:35, párr. 3) Teniendo en cuenta los estudios de A. Ramos, la cultura organizacional desarrollada a lo largo de la historia, actúa en detrimento de la promoción laboral de las mujeres a través de varios procesos influidos por los estereotipos y roles de género: Las reglas informales y “redes de chicos”, que unen a los hombres en los círculos de toma de decisiones. Escasez de redes femeninas y mentorización de mujeres. La elección de la carrera, que sigue estando estructurada por géneros (mujeres: enfermería, pedagogía, etc hombres: ingeniería, informática. etc) Las políticas de selección de personal.

Esto se puede ver reflejado, por ejemplo, en las relaciones laborales que tienen las personas homosexuales. Barberá, Sarrió y Ramos (s.f.) aseveran que dichos métodos dan como resultado la vigencia a través del tiempo de relaciones laborales injustas en perjuicio de las mujeres, la que se refleja en divisiones horizontales y verticales en la estructura de las empresas. Así las mujeres tienen acceso a promociones laborales y mejores puestos de trabajo por su dedicación y esfuerzo interno, y la confianza que ganan a través del tiempo con sus superiores mientras que los hombres tienen acceso a mejores puestos laborales de forma externa y a través de redes informales, y en cuanto al acceso por vías internas se facilita y requiere menos tiempo en relación a las mujeres.

“La cultura organizacional es un sistema de valores y creencias compartidos; la gente, la estructura organizacional, los procesos de toma de decisiones y los sistemas de control, interactúan para producir normas de comportamiento” Robbins (1987:73)

Smircich (1983:206) en la Tesis: Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito, menciona que:

La administración y el concepto de cultura consideran que el mundo social se auto expresa en términos de las relaciones que existen entre sus integrantes más estables y definidos, conocidas con el nombre de variables. Ambos enfoques comparten la idea de que la organización es semejante a un organismo que existe dentro de un ambiente, mismo que presenta imperativos para su conducta.

1.3.6.8 Techo de Cristal

Otra de las situaciones que ejemplifican discriminación laboral desde la perspectiva de género es el techo de cristal, mismo que identifica a la mujer, pero para el caso de estudio también se utilizará para las personas homosexuales, ya que básicamente el concepto y orden es el mismo para ambos, debido a que tienen impedimentos de orden social que impiden su ascenso y desarrollo integral.

Burin Mabel (2000), ocupa el concepto techo de cristal para referirse a aquella barrera invisible que impide a las mujeres prosperar en cuestiones laborales. Es decir el techo de cristal es una metáfora de todas las dificultades invisibilizadas que tienen que enfrentar las mujeres y minorías sexuales y de género para ascender profesional y laboralmente. Esta barrera es en muchos de los casos infranqueable, y cuando se logra traspasarla los esfuerzos utilizados y las dificultades encontradas en el camino son significativamente mayores que aquellas por las que atravesarían los hombres. Así (Valcárcel en Cepes Andalucía s.f.:33; párr.3) “afirma que aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones, siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder “explícito””.

Este cristal no se lo logra visibilizar debido a que las leyes y normas existentes en ningún momento apartan o limitan efectivamente la posibilidad de acceder a los mismos puestos laborales que los hombres, sino dichas limitantes van más allá de las normativas, por lo que no son visibles de manera legal. La autora para complementar esta idea denomina “suelo pegajoso” al conjunto de condiciones y agrupación de fuerzas que retienen a las mujeres en la base de la pirámide económica.

A partir de los años 80 se empieza a utilizar el denominado techo de cristal para manifestar la infrarrepresentación de las mujeres en los cargos de alta jerarquía laboral.

Esta expresión alude de forma metafórica a “las barreras invisibles que obstaculizan a muchas mujeres, con elevada cualificación y capacidad personal y profesional, el acceso a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos en las mismas condiciones que los hombres” (Segerman-Peck 1991 en Nieto Sonia 2007:33).

En la actualidad la mayor parte de las investigaciones explican que las limitantes señaladas como indetectables o invisibles son parte de un conjunto de prejuicios propios de las empresas tanto como de las personas que han sido construidas socialmente.

Política Pública

Es imprescindible abordar el concepto y alcance de las políticas públicas, dado que es uno de los medios más adecuados para fomentar cambios de orden social, los que para el caso de estudio se traducirían en mejoras para el grupo de estudio, apoyando sus derechos tanto laborales como sociales.

Dye en Flores Cáceres Tito (2008:1) menciona que “[...] en una definición sucinta, pero muy difundida, señala que una política pública es todo lo que los gobiernos deciden hacer o no hacer”; mientras que Grau Mireia en Cáceres Tito (2002:34) explica que:

[...] enfatizando en el elemento político, plantea que las políticas públicas “son el conjunto de acciones, de procesos, de interacciones e intercambios entre actores que tienen lugar en los ámbitos del poder político. Así, y a pesar de que existe cierta tendencia a pensar que el ámbito de las políticas públicas es el ámbito de la tecnicidad, las políticas públicas y su estudio suponen entrar en el análisis de lo que, de acuerdo con Lasswell, es el poder político: quién obtiene qué, por qué y cuándo, y, cómo añade Dye (1992: 2) las consecuencias de ello”.

Por otro lado Sabatier en Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2010:1) añade que “las políticas públicas son una parte fundamental de la vida de las sociedades y del accionar de los gobiernos”, además dice que este fenómeno es estudiado de forma simple en cuanto a efectividad se refiere, y detrás de las políticas públicas se encuentran procesos complejos que anteceden a las mismas.

El estudio del desarrollo e implementación de políticas públicas constituye un proceso altamente complejo debido a la multiplicidad de elementos que reviste su análisis. La diversidad de actores con diferentes valores, intereses, y percepciones de la situación; la duración de los ciclos de implementación de las políticas públicas; el ámbito de los organismos encargados o comprometidos en las mismas; los debates previos que culminan en la definición de la política pública; e incluso los valores/intereses, recursos monetarios y coerción en el proceso, constituyen aspectos a analizar y sistematizar para comprender fehacientemente el ciclo de vida de dicha política pública (Sabatier; 2010:1).

Cohen y Martínez en Eclepedia (1999:2) explican que una política pública “es un conjunto de programas que pretenden alcanzar los mismos fines. Da las orientaciones sobre qué problemas sociales priorizar y define las principales vías”

Para Salazar Carlos “las políticas públicas son el conjunto de iniciativas, decisiones y acciones del régimen político, frente a situaciones socialmente problemáticas y buscan solucionar esas situaciones o al menos llevarlas a niveles manejables” (Salazar Carlos; 1999:57).

Por lo tanto se entiende que la política y las políticas públicas para Salazar Carlos (2012) tienen una estrecha relación con el poder social, pero se debe separar a ambos términos ya que la política tiene amplios criterios desde los que puede ser abordada y entendida manteniéndose en el poder general, mientras que las políticas públicas son la búsqueda de soluciones sociales y el accionar a hechos más concretos, lo que se ha catalogado como “soluciones socialmente problemáticas”.

El problema público se puede definir para el mismo autor, Salazar Carlos (2012 en Bernal Itálica; 2014:8) como “una situación que afecta negativamente a los demás, perjudica el bienestar de la población, lesiona algún aspecto de la vida de los ciudadanos”. Es en ese momento cuando el gobierno debe actuar en favor de la sociedad para evitar y solucionar la inequidad, ya que la sociedad por sus propios medios no puede generar grandes cambios, por ello debe recurrir a la ayuda del Estado. Un problema público debe ser reconocido como relevante por la sociedad, aunque se debe mencionar que de país a país, dependiendo los contextos de cada nación, los problemas públicos son diferentes.

Existen diversos criterios de la definición y concepción de las políticas, pero se puede tomar a las políticas públicas como el resultado de todos los procesos y acciones que surgen entre los distintos actores sociales, políticos a través de organismos estatales, encaminados a realizar cambios de orden social para mejorar la situación de los ciudadanos. Las políticas públicas se realizan con un fin específico, son de hecho una vía para mejorar la calidad de vida de un sector o de la sociedad en general.

Stiglitz (s.f.) sostiene que para evaluar un programa público debemos situarnos en dos problemáticas, las cuales nos dicen que para ganar en equidad se debe perder una parte en eficiencia económica. La polémica surge al proponer cuánto de equidad se debe dejar de lado para mejorar la eficiencia económica, y viceversa, además de la forma de valoración de ambas.

Política Social

Para Adelantado José (s.f.) la política social se manifiesta a través del bienestar de la población, siendo un conjunto de prácticas encaminadas y dirigidas hacia el mayor desarrollo de la sociedad.

Mientras que para Viteri Galo (s.f.:1; párr.2),

La política social se conceptualiza como el conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad

Desde otra visión Mena Ceja en Viteri Galo (2004) define a la política social como el medio por el cual se busca colisionar a la sociedad a través de políticas públicas específicas, propendiendo garantizar mayor equidad y unión social, ocupando tanto las visiones individuales como las colectivas.

Por otro lado Repetto Fabián (s.f.) describe a la política social como la intervención desde una visión clásica a sectores de primer orden como son la salud, educación, vivienda, con mayor emprendimiento en la pobreza. Además tales intervenciones estatales están encaminadas en la promoción de empleo y combatir los males que afecten a la sociedad.

Después de considerar las visiones propuestas se puede determinar que las políticas sociales específicamente deben ser tratadas desde áreas públicas y deben ser impulsadas por el gobierno de turno. Para mejorar la situación de la sociedad y contribuir a un mejoramiento de sus capacidades, acciones y estado, procurando garantizar el desarrollo del bien común combatiendo los perjuicios de distinta índole a los que se enfrenta la sociedad.

1.4.1.1 Políticas públicas en equidad

Dentro de las políticas públicas se encuentra un espacio determinado para las llamadas políticas públicas enfocadas en resolver problemas de inequidad. Así se puede señalar que estas políticas abordan temas como la inequidad de género en cuanto al papel de la mujer en la sociedad y en el ámbito político.

Plazas Cristina (2012:10) afirma que La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) “obliga a los Estados partes a tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación, expresada en leyes y políticas públicas, que permitan no sólo la garantía de los derechos sino también el ejercicio real de éstos.” De igual manera, se intenta mejorar la situación de personas vulnerables, por medio de acciones políticas y crear vías alternas para personas víctimas de discriminación.

Por otro lado Benavente María Cristina y Valdés Alejandra (2014:23) exponen que “en el marco de la supremacía del patrón androcentrista dominante, lo femenino es depreciado”, mientras que lo asociado a lo masculino es recompensado, “estos patrones androcéntricos, institucionalizados de manera generalizada en todas las esferas, se expresan en lo cotidiano en formas específicas de subordinación de estatus”.

En Brasil o Uruguay se han orientado en crear políticas que protejan a la mujer. Intervienen incluso en ámbitos y problemáticas que eran consideradas privadas ahora son de interés y preocupación pública estatal. Tales políticas pretenden crear justicia en relación al género.

Estas políticas tienden a la justicia de género, por una parte, en la medida en que promueven el logro de la autonomía física de las mujeres y, por otra, sobre todo, porque al combatir una práctica basada en la desigualdad y la discriminación de género ponen en cuestión el orden sobre el que se basa la violencia contra las mujeres (Benavente María Cristina y Valdés Alejandra; 2014:24).

Además países como Bolivia y Costa Rica han considerado más bien el papel de la mujer como personaje público inmerso en cuestiones políticas y sus desventajas frente a los hombres, lo que proponen es mejorar esta situación para que crear elecciones justas y equitativas frente a cuestiones políticas tanto para hombres como mujeres.

Políticas públicas enfocadas hacia el ámbito laboral

Una vez entendida lo que es política pública y social se va a abordar el tema de política pública en el ámbito laboral. Para CETRI (2009:1) “la política laboral se define como aquella parte de la política general, y de la social en particular, referida a las relaciones laborales, con especial énfasis en la situación de los trabajadores y sus organizaciones.”

La política laboral tiene una gran relación y muy cercana con la política económica ya que se encuentra inmersa en sus decisiones.

La centralidad, dependencia, marginalidad o aun inexistencia de una política laboral será, desde este punto de vista, una cuestión central. En un esquema neoliberal, la política laboral se disuelve en la económica y en el mejor de los casos solo existe para servirla. En un esquema de valoración de lo social, la política laboral cobra importancia propia y autonomía (Martner Gonzalo, Uriarte Oscar, et al; 2009:37)

Conociendo que el poder hegemónico de los últimos tiempos ha sido neoliberal se puede concluir que las políticas laborales se han guiado según dicho pensamiento, a pesar de que países latinoamericanos en los últimos años han impulsado políticas progresistas, las que están “enfocadas en la igualdad y la inclusión, y por tanto también en la protección y la redistribución” (CETRI; 2009:1)

Se puede agregar por parte de Resico Marcelo (s.f.) que existen políticas del mercado laboral, que se distinguen en dos tipos, unas llamadas activas y otras pasivas. La política pasiva se encamina a estabilizar la situación de las personas que se encuentran desempleadas a través de las remuneraciones, mientras que la política activa busca encontrar un mejor empleo para personas con empleos considerados complejos con lo que se pretende que el tiempo de traspaso de un empleo a otro sea el menor posible.

Políticas Pro LGBTI

A pesar que en la actualidad las personas LGBTI tienen mayor respaldo en sus derechos, en varios países, los actos discriminatorios hacia esta minoría han ido en aumento tanto en países occidentales como en países en vías de desarrollo.

El término “país en vías de desarrollo” (PVD) se refiere al grado de desarrollo económico de un país. Se aplica a naciones caracterizadas por un retraso en términos de desarrollo humano de un segmento importante de su población, un alto nivel de desigualdad social, una debilidad institucional y una inestabilidad política. (Consumoteca: s.f.:1 párr.1)

En muchos de estos países se prohíbe la llamada propaganda homosexual, mientras que las personas que han sido víctima de casos de violencia que se identifican como homosexuales hayan quedado en la impunidad, lo que conlleva al aumento y no castigo del delito cometido (Public Services International; s.f.).

En las regiones en las que se prohíbe propongamos homosexual por Wikipedia (2013:1); “en orden de fecha de aprobación de las leyes, son Riazán, Arjángelsk, Kostroma, San Petersburgo, Magadán, Novosibirsk, Krasnodar, Samara, Bashkortostán y Kaliningrado”.

Los derechos de los/las trabajadores/as LGBT son derechos sindicales y los derechos sindicales son derechos humanos. Que los derechos sindicales son derechos humanos es indiscutible: el principio ha sido afirmado en un gran número de documentos fundacionales, empezando por la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Public Services International; s.f.:1 párr.3).

Al mencionar los derechos laborales de las personas LGBTI comprendidos como derechos sindicales, se han ido incorporando con mayor fuerza en el movimiento sindical internacional. A pesar de ello, varias personas LGBTI no se han afiliado a sindicatos, o si lo han hecho han desistido después de un tiempo dado que dichos sindicatos no atendían sus problemas prioritarios. Se necesita que los sindicatos cuenten con un número amplio de miembros para que su relevancia ante cualquier instancia sea escuchada así también sus ideas y opiniones puedan ser más visibles, con lo que se genera un círculo virtuoso de sindicatos. La misma organización Public Services International (s.f.:1 párr.6) menciona que “las federaciones sindicales internacionales: Internacional de Servicios Públicos e Internacional de la Educación han realizado una cantidad considerable de trabajo conjunto para promover la igualdad de LGBT”

En la actualidad el trabajo de los sindicatos LGBTI consiste en velar y luchar por los derechos de los trabajadores LGBTI, además de ayudar a muchos individuos que son víctimas de discriminación laboral por orientación sexual.

Capítulo I

Acerca de la homosexualidad en Ecuador

1.1 Contexto de la despenalización de la homosexualidad en Ecuador y posteriores acciones públicas

A partir de 1997 se despenaliza la homosexualidad en el Ecuador, al menos en términos legales y constitucionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Constitución de la República de Ecuador, Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y control Constitucional, Código Penal, existe un avance en cuanto a igualdad, derechos y reconocimiento de los grupos LGBTI.

Hasta el 25 de Noviembre de 1997 ser homosexual en el Ecuador era un delito tipificado en el Código Penal. [...] El Art. 516, inciso primero del Código Penal del Ecuador, señalaba que “las relaciones homosexuales consentidas entre adultos serán castigadas con reclusión de cuatro a ocho años”, juzgando a los homosexuales de la misma forma que a los delincuentes (El Mercurio; 2012:1)

Para contextualizar Salgado Judith (2005:16) explica que:

Hasta 1997 el Art. 516 inciso primero del Código Penal del Ecuador tipificaba como delito la homosexualidad en los siguientes términos: En los casos de homosexualismo, que no constituyan violación, los dos reos serán reprimidos con reclusión mayor de cuatro a ocho años.

Los hechos que llevaron a lograr esta garantía se fueron dando desde años anteriores, con grupos activistas, organizaciones y fundaciones que ya reclamaban las garantías y derechos de reconocimiento a grupos de diversidad sexual. Paéz Carolina (2009) menciona que no es hasta el acontecimiento ocurrido en la ciudad de Cuenca en Abanicos Bar en el año 1997, hecho en el cual varias personas del grupo LGBTI fueron agredidas y encarceladas. En consecuencia se denuncia la institucionalidad del artículo 516 del Código Penal Ecuatoriano, en el cual la homosexualidad era penalizada con prisión de cuatro hasta ocho años.

La noticia que circuló días después del acontecimiento escrito por diario (El Comercio de Ecuador en Paéz Carolina; 2009:71), explicaba lo siguiente:

Polémica. Por la detención ilegal de 10.

El festejo gay del sábado 14 de junio terminó en llanto y humillación. El Centro de Detención Provisional de Cuenca (CDP) siempre será sinónimo de infierno para los diez homosexuales (había 50 en la fiesta) detenidos y liberados dos días después por no portar sus cédulas. Durante la semana ya acudieron a Derechos Humanos, en donde fueron acogidos [...]. La presión social fue más fuerte. El 30 de mayo, un comunicado respaldado por firmas de los moradores del sector –la más representativa: la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica– solicitaba a Crespo que proceda a la clausura de Abanicos Bar, por conducta inmoral de los concurrentes y por los escándalos los fines de semana. Este diario recorrió la cuadra del bar y comprobó que la mayoría de vecinos no desea la presencia del local por ser homosexuales. Pero, hay otros menos conservadores que piensan que es una injusticia, porque en la misma cuadra hay dos bares en los que también hay escándalos y no son clausurados. Según uno de los miembros del grupo gay los abusos y atropellos son constantes [...].

En una entrevista Medranda Jorge en Paéz Carolina (2008:71), añade que:

[...] una de las primeras voces en alzarse, fue la de los estudiantes de la universidad de Cuenca y la voz de Monseñor Alberto Luna Tobar. Con semejantes protestas, de tan alto nivel, se llega a calar en la conciencia de la sociedad ecuatoriana y la sociedad ecuatoriana empieza a pedir que se acaben estas discriminaciones contra las personas sexualmente diversas, que en ese momento se enfocó hábilmente por los movimientos sociales y especialmente por el movimiento LGBTI

Además, se crean organizaciones como Amigos por la vida de Guayaquil, SOGA de Manabí, FEDAEPS, Triángulo Andino de Quito, y varias agrupaciones de ciudadanos en Cuenca. Son dichas organizaciones en conjunto con la ciudadanía, las encargadas de postular como inconstitucional el artículo 516 del Código Penal Vigente en aquel tiempo. Para ello se necesitó recaudar un cierto número de firmas, para aprobarla, y se consiguió hacerlo.

Hecho, que de cierta forma obligó, por así decirlo, a muchas personas gays y lesbianas a salir del anonimato en el cual se encontraban, y a vincularse pública y políticamente por el reconocimiento de sus derechos como minoría de diversidad sexual. Al con seguir que “El Tribunal Constitucional, en votación unánime, declaró inconstitucional el primer inciso del artículo 516 el martes 25 de noviembre de 1997” (Paéz Carolina; 2008:76).

La participación de los distintos colectivos, organizaciones, ciudadanos y la póstuma aprobación de la derogatoria de inconstitucional, permitió la despenalización de la homosexualidad en Ecuador, consecuentemente años más tarde el país ha seguido avanzando en camino hacia el mejoramiento de los derechos de las minorías sexuales.

La evolución histórica en cuanto al reconocimiento legal surge a partir de la constitución de 1998 cuando se reconocen los derechos, los que se encuentran detallados en la siguiente sección, de no discriminación por orientación sexual, y deja de penalizarse a la

homosexualidad como delito; en el año 2008 se reconoce la unión de hecho entre personas del mismo sexo y en el año 2015 se la reconoce como un estado civil.

1.2 Elementos de la Constitución a favor de personas homosexuales

Es preciso anunciar que no existe políticas públicas que sean destinadas únicamente a personas homosexuales, por lo tanto se usarán como plataforma las políticas públicas destinada a grupos LGBTI. A partir del año 1997, año en que se dio la despenalización de la homosexualidad en Ecuador surgen algunas políticas tanto a nivel institucional, local y nacional, a favor de todos los derechos de las personas LGBTI.

Es así que en la Constitución que se encontró vigente en el Ecuador en el año de 1998, en el artículo 23, numeral 3 postula explícitamente la no discriminación por orientación sexual, específicamente el artículo describe lo siguiente:

Capítulo 2
De los derechos civiles

Art. 23.- La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, 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 (Constitución de la República de Ecuador; 1998)

En la actualidad la Constitución del Ecuador del 2008, en el artículo 11, inciso 2, declara que:

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

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución del Ecuador; 2008:21).

Además existe el artículo 68 en el cual se valida la unión civil de dos personas del mismo sexo, no es equivalente a un matrimonio, pero es un derecho constitucional, en el cual se explica lo siguiente:

Art. 68.- 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 (Constitución del Ecuador; 2008:51).

Pero no es hasta el año 2015 que el Presidente Rafael Correa reconoce a la unión de hecho como estado civil, con lo cual se adquiere los mismos derechos y obligaciones que un matrimonio, exceptuando la adopción, afiliación al cónyuge al seguro social, a conformar un hogar, estos hechos se dieron tras una reforma al Código Civil (El Comercio; 2016).

A continuación basándose en la tesis de Buitrón Andrés (2012:48) titulada, La implementación de las uniones de hecho de parejas del mismo sexo en Ecuador como ejercicio de igualdad del colectivo LGBT (Disertación de Jurisprudencia), se citarán varios artículos de la Constitución Ecuatoriana 2008, que defienden los derechos de personas LGBTI y la no discriminación:

Art. 6.- Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución [...]

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:
El derecho a la integridad personal, que incluye:

- a) La integridad física, psíquica, moral y sexual.
- b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

[...]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.

Art. 95.- Las ciudadanas y ciudadanos, en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos, y en el control popular de las instituciones del Estado y la sociedad, y de sus representantes, en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano. La participación se orientará por los principios de igualdad, autonomía, deliberación pública, respeto a la diferencia, control popular, solidaridad e interculturalidad. La participación de la ciudadanía en todos los asuntos de interés público es un derecho, que se ejercerá a través de los mecanismos de la democracia representativa, directa y comunitaria.

Art. 347.- Será responsabilidad del Estado:

- 4. Asegurar que todas las entidades educativas impartan una educación en ciudadanía, sexualidad y ambiente, desde el enfoque de derechos.

Las normativas actuales defienden y garantizan a las personas Ecuatorianas de forma integral, por lo tanto a las personas homosexuales otorgándoles garantías que años atrás ni si quiera se lo habrían imaginado, ya que hace 18 años los actos sociales, jurídicos, educativos, o de activismo, que actualmente pueden si bien no ser considerados como cotidianos, pero son permitidos, años atrás habrían sido reprendidos con todo el rigor de la ley.

Para complementar Paéz Carolina (2008:81), escribe y cita a dos autores al respecto, en donde se menciona que:

La narrativa de las organizaciones, activistas y académicos parece asimilarse a la construcción de un relato 81 mítico heroico: “Ecuador se convierte en el segundo país en el mundo con una constitución que determinaba este tipo de derechos a sus ciudadanos/as” (Brabomalo, 2002: 7). También se construye la legislación de la nación como progresista (Brabomalo, 2002; Rojas, 2003; Salgado, 2008). Así podemos observar: En todo caso, la Constitución Política del Ecuador reconoce varios derechos sexuales que aún no han sido incorporados en la mayor parte de textos constitucionales de otros países del mundo y ni siquiera en un instrumento internacional de carácter vinculante. En esa medida constituye un innovador avance en la protección de derechos humanos (Salgado, 2008: 56).

Brabomalo Patricio (2004) en una entrevista realizada por la autora antes mencionada, expresa que a raíz de los hechos suscitados en año de 1997, surge un antes y un después en relación a la población LGBTI. Antes de despenalizar la homosexualidad, los miembros de este grupo eran víctimas de agresiones suscitadas con respaldo jurídico, pero una vez que se logra un avance en cuanto a derechos constitucionales, todo el panorama cambia al respecto en cuanto a los LGBTI, quienes de cierta manera se sienten respaldados y amparados por leyes estatales, “[...]se denominan leyes estatales las dictadas por el Poder legislativo nacional cuando su vigencia es obligatoria” (UniversoJus; 2015:1), lo que permite crear una identidad y un proceso de reacción y reconstrucción de sus derechos.

Además se dan cambios en el imaginario del colectivo LGBTI, y por lo tanto en las personas homosexuales, permitiendo ejercer y realizar actos y acciones que antes eran penados; se encuentran libres de hacerlos al menos en términos constitucionales y legales, “uno de los cambios más profundos que ofrece la despenalización es aquel que da la ilusión de poder salir a la calle sin temor a ser objeto de agresión o poder estar en un bar sin correr el riesgo de caer en la cárcel”, así lo menciona Paéz Carolina.

1.3 Discriminación Laboral por Orientación Sexual

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) 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) 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 (2007:47), 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 (2011:57) 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, separándolos en dos grupos.

La Organización Internacional del Trabajo (2011:57) 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, ya que 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.

“Los trabajadores LGBT tienden más a considerar que su lugar de trabajo es inclusivo cuando la dirección tiene por prioridades la igualdad de trato y las políticas de diversidad en el empleo” (OIT; 2011:57); las personas LGBTI no perciben la discriminación laboral o no la reconocen como un problema real, pues este tipo de trato que reciben de parte de la sociedad está normalizado para el colectivo.

El Centro de Investigación y Promoción para América Central de Derechos Humanos (s.f.:1, párr.6) dice “Sin lugar a dudas, están siendo discriminados, no es un fantasma de victimización. Las manifestaciones de esta discriminación son variadas, algunas de ellas muy solapadas y encubiertas, otras totalmente abiertas y descaradas.”

Son varios los países que han incrementado derechos para proteger de tales situaciones de discriminación laboral a las personas LGBTI, ya que los miembros son personas de distintas situaciones económicas, en distintos lugares del mundo, con distintas realidades familiares, empleados públicos o privados, que prestan sus servicios y transmiten sus conocimientos de igual manera que las personas heterosexuales, su única diferencia sería su orientación sexual la cual no afecta su desempeño laboral y no debería ser motivo de discriminación.

1.4 INEC Contextualización de un grupo de personas homosexuales

El INEC realizó una encuesta en el periodo transcurrido entre Noviembre del 2012 hasta Enero del 2013. Se entrevistó a 2.805 personas de distinta orientación sexual, el grupo mayoritario fueron las personas denominadas Gais, con el 29,2% de la población entrevistada. Las ciudades en las cuales se realizó las encuestas fueron las siguientes: Quito, Guayaquil, Portoviejo, Machala, Babahoyo, Ibarra, Santa Elena, Salinas, Libertad y Manta.

Los marcos de referencia para las preguntas realizadas fueron las siguientes: Información Sociodemográfica, Discriminación y Exclusión, Salud, Educación, Trabajo y Seguridad Social, Justicia y Derechos Humanos, Participación Ciudadana.

Si contextualizamos los datos que se obtuvieron del estudio e investigación del INEC y de la muestra obtenida, la mayor parte de los encuestados se considera gente joven o joven adulto, los cuales están dentro de la Población Económicamente Activa, el nivel de estudios es superior al de la población total, aunque la culminación del nivel de estudios y la obtención del título no sea de igual manera.

Existen rasgos característicos que determinan a la población LGBTI, pero si se consideran los datos arrojados por la investigación, lo que se entiende es que las personas LGBTI poseen similares características al grupo heterosexual. Muchos viven con padres, son solteros,

tienen hijos o desean tenerlos, por lo que si se entiende desde esta perspectiva tienen aspiraciones y realidades similares a la población heterosexual.

La problemática surge cuando a pesar de tener características similares de forma cualitativa entre homosexuales y heterosexuales, existiendo discriminación que se puede manifestar en entornos familiares, educativos y laborales. Los que se evidencian tanto por los datos obtenidos como en la cotidianidad, al observar situaciones de discriminación en distintos aspectos y hechos empíricos.

Los datos muestran un alto porcentaje de personas de la población LGBTI que han sido discriminadas principalmente en sus hogares. Debido a esto es recurrente que el círculo social más cercano a las personas GLBTI conozca acerca de su orientación sexual antes que sus propios familiares.

Las personas LGBTI se ven obligados a ocultar las manifestaciones o comportamientos que demuestren su orientación sexual, por temor a ser menospreciados, despedidos o recibir un trato diferente. Este entorno impide que los miembros LGBTI se manifiesten públicamente y aún menos sean parte de los grupos activistas en favor de los derechos LGBTI, esta reacción conlleva contradictoriamente a que se les dificulte aún más el acceder a sus derechos, reconocimientos, visibilización y la no discriminación.

En cuanto a legitimidad y derechos, la población LGBTI debería conocer y estar al tanto de los derechos que la constitución les garantiza, para que puedan apelar a los mismos, y comprender que poseen un resguardo legal en los ámbitos, políticos, social, laboral, individual, religioso, etc.

Capítulo II

Un acercamiento a la realidad laboral de un grupo de personas homosexuales en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas centro, norte y sur

2.1 Metodología para el levantamiento de datos

El método usado fue el descriptivo con estudios exploratorios, con la técnica bola de nieve, como instrumentos la encuesta y la entrevista, para obtener los resultados y aplicarlos finalmente con la selección de tres casos de estudio, de personas que fueron víctimas de discriminación laboral por su orientación sexual, y que aceptaron participar en las entrevistas, y a través de la metodología de costos perdidos, realizar un cuadro comparativo de todos los aspectos económicos y no económicos a los que estuvieron expuestos y como aquello les afectó tanto en disminución de salarios y calidad de vida.

Para este estudio, se tomó como base los fundamentos teóricos. Se elaboró una encuesta que estuvo separada por secciones y se incluyeron preguntas cerradas y abiertas las cuales permitieron conocer la situación de las personas encuestadas.

Una vez terminado el formato de la encuesta, se visitó Fundación Ecuatoriana Equidad y Fundación Causana, la primera trabaja en mayor proporción con personas gais mientras que la segunda trabaja con personas lesbianas: en ambas fundaciones se tuvo una entrevista con sus dirigentes explicando la razón, motivo y contenido de la presente disertación y la posibilidad de que las fundaciones a su cargo posibiliten el contacto y referencias con las personas que posteriormente realizaron las encuestas.

Efectivamente, las mencionadas fundaciones proporcionaron las referencias para contactar a las personas; se realizó algunas encuestas en las fundaciones, varias de estas personas vincularon a otras personas, a las cuales se contactó por medio de número celular y redes sociales. En algunos casos se citó un día de conveniencia de las personas para explicarles los fines de la encuesta, en otras ocasiones las personas por cuestión de tiempo, anonimato y consideración propia prefirieron realizar la encuesta digital, es decir que sea enviada por mail, explicando como antecedente los fines de la encuesta de igual forma.

Se realizó la encuesta anónima y se aplicó a 36 personas en total según el formato de encuesta que se encuentra en el Anexo 1, se identificó a estas personas siguiendo la metodología de bola de nieve. Posteriormente, se identificaron tres personas que

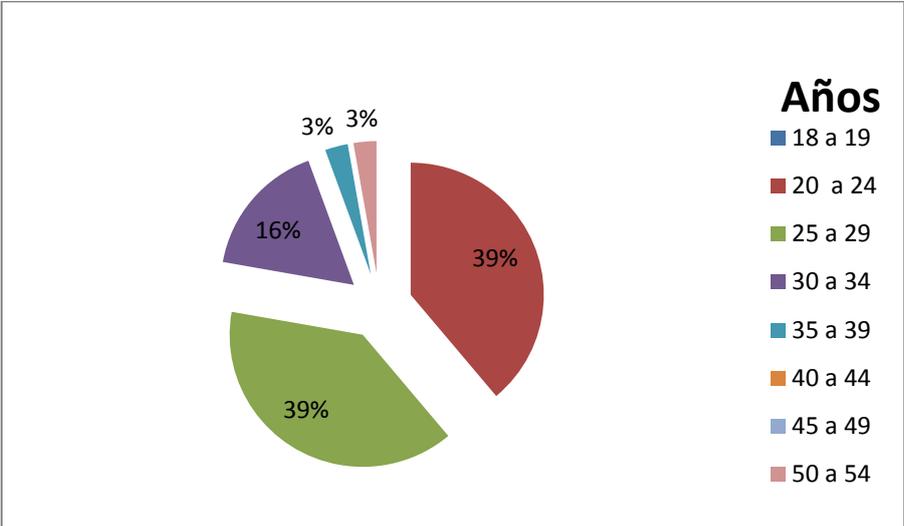
efectivamente vivieron discriminación laboral por su orientación sexual. A partir de ellos se realizaron 3 casos de estudio, los cuales efectivamente estuvieron expuestos en sus trabajos a discriminación por su orientación sexual, cuyos resultados se muestran en la sección de casos de estudio al finalizar los resultados de las encuestas.

2.2 Resultados del Estudio

2.2.1 INFORMACIÓN BÁSICA

Gráfico No. 4

Distribución de las personas encuestadas por grupos de edad



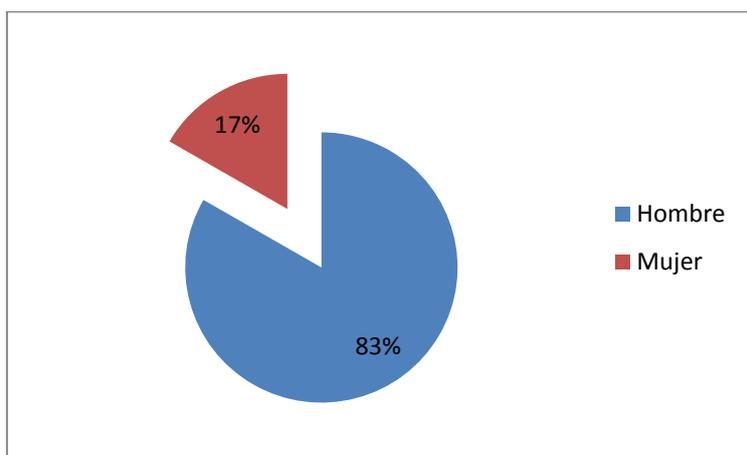
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se puede apreciar en el gráfico No. 4 que entre las personas encuestadas, la mayoría (78%) oscila entre los 20 a 29 años de edad, por lo que se les considera personas jóvenes, dato que se asemeja a los obtenidos por el INEC en su estudio. Al utilizar el método de bola de nieve el cual se basa en conexiones sociales entre los encuestados, es entendible que las personas a las que se referencian sean de edades similares; por ello la similitud entre edades.

Gráfico No. 5

Distribución de las personas según sexo



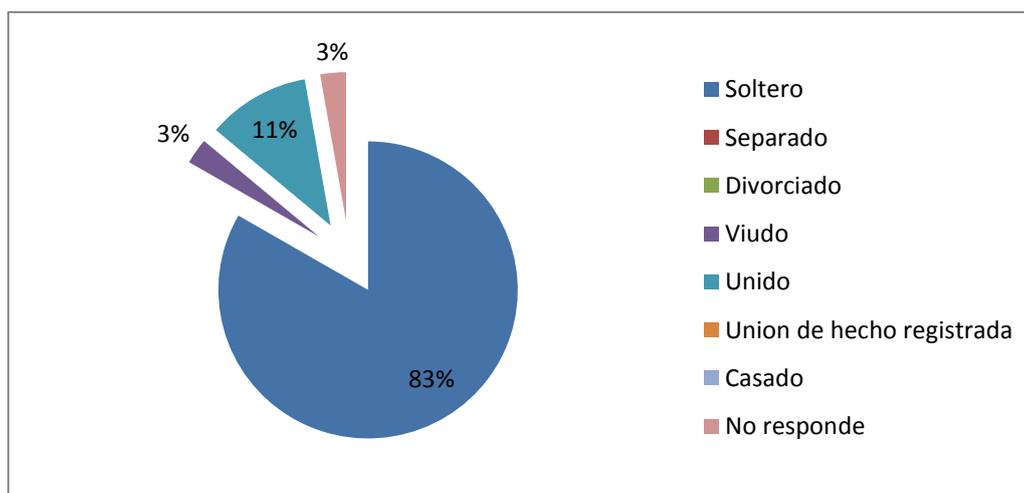
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se observa en el gráfico No. 5 que entre las personas encuestadas existe un mayor porcentaje (83%) de hombres, esto responde a que en las fundaciones visitadas, ambas proporcionaron mayor número de referencias a hombres que a mujeres, a pesar que la Fundación Causana es una fundación que en su mayoría trabaja con lesbianas. Las personas encuestadas dieron mayor referencia a hombres que a mujeres. No sólo resultó complicado encontrar a mujeres que quisieran participar en la encuesta sino también que puedan referir a otra mujer que la conteste, y en algunos de los casos cuando se obtuvo contactos de personas lesbianas, no quisieron participar en la encuesta o no dieron respuesta alguna al respecto.

Gráfico No. 6

Distribución de las personas según estado civil



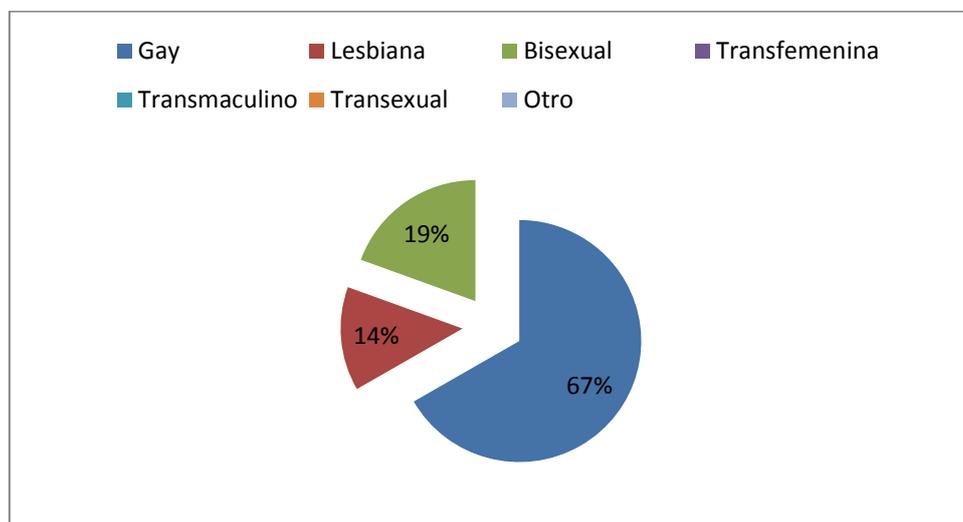
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 6 se puede observar que la mayor parte de las personas encuestadas es soltera.

Gráfico No. 7

Distribución de las personas según orientación sexual



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

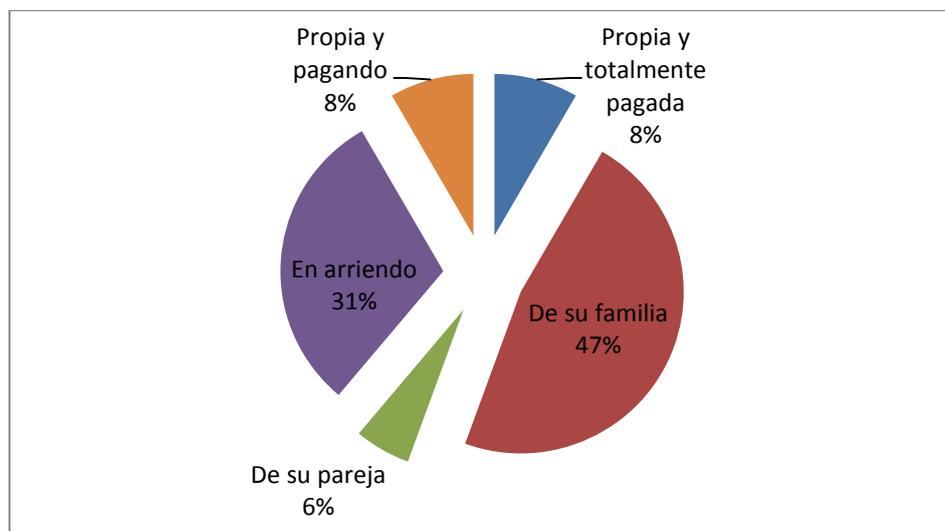
A partir de los resultados del gráfico No. 7 se puede corroborar lo antes dicho respecto al gráfico No. 6, dado que el mayor número de entrevistados fueron hombres. Sin embargo es necesario mencionar que en las entrevistadas surgieron informantes que se autodefinen como personas bisexuales. Estas han sido consideradas en el estudio, dados sus características similares con las personas homosexuales. Lambda y CWLA (2013:1) explican que la persona bisexual es:

Un hombre o una mujer que tiene una atracción emocional, romántica y sexual hacia personas de ambos géneros. Para algunos/as, la atracción hacia cada género es equitativa, mientras que para otros/as puede existir una preferencia de un género sobre otro, esto se conoce como orientación sexual.

Al parecer en el momento de referir unas personas a otras, no conocen con exactitud la orientación sexual de sus referenciados, por lo que ellos y ellas suponen que sean gays o lesbianas, pero en el momento de realizar las encuestas varias personas se definen como bisexuales, o comentaron que aún no podían encasillarse en un solo aspecto por lo cual les pareció apropiado escoger la opción de bisexualidad.

Gráfico No. 8

Distribución de las personas según opción de vivienda



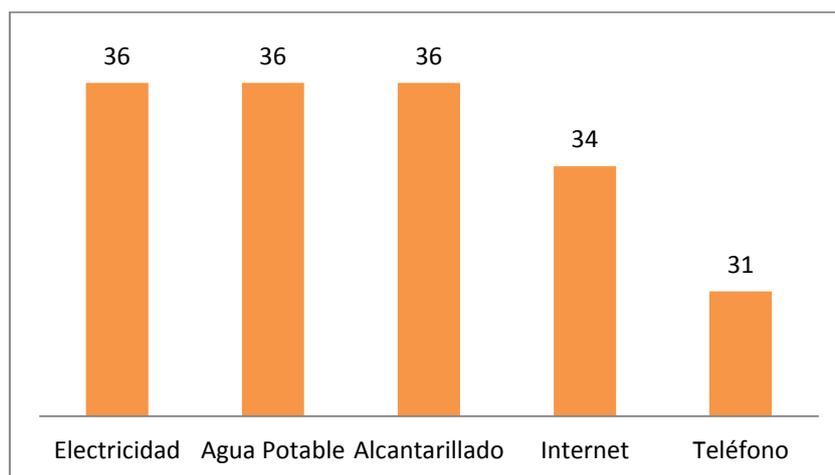
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En cuanto a opciones de vivienda, en el gráfico No. 8 se observa que las dos con mayor selección fueron de vivir en casa de su familia (47%), arrendando (31%), debido a la edad de las personas y a los ingresos que reciben, aspecto que se evidencia posteriormente.

Gráfico No. 9

Número de personas con acceso a servicios básicos



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

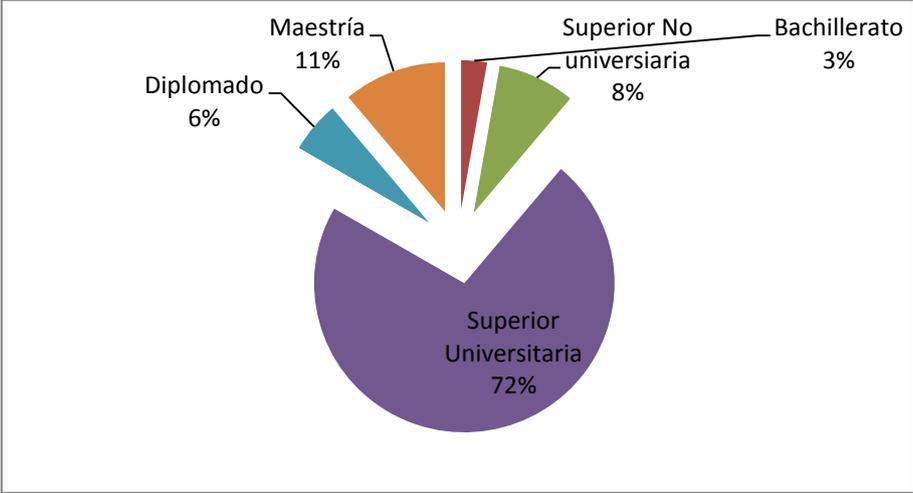
En el gráfico No. 9, se muestran los distintos servicios básicos a los que acceden. Todos los encuestados acceden a Electricidad, Agua Potable y Alcantarillado, lo cual se entiende dado que las personas se encuentran en el Distrito Metropolitano de Quito. Sin embargo se

reportan personas donde los niveles de cobertura alcanzan el (14%) de personas que no cuentan con teléfono e (6%) de personas que no cuentan con internet, que en la actualidad a pesar de no ser de vital importancia se han convertido en necesarios.

EDUCACIÓN

Gráfico No. 10

Distribución de las personas según nivel académico



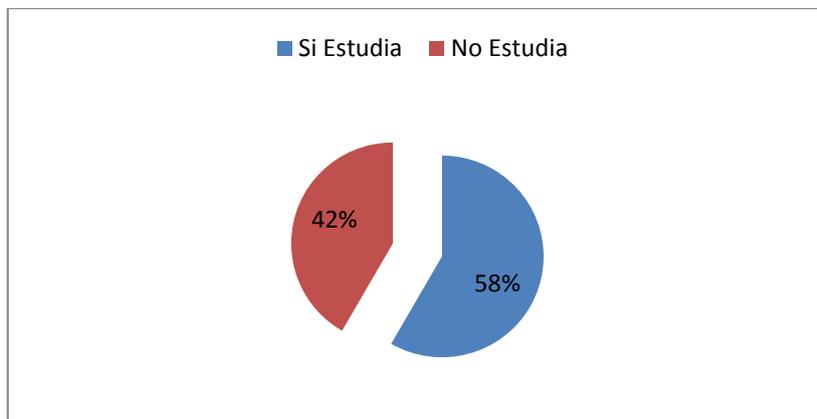
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 10 se observa que la mayoría de personas cuentan con educación superior universitaria culminada o se encuentran cursando (72%), lo que refleja que el nivel académico de los encuestados es alto, ya que según los resultados del Censo del 2010 de población y vivienda en el Ecuador: INEC (2010:15) “El 66,1% de la población que estudia se encuentra en educación básica, mientras el 16,4% estudia bachillerato; Mientras que el 6,3% de la población tiene título de educación superior (universitario o no universitario)”. Por tanto el acceso a puestos de trabajo de este grupo de estudio no tiene limitantes desde la perspectiva educativa.

Gráfico No. 11

Distribución de las personas según situación actual de estudio



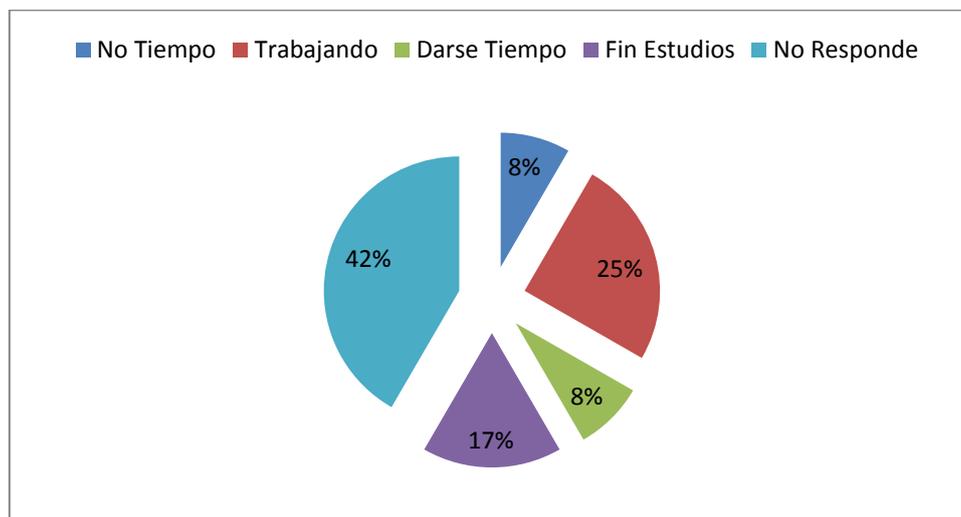
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se puede observar en el gráfico No. 11 que la mayor parte de las personas se encuentran estudiando (58%), o se encuentra terminando sus estudios universitarios, algunos se encuentran en maestría y diplomado y al mismo tiempo trabajan, o están estudiando cursos solamente.

Gráfico No. 12

Distribución de las personas según la razón por la cual no estudian



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

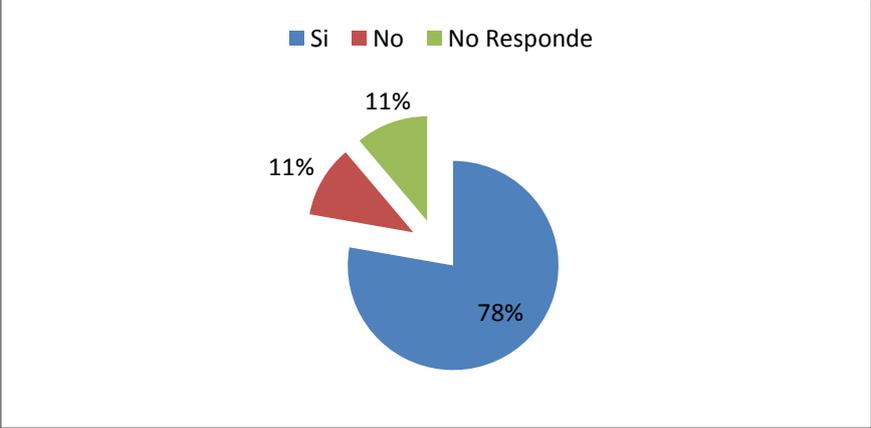
Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 12 se observa que las personas que no se encuentran estudiando alcanza el (42%), cuando se les preguntó la razón de no hacerlo, respondieron argumentos como: Hombre, 25 años, gay, "Decidí darme un respiro por un tiempo"; Hombre, 30 años, gay "He

culminado mis estudios”; Mujer 24 años, lesbiana, “no hay tiempo”. Entre las personas que contestaron, la mayoría explicó que era falta de tiempo (42%), hecho que también está vinculado al trabajo (25%) y a la culminación de los estudios previos (17%).

Gráfico No. 13

Distribución según perspectivas para continuar sus estudios



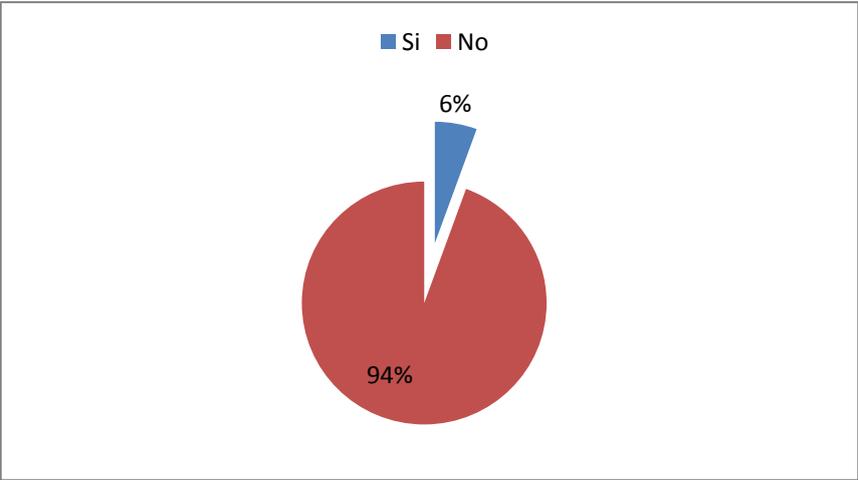
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

El gráfico No. 13 se vincula a la pregunta anterior; se preguntó si pensaban seguir estudiando en un futuro; en su mayoría la respuesta fue afirmativa (78%). Este hecho se vincula con la teoría de que la apreciación de tener mayor nivel de estudios puede verse reflejado con alcanzar mayor niveles de bienestar, u obtener mejores puestos de trabajo.

Gráfico No. 14

Incidencia de la homosexualidad en la educación



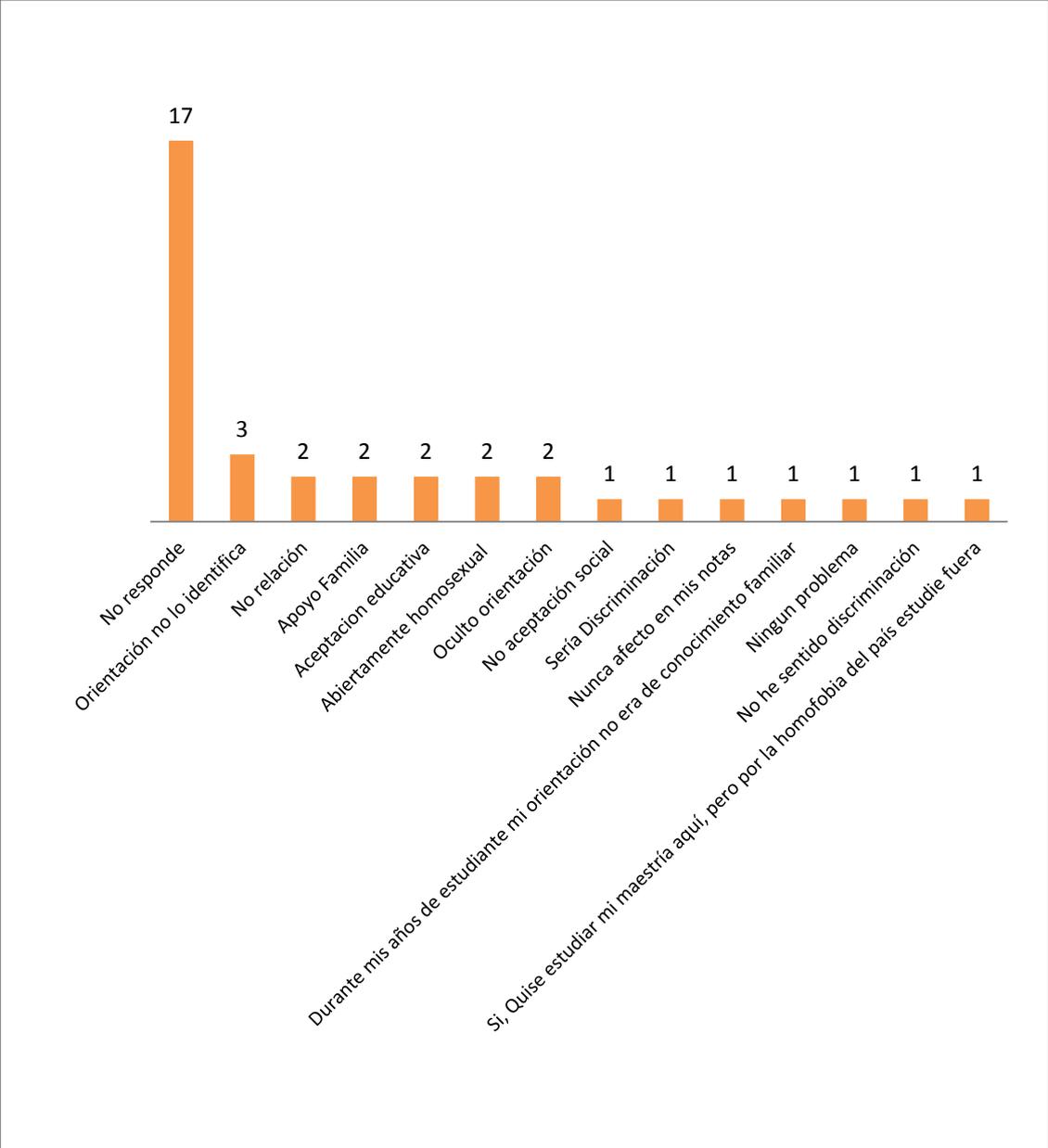
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

El gráfico No. 14 presenta los resultados cuando se preguntó a los encuestados si la orientación sexual impidió o dificultó de alguna manera el acceso y la permanencia en los estudios. Para la gran mayoría (94%) no lo fue, a excepción de solo dos casos en los que sí fue impedimento (6%). En un caso, hombre, 29 años, gay, manifestó: “Quise estudiar una maestría en Ecuador, pero debido a la altísima discriminación homofóbica existente entre los profesionales de la industria e ingeniería tuve que estudiarla en el extranjero”. Mientras que el segundo caso hombre, 24 años, gay, dijo que “por la no aceptación de algunas personas y el señalamiento de estas mismas”.

Gráfico No. 15

Número de personas según razones por las cuales la orientación sexual no afectó la educación



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

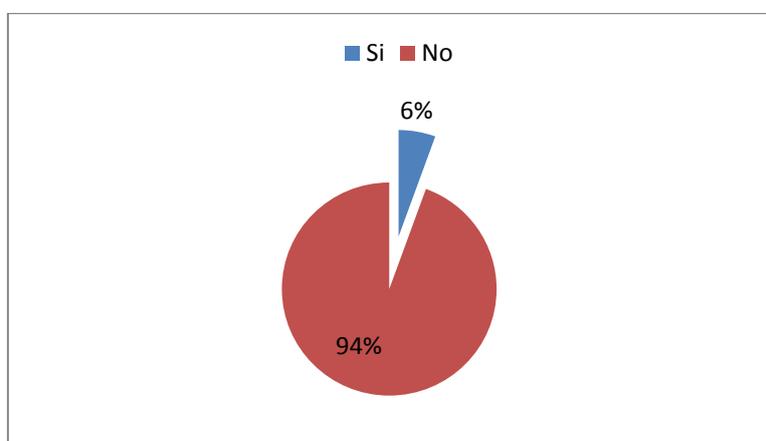
Elaboración: Darío García

Las respuestas de porque la orientación sexual no fue impedimento para sus estudios, varía de persona a persona. Los resultados del gráfico No. 15 permiten deducir que existió aceptación y ayuda tanto por parte de la familia como de las instituciones educativas. Además algunos informantes manifiestan que no existe relación directa entre la orientación sexual y su nivel de estudios.

Así las personas encuestadas mencionaron cosas como: hombre, 24 años, gay, “Siempre fui abiertamente homosexual en mi ambiente educativo”; mujer, 24 años, lesbiana, “Sería una discriminación”; mujer, 25 años, lesbiana, “no impide seguir adelante”.

Gráfico No. 16

Influencia de la orientación sexual de las personas encuestadas en la decisión sobre la formación profesional a seguir



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se preguntó además si la orientación sexual influyó el momento de elegir la carrera de estudios, siendo de igual manera las respuestas mayoritariamente (94%) negativas a excepción de dos casos (6%), como se aprecia en el gráfico 17. El primer caso, hombre, 50 años, gay manifestó que:

Quando yo estudiaba la universidad quería hacer algo por mi comunidad y con lo que estudiaba en ese momento no lo lograría. Cambié el rumbo de mi vida en función del activismo LGBTI, aún en contra de lo que mi familia esperaba.

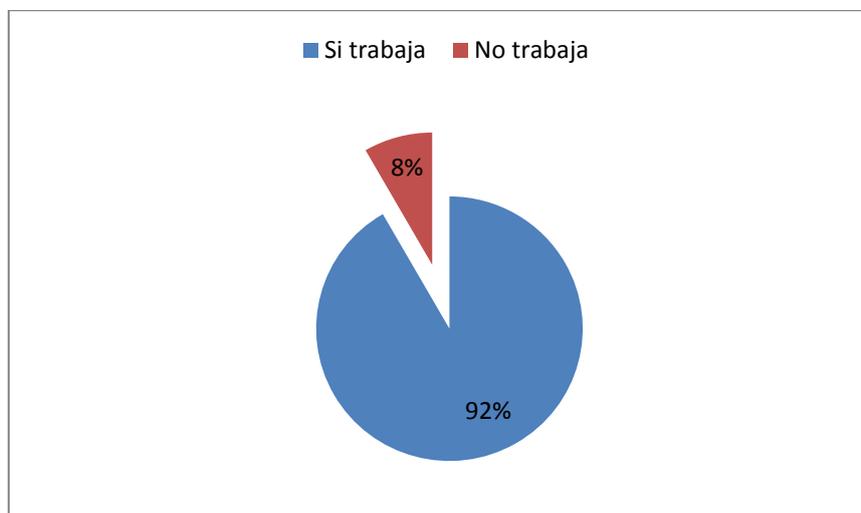
Mientras que el segundo caso Hombre, 29 años, gay, mencionó que:

Estudí y ejerzo una de las profesiones con mayores índices de homofobia en la sociedad (Ingeniería Civil) y debido a ello nunca pude admitir mi identidad sexual y tal vez nunca pueda hacerlo con libertad. Muchas veces pensé en retirarme de la universidad y estoy pensando seriamente en retirarme de la profesión, pues admitir mi homosexualidad entre mis colegas sería un suicidio profesional con la añadidura de la humillación y un sinnúmero de problemas adicionales que ello conllevaría.

2.2.2 ENTORNO LABORAL

Gráfico No. 17

Distribución de las personas encuestadas según situación actual de trabajo



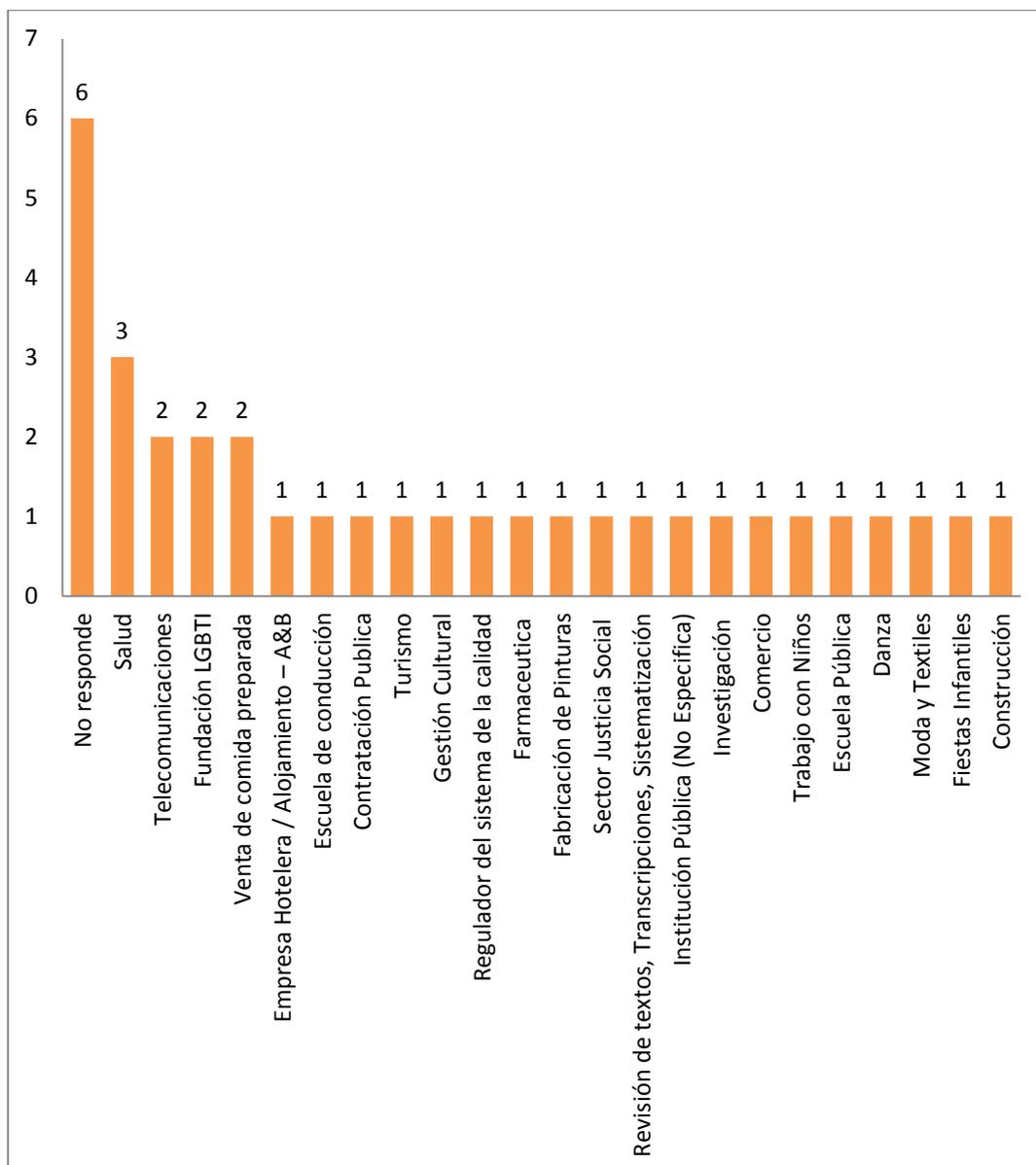
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 17 se observa el porcentaje de personas que se encuentran actualmente trabajando y las que no. Por el objeto de estudio se intentó buscar personas que se encuentren trabajando (92%) pero al ser un método de referencia el usado para identificar a los informantes, se presentaron tres casos de personas que no trabajan actualmente (8%), pero que habían trabajado en anteriores ocasiones.

Gráfico No. 18

Número de personas según sector económico en que trabajan



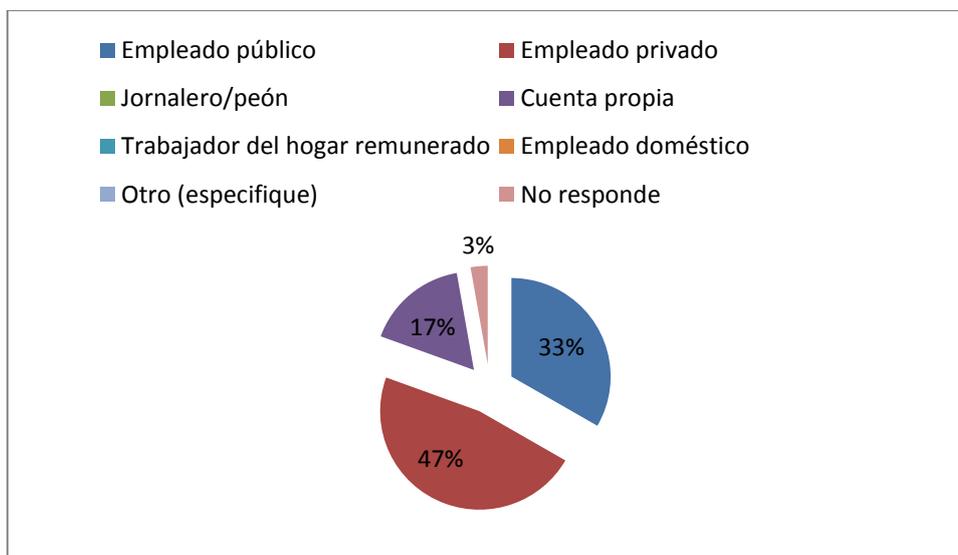
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se puede observar en el gráfico No. 18 que las personas encuestadas se encuentran trabajando en distintas ocupaciones laborales lo cual refleja que la orientación sexual es independiente de la carrera a seguir.

Gráfico No. 19

Distribución de personas según tipo de ocupación



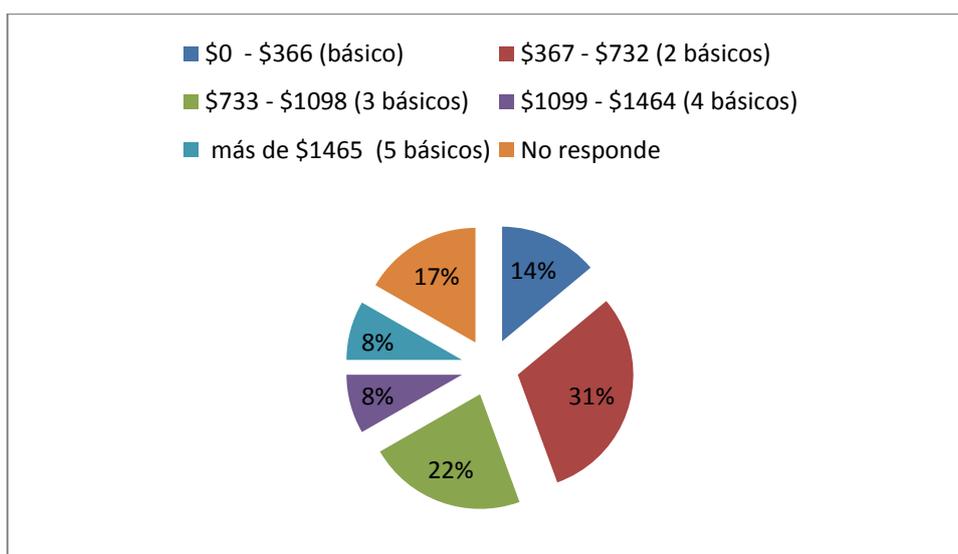
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Según el gráfico No. 19, la mayoría de personas (80%) son empleados públicos o privados, y un 17% de las personas trabajan por cuenta propia.

Gráfico No. 20

Distribución de las personas según rango de ingresos mensuales percibidos



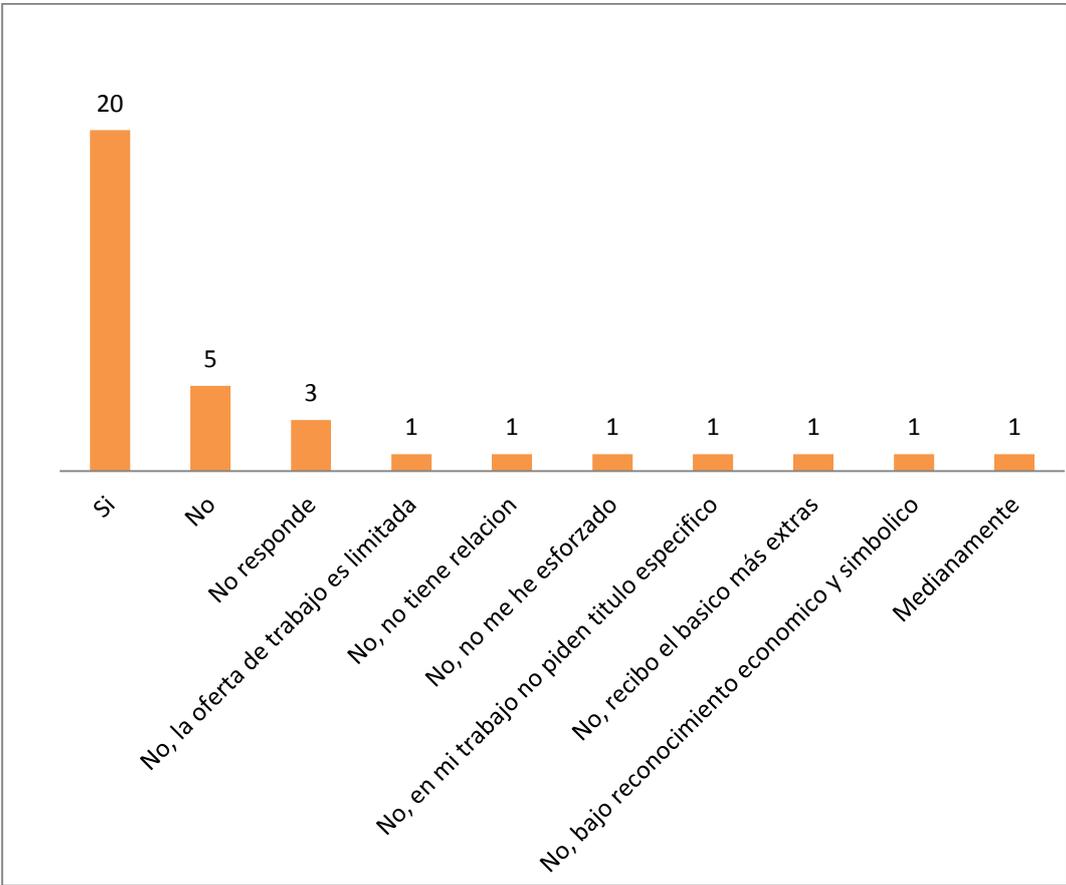
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Conforme se verifica en el gráfico No. 20, la mayor parte de las personas que actualmente se encuentran trabajando reportaron que su salario se encuentra entre dos a tres salarios básicos (53%). Siendo la canasta básica \$683,16 (dato abril 2016) obtenido por el INEC, asimismo el INEC (2012) explica que el promedio de ingresos totales en Ecuador es de 893 dólares. Por lo tanto este grupo de estudio estaría prácticamente en el promedio a nivel país, aunque se debe considerar que dos salarios básicos proviene desde 367 dólares, por lo tanto un grupo considerable de los encuestados estaría en condiciones precarias en relación al nivel país, además que sus ingresos serían insuficientes para cubrir la canasta básica, sin considerar otros gastos.

Gráfico No. 21

Número de personas según la formación académica



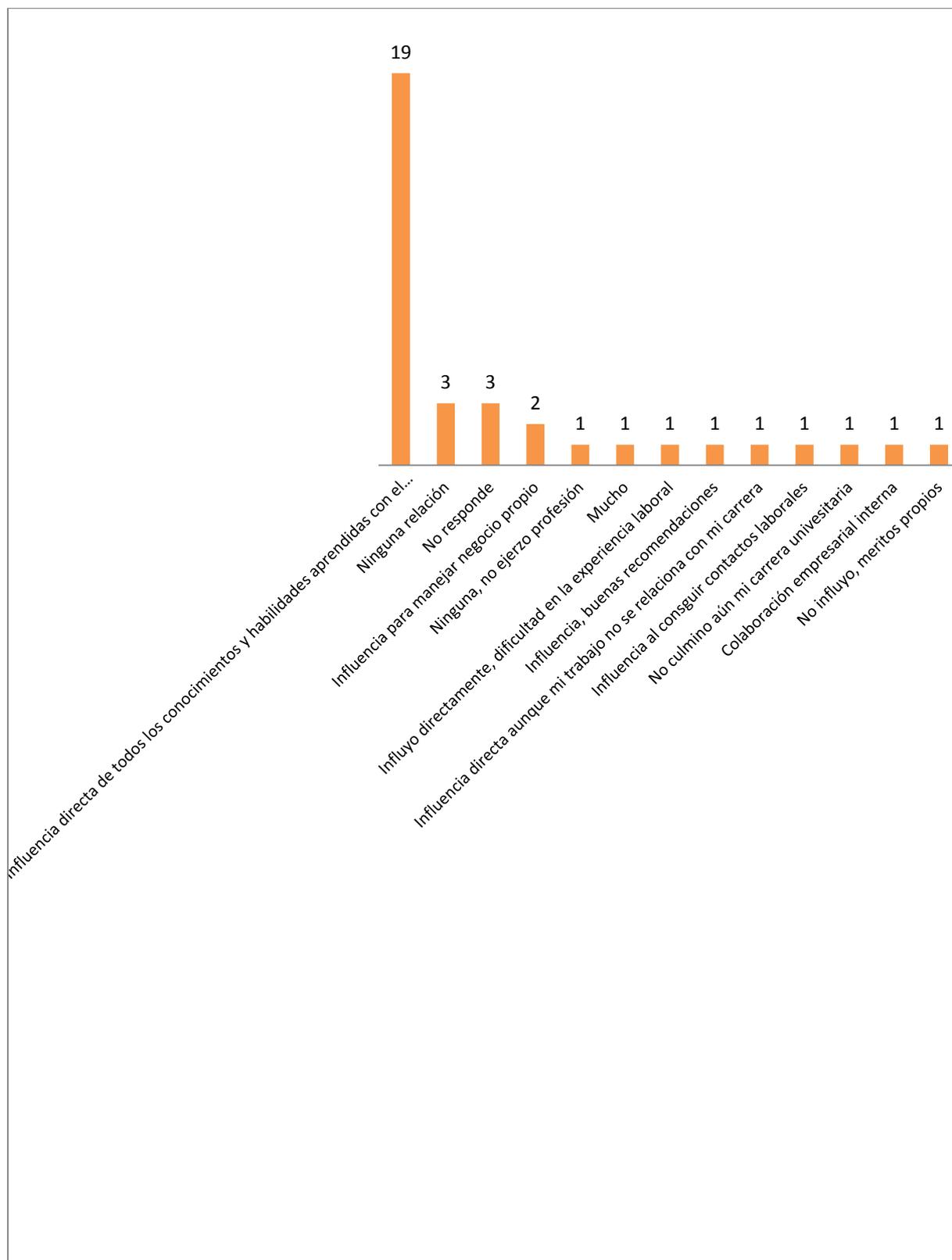
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 21 se puede observar la consulta de si el salario que reciben era consecuente y estaba en relación a la formación académica que poseen, siendo la respuesta afirmativa por el mayor número de personas, y las personas que respondieron de forma negativa, en el gráfico se observa sus razones.

Gráfico No. 22

Número de personas según relación entra la formación académica y el cargo laboral



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas

Elaboración: Darío García

Se preguntó además si la formación académica, sus capacidades y habilidades estaban relacionadas con el puesto laboral, como se observa en el gráfico No. 22. Se pudo observar que en la mayor parte de los casos, los estudios, capacidades y habilidades estuvieron relacionados con el trabajo que ocupan. Así manifestó un hombre, 24 años, gay al decir que “me proveyó de conocimiento y las herramientas que necesito para llevar a cabo mi trabajo actual” por su parte un hombre, 30 años, gay indicó que “la formación me ha preparado para ejercer el cargo que desempeño actualmente” y finalmente una mujer, 29 años, lesbiana comentó que “Solo la experiencia me dificultó un poco, pero de ahí no, por tener ya el trabajo no tuve ningún problema”.

Gráfico No. 23

Distribución de las personas según la vinculación del cargo laboral con la formación académica



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

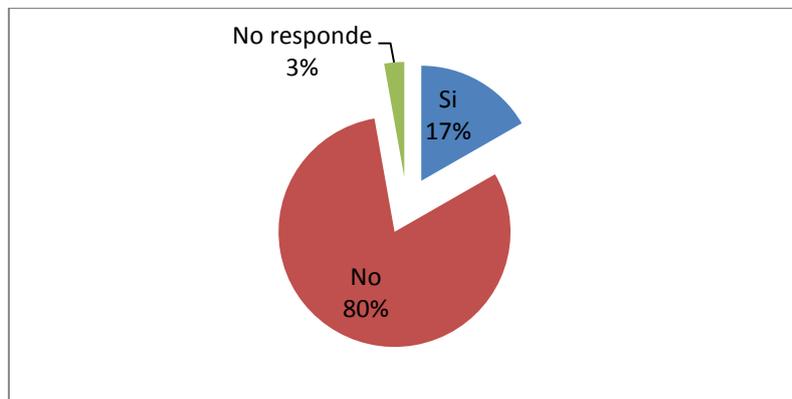
En el gráfico No. 23, se evidencia como complemento a la anterior pregunta, se analizó si el puesto laboral que ocupan se encuentra vinculado con la formación académica, siendo positivo en la mayoría de los casos (59%), esto refleja que existe una relación entre los estudios y los puestos de trabajo que ocupan. Y refuerza la importancia de la variable educación.

2.2.3 DISCRIMINACIÓN LABORAL

- ACCESO LABORAL

Gráfico No. 24

Distribución de las personas en función de si en la entrevista de trabajo se preguntó sobre su orientación sexual



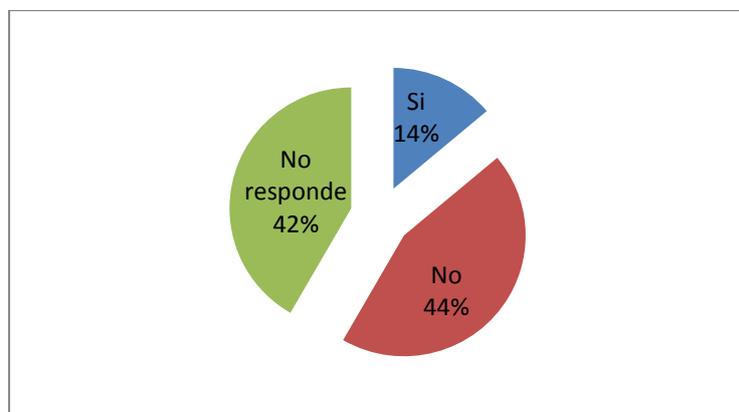
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 24, se muestra los resultados acerca de si en el momento de la entrevista de trabajo les preguntaron sobre su orientación sexual a pesar que se entiende que en los contextos actuales debería ser irrelevante dicha pregunta. Solamente 17% de las personas respondieron afirmativamente, pero se debe señalar que a una de ellas se le preguntó sobre su orientación sexual pues en dicho trabajo necesitaban a una persona homosexual para trabajo de activismo LGBTI.

Gráfico No. 25

Distribución de las personas según decisión de informar la orientación sexual si es preguntado en una entrevista de trabajo



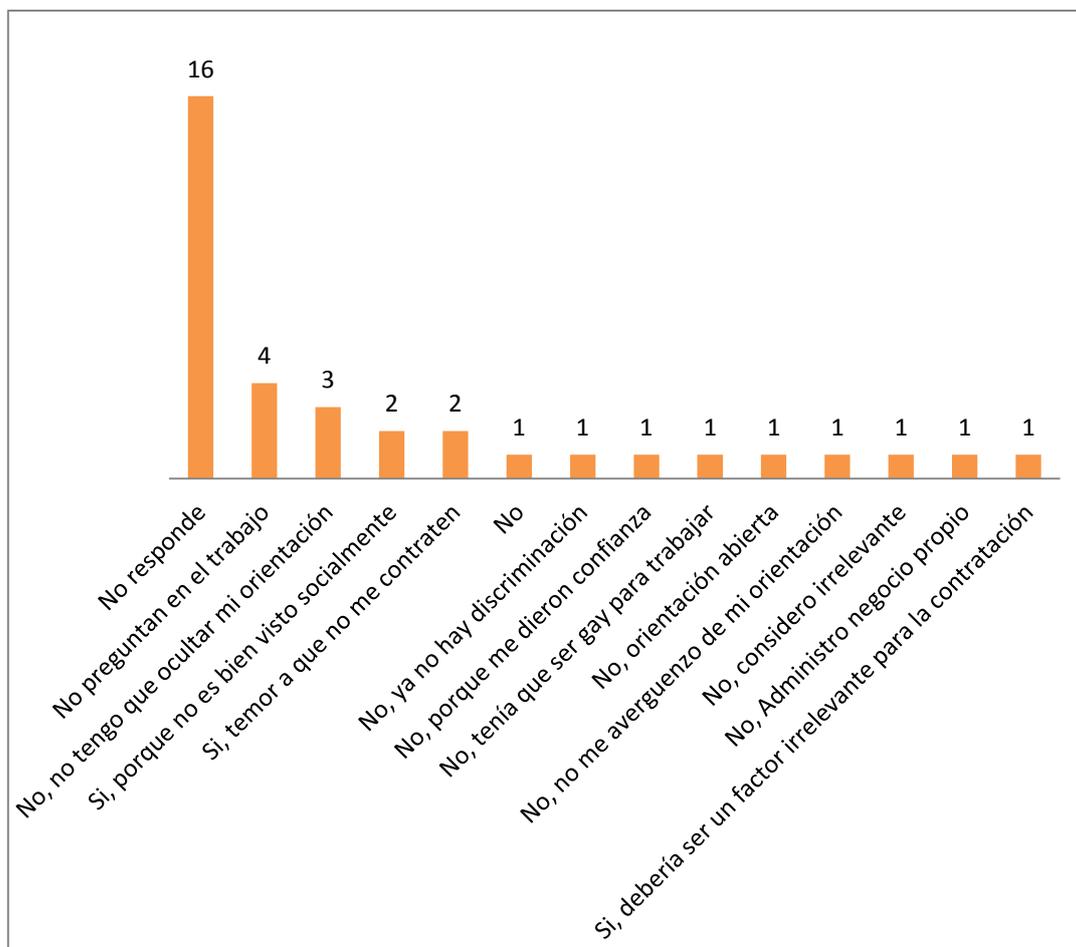
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En caso de si le preguntaron o si le preguntarían acerca de su orientación sexual, y si ocultó u ocultaría la misma, las respuestas que se aprecian en el gráfico No. 25 revelan que en su mayoría no ocultarían (44%) o no responderían a dicho cuestionamiento (42%).

Gráfico No. 26

Número de personas según las razones por las cuales ocultó su orientación sexual



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

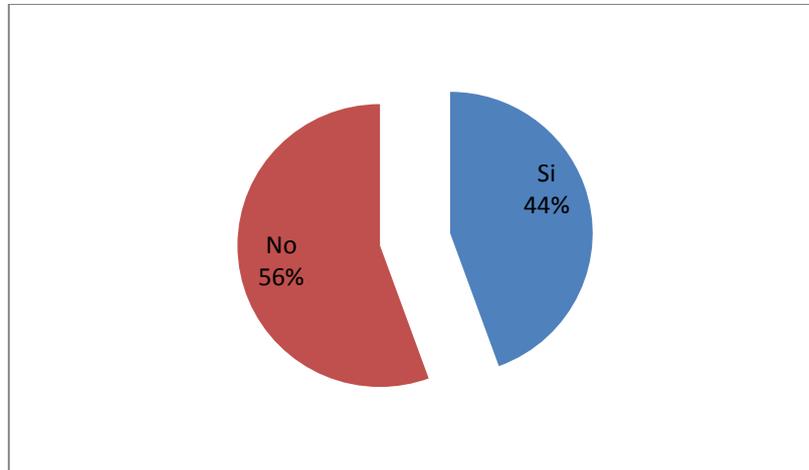
Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 26, se muestran las repuestas de porque ocultar o no la orientación sexual fueron diversas, pero se destaca que no es una pregunta que realizan en la entrevista laboral, que no existe razón para ocultar, que es irrelevante o que no se debería ocultar. Las respuestas son contrapuestas mientras un Hombre, 24 años, gay indicó que “No me preguntaron, no se tomó ese tema en la entrevista” y un Hombre, 30 años, gay, dijo “No tengo que ocultar quien soy”. Por otro lado un Hombre, 23 años, gay, dijo “Oculté, porque era mi primera entrevista y tenía miedo que no me contraten” y una mujer, 23 años, lesbiana dijo “Ocultaría, porque no es bien visto en la sociedad”.

2.2.4 SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

Gráfico No. 27

Distribución de las personas según si en su trabajo conocen actualmente la orientación sexual



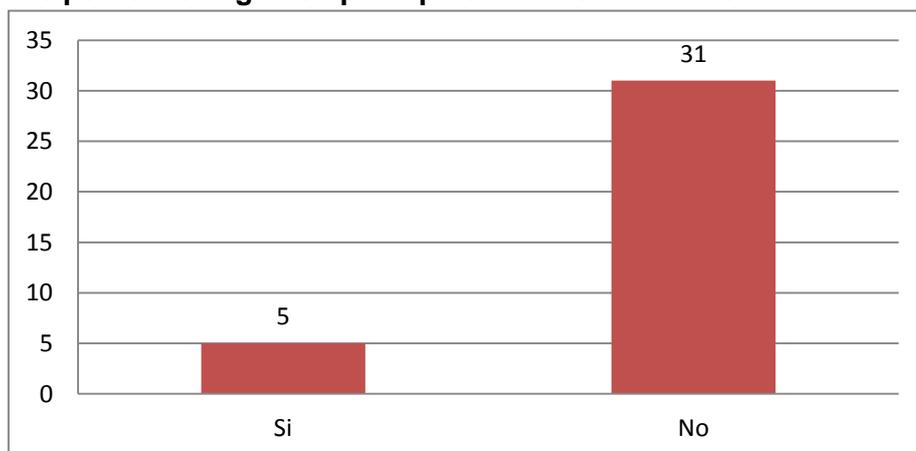
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Además se preguntó si en la actualidad conocen en su lugar de trabajo sobre su orientación sexual, en el gráfico No. 27 se muestra que tan solo el 44% dio respuestas afirmativas. Sin embargo es necesario mencionar que el hecho de que se conozca o no su orientación en el trabajo no tiene relación con si existe o no discriminación por este hecho. Ya que como sucede en los casos de estudio no es necesario que se conozca directamente sobre la orientación sexual, la presunción de la misma implica y conlleva a prácticas discriminatorias

Gráfico No. 28

Número de personas según su percepción de discriminación en el ámbito laboral



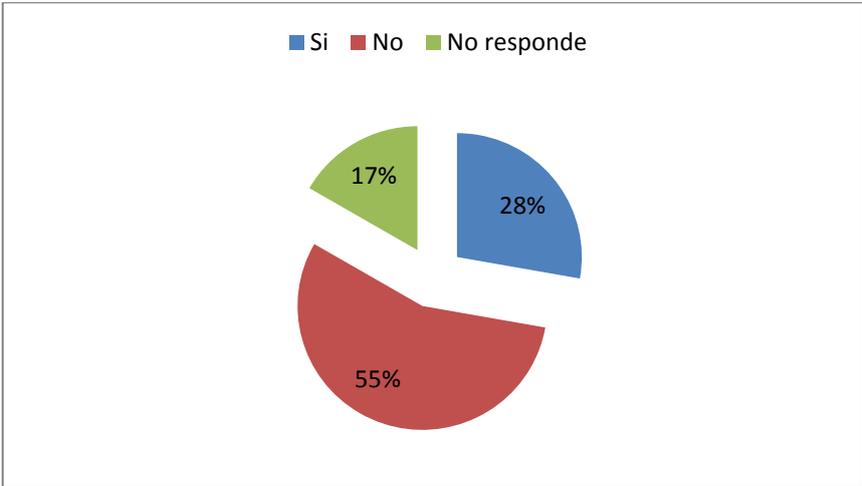
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 28 se exponen las respuestas a una de las preguntas esenciales pues revela la realidad de las personas encuestadas acerca de si había o si percibían haber sido discriminadas por su orientación sexual en su lugar de trabajo. Cinco personas respondieron afirmativamente, de las cuales tres de ellas colaboraron en responder preguntas más detalladas al respecto de este hecho en particular y es con ellas con quienes se construyó los casos de estudio.

Gráfico No. 29

Distribución de personas según respuestas sobre seguiría ocultando la orientación sexual en el ámbito laboral



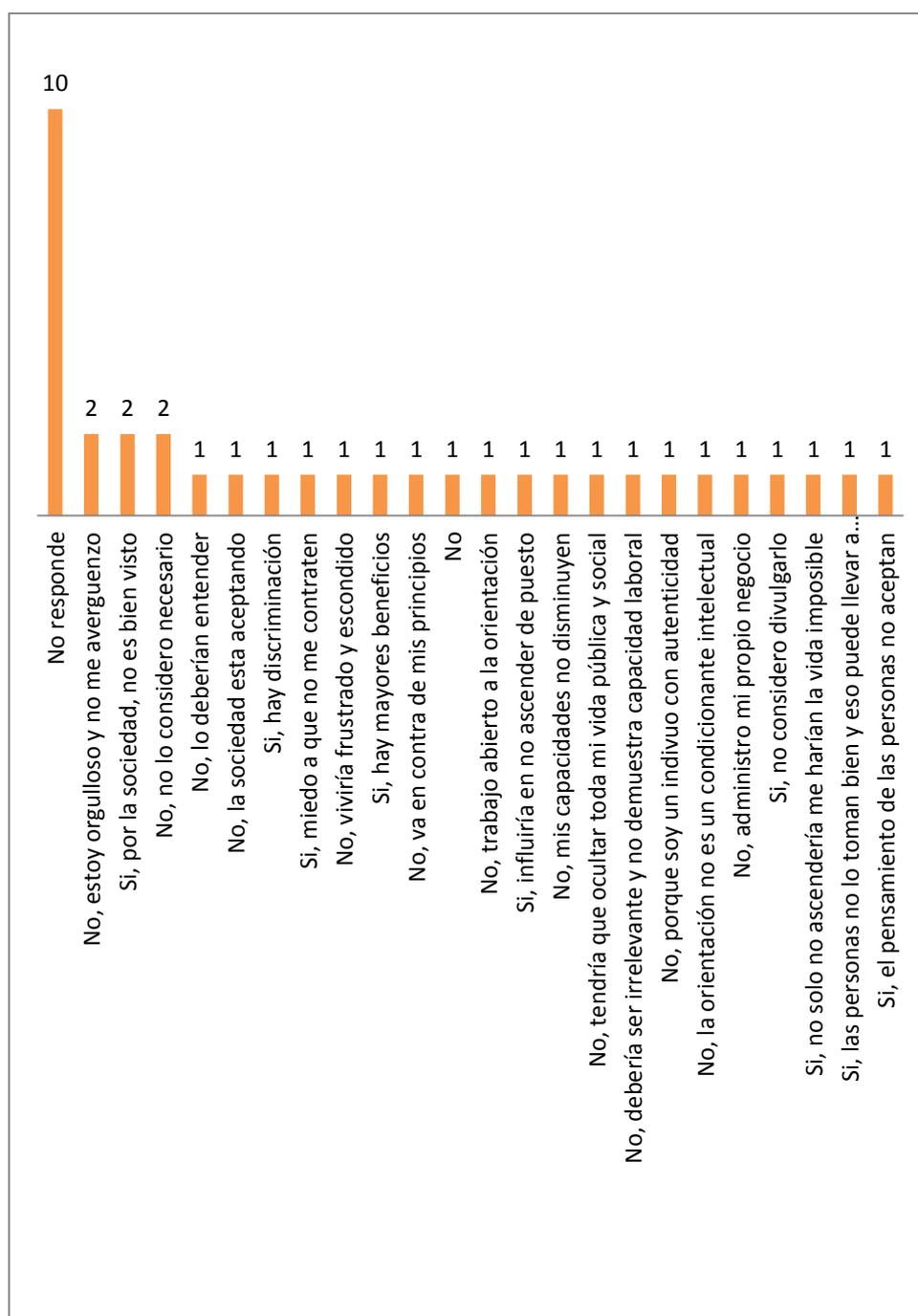
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se preguntó a las personas que dijeron que en su lugar de trabajo no conocían su orientación sexual si la seguirían ocultando para ascender en un puesto de trabajo. El 28% respondió afirmativamente y el 55% de personas manifestó que no lo ocultarían, como se presenta en el gráfico No. 29.

Gráfico No. 30

Número de personas según las razones para seguir ocultando su orientación sexual de las personas encuestadas



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

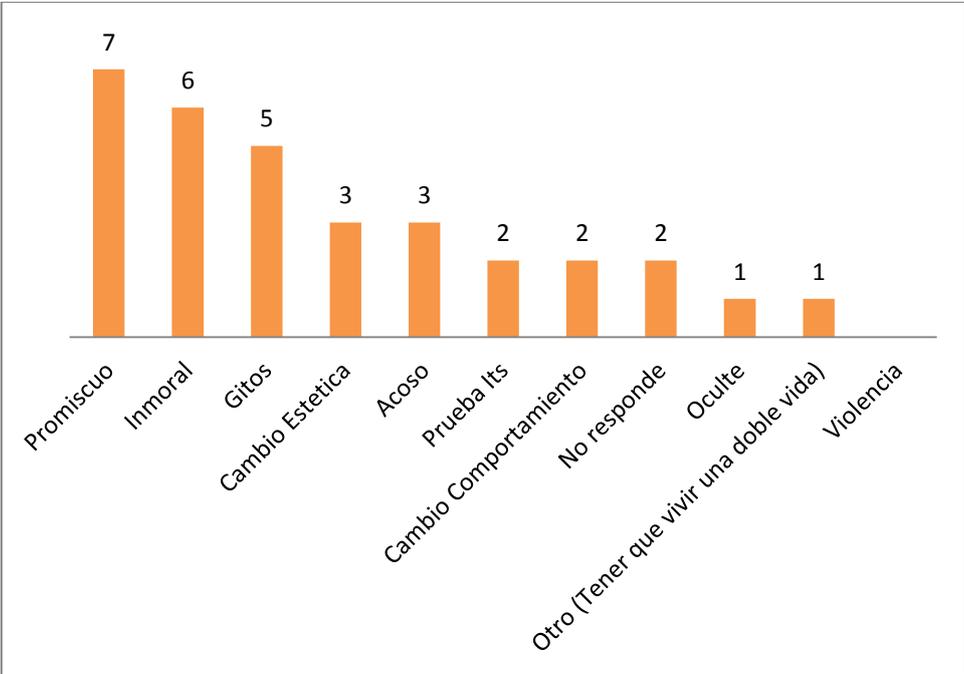
Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 30, se muestran las razones para ocultar o no la orientación sexual para ascender en un puesto laboral, mismas que han sido diversas. Quienes mencionaron no ocultarían su orientación sexual, dijeron que no lo harían porque se verían afectados en aspectos personales y de identidad, al negar lo que son, y que más bien en el trabajo

deberían entender que la orientación sexual y la capacidad laboral son cuestiones totalmente independientes. Mientras quienes si ocultarían su orientación sexual mencionaron que la sociedad aún no acepta libremente las distintas orientaciones sexuales, lo que conlleva a que podrían tener problemas laborales por este hecho. Así lo manifestó una mujer, 23 años, lesbiana quien dijo “No ocultaría, porque es lo que soy y estoy orgullosa de serlo” contrario a lo que mencionó una mujer, 29 años, lesbiana al decir que “Ocultaría, porque todavía la gente no tiene mente abierta y si me daría miedo que no me contraten”. Por su parte un hombre, 22 años, gay informó que lo “Ocultaría, porque los beneficios son más” lo cual concuerda con lo que un hombre, 30 años, gay dijo al mencionar “Ocultaría porque cuando tienes condiciones diferentes o no aceptadas por las personas en general, tiendes a desarrollar mecanismos de defensa, los cuales te permiten por ejemplo aislarte de las personas, manejar las cosas de tu individualidad”.

Gráfico No. 31

Número de personas según tipo de discriminación laboral al que han sido sometidas



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

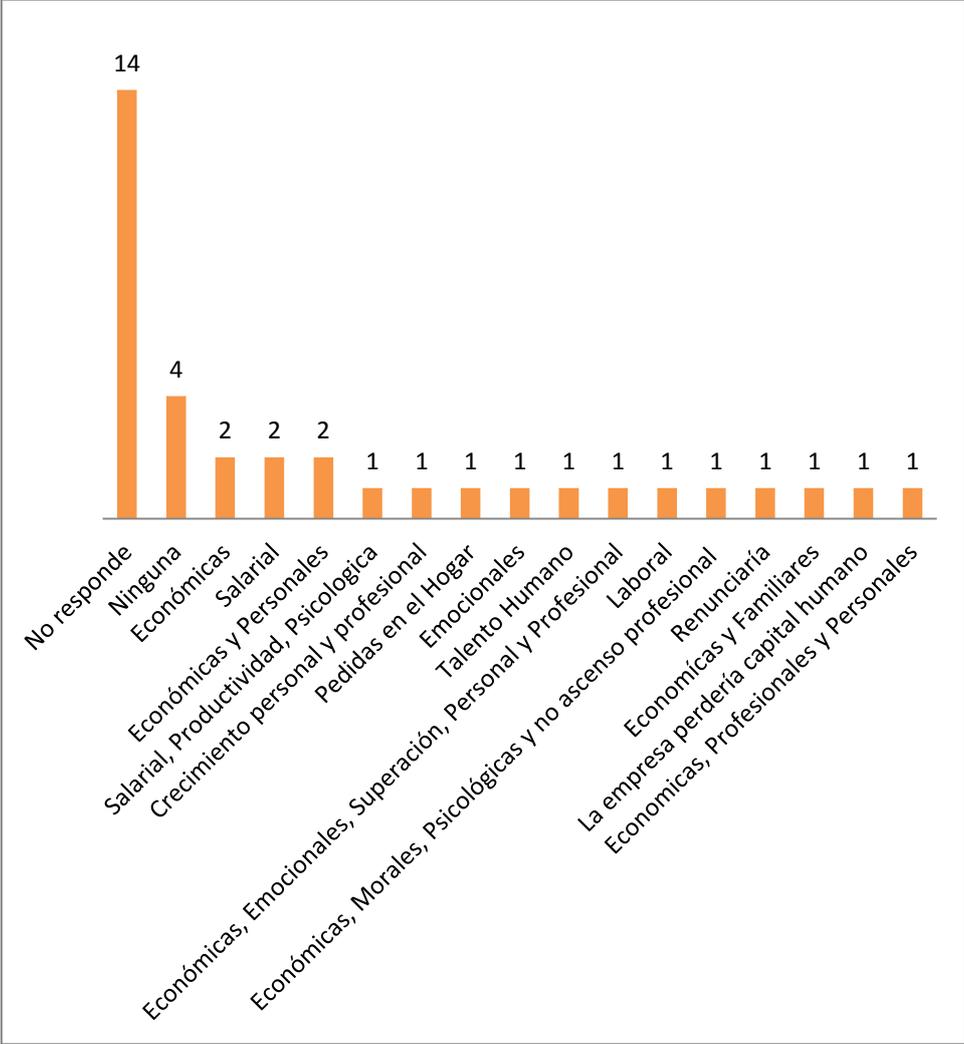
Elaboración: Darío García

A pesar que en la pregunta anterior cinco personas fueron las que dijeron haber sido discriminadas laboralmente por su orientación sexual, más personas contestaron que existe cierto tipo de discriminación como lo muestra el gráfico. A pesar que no existe discriminación directa por su orientación, si manifestaron se hacen comentarios negativos o despectivos al respecto. Esto genera un ambiente que refleja la heteronormatividad y refuerza las creencias de que las orientaciones sexuales diferentes a la heterosexual son negativas, debido a la “presunción universal de la heterosexualidad”. Las respuestas se podían escoger entre las que se señalan en el gráfico No. 31, como que las personas homosexuales son

inmorales, promiscuas, pidieron que cambien su imagen o su comportamiento, acoso, gritos o violencia.

Gráfico No. 32

Número de personas según repercusiones de la discriminación por orientación sexual en el ascenso laboral



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

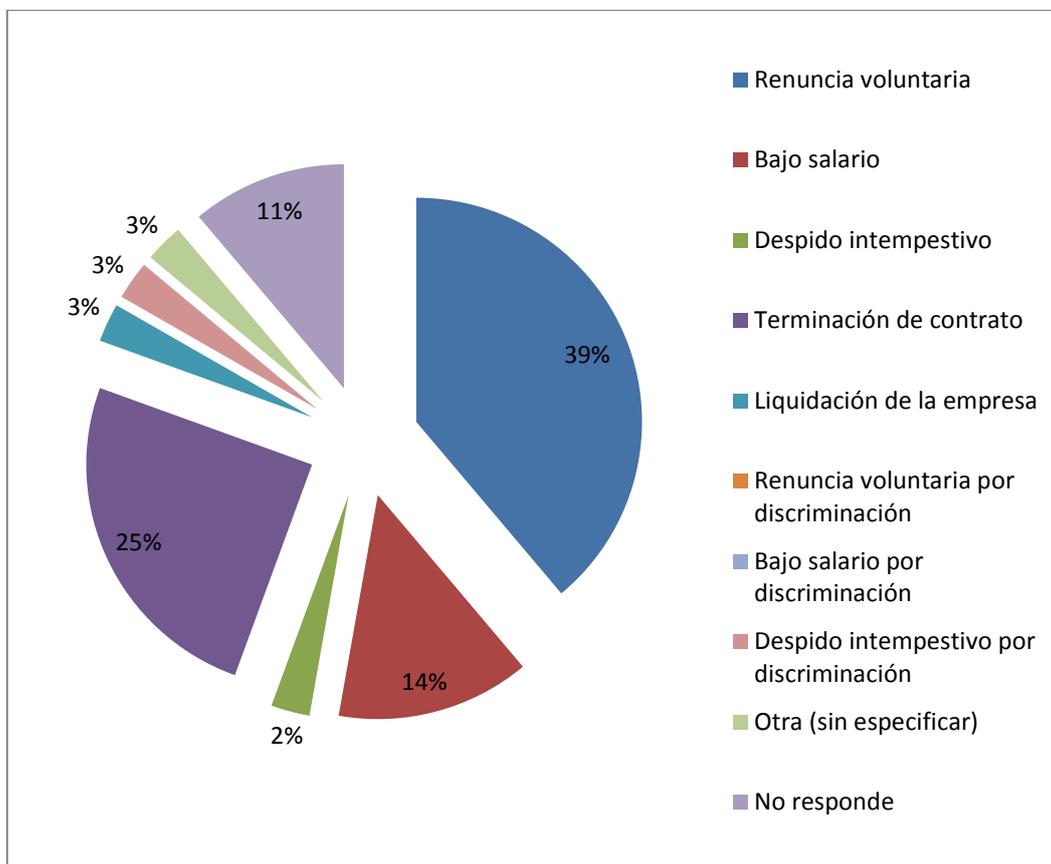
Elaboración: Darío García

Además se preguntó qué tipo de repercusiones, de cualquier índole ocasionaría el que no hubiera el ascenso laboral por cuestiones ligadas a la orientación sexual siendo varias respuestas como, económicas, profesionales, laborales, psicológicas, entre las mayormente mencionadas. Resaltó la respuesta de una mujer 25 años, lesbiana quien dijo esto repercutiría en “Mi hogar”; con lo cual se refleja que efectivamente existe antecedentes para no mostrar la orientación sexual abiertamente, por todos los miedos y repercusiones que pueden haber al hacerlo. Lo que muestra el gráfico No. 32 es que es evidente que existen varias repercusiones de distinta índole que afectan o afectarían de manera directa el bienestar general de las personas encuestadas.

2.2.5 EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

Gráfico No. 33

Distribución de personas por motivos por los cuales dejaron el último trabajo las personas encuestadas



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

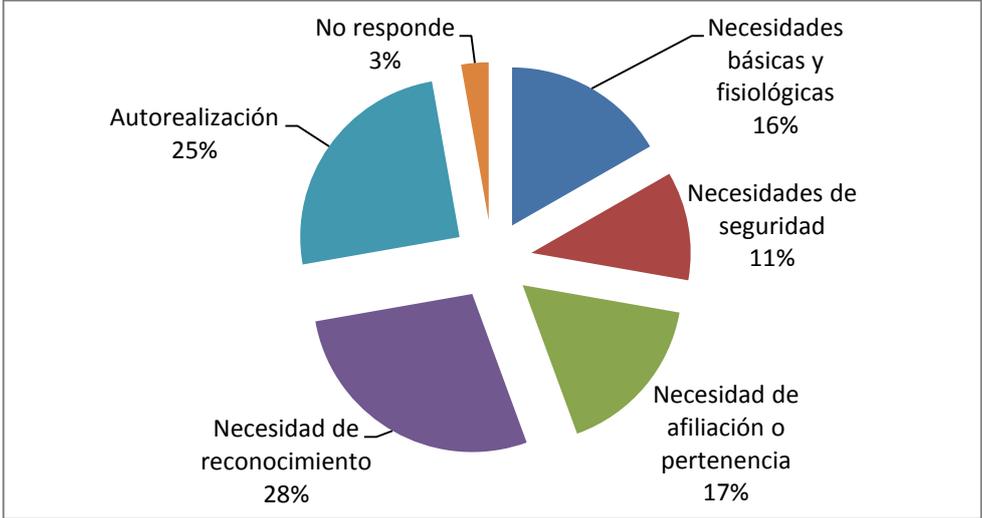
Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 33, se preguntó el motivo por el cual dejaron el último trabajo. La mayoría dijo se debió a renuncia voluntaria (39%) o terminación de contrato (25%). Existió un caso en el cual se especificó fue despedido intempestivamente por discriminación, caso que será analizado posteriormente.

2.2.6 BIENESTAR Y EFECTOS

Gráfico No. 34

Medición de Bienestar de las personas encuestadas con ayuda de la pirámide de Maslow



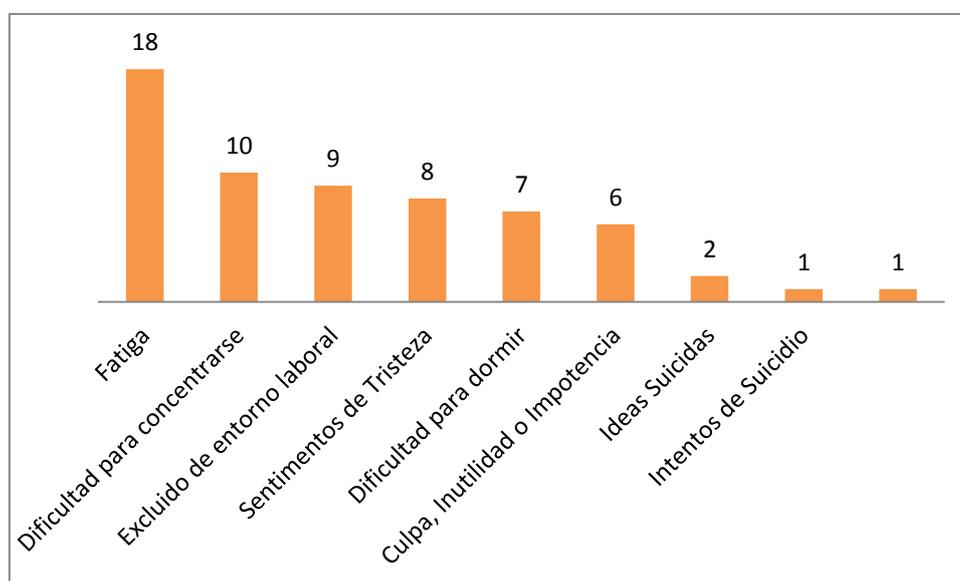
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se utilizó la pirámide de Maslow, misma que en la encuesta estuvo presentada en gráfico, en el cual muestra con detalle cada una de las secciones, así las personas encuestadas eligieron en qué nivel se encontraba, como se explicó en la parte teórica cada nivel corresponde a cierto tipo de necesidades cubiertas. La mayoría de encuestados se auto reconocen entre las categorías más altas, que son las necesidades de reconocimiento y de autorrealización (53%). Un porcentaje considerable de personas se encuentran en el primer y segundo nivel (27%) que representa necesidades básicas y de seguridad, como se muestra en el gráfico No. 34.

Gráfico No. 35

Tipo de sentimientos negativos a los que han estado expuestas las personas encuestadas



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

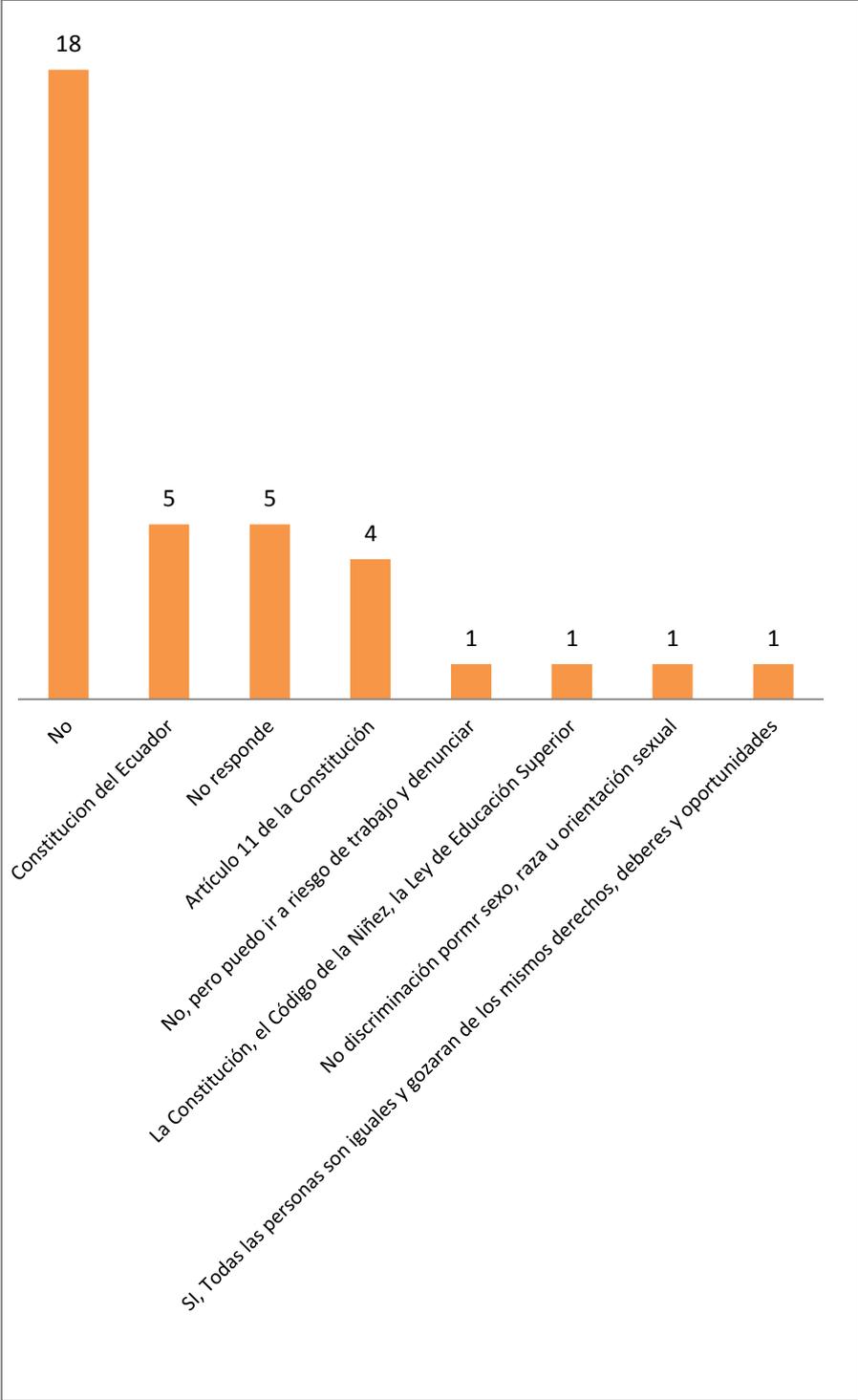
Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 35 se observa los resultados a nivel personal y emocional que en consecuencia de todas las preguntas antes presentadas conllevaron en los casos en los cuales tuvieron limitantes, discriminación, ocultaron su orientación sexual, entre otros, se preguntó en base a las experiencias antes mencionadas a que han estado expuestos, siendo la fatiga la respuesta con mayor número de personas (18 personas), siguiendo con dificultad para concentrarse (10 personas), exclusión del entorno laboral (9 personas), dificultad para dormir (7 personas).

2.2.7 POLÍTICAS PÚBLICAS

Gráfico No. 36

Número de personas según conocimiento de leyes que favorecen laboralmente al grupo LGBTI



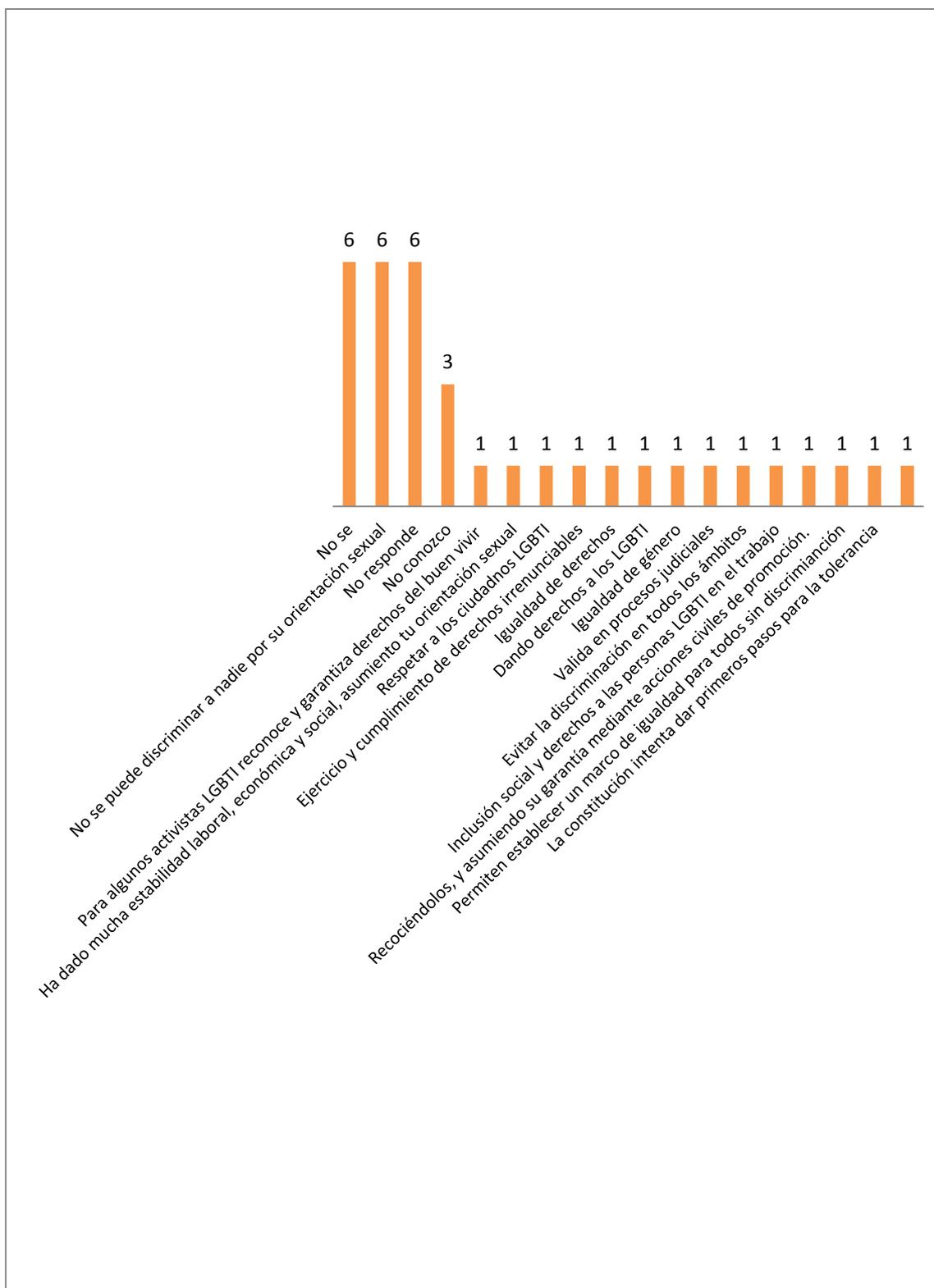
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Con respecto al conocimiento de leyes laborales que reconozcan la no discriminación por orientación sexual, se pudo percibir que la mayoría de personas no conocen ni están al tanto de ninguna ley, estatuto, reglamento o artículo constitucional que respalde los derechos en cuanto a minorías de diversidad sexual, siendo pocas personas que señalaron el artículo 11 de la Constitución del Ecuador que especifica la no discriminación y la garantía de derechos a minorías sexuales en distintos ámbitos, como se evidencia en el gráfico No. 36.

Gráfico No. 37

Número de personas según criterios sobre el tipo de beneficios que las leyes ofrecen a las personas LGBTI



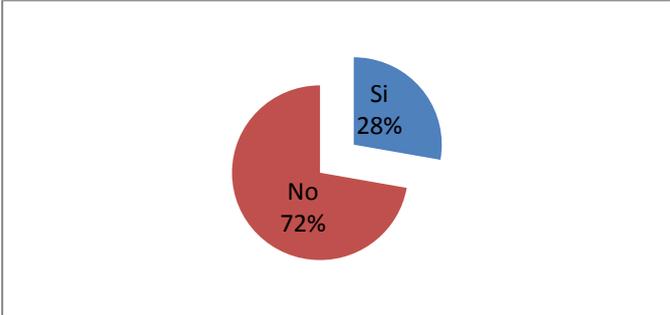
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 37, además se preguntó de qué manera la Constitución del 2008 y las leyes laborales favorecen al cumplimiento de los derechos de las personas LGBTI. La mayoría de respuestas coinciden en que favorece para que no exista discriminación por orientación sexual, que exista respeto, igualdad para el cumplimiento de derechos, y que es un avance en general. Se asume así que, a pesar de que no existe el conocimiento total del artículo o numeral de la constitución que menciona explícitamente lo dicho, el conocimiento es más generalizado al comprender que existe respaldo constitucional.

Gráfico No. 38

Participación de las personas encuestadas en algún grupo o movimiento social



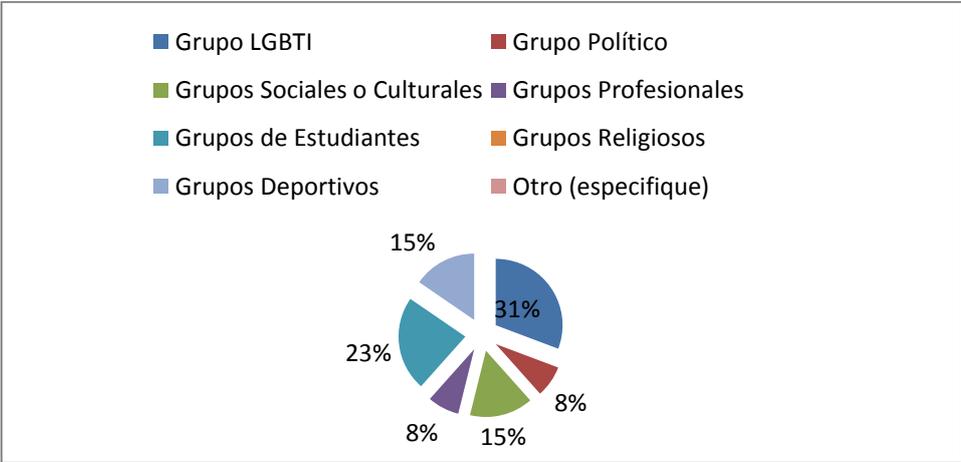
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se preguntó a las personas si se encuentran activamente en algún grupo movimiento u organización social, siendo la mayoría inactivas (72%) en dichas cuestiones sociales, como se muestra en el gráfico No. 38.

Gráfico No. 39

Distribución según tipos de grupos en los cuales participan las personas encuestadas



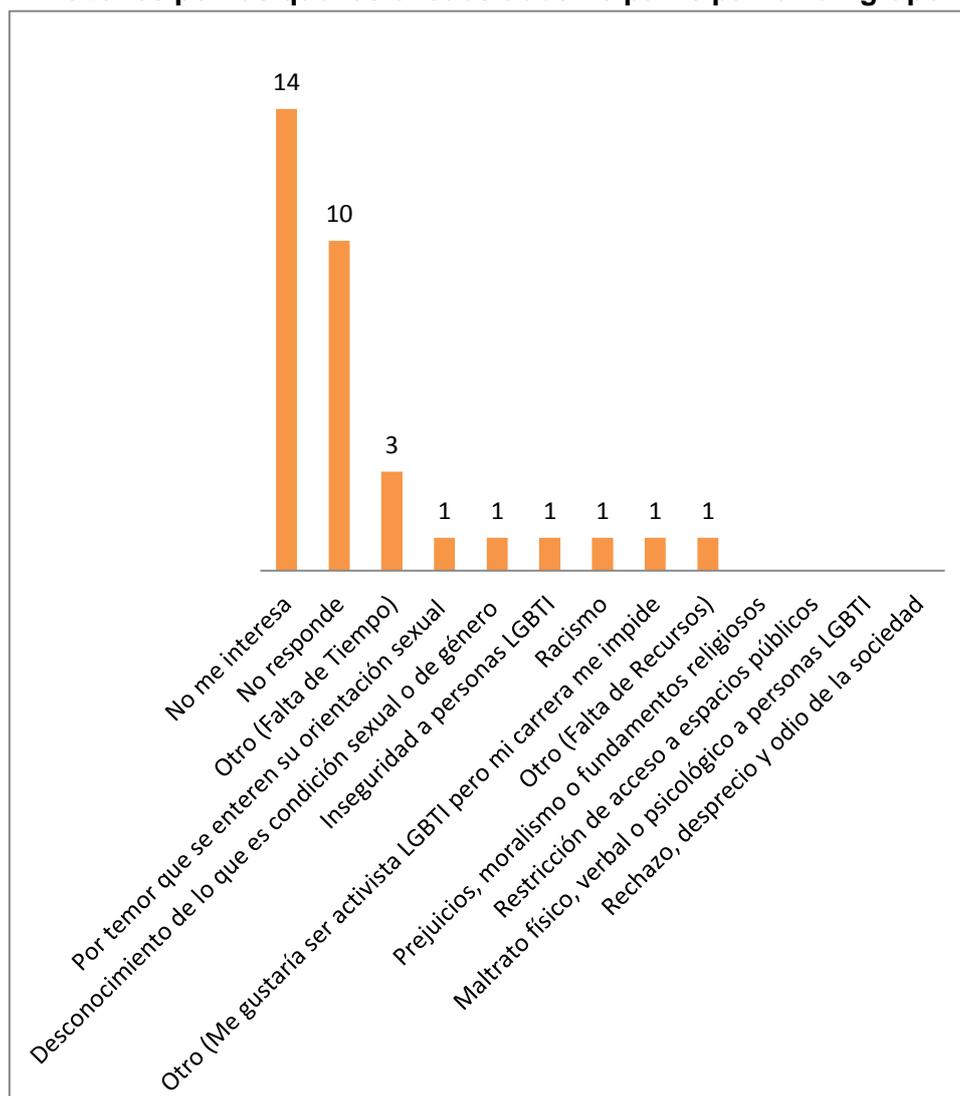
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se puede observar que entre las personas que se encuentran en grupos activos socialmente (28%) de las personas encuestadas, como se observa en el gráfico No. 39. De aquellas, el (31%) están inmersas en grupos LGBTI, el (23%) en grupos de estudiantes, y los restantes en grupos deportivos, culturales, políticos y profesionales. Por lo que en el grupo encuestado no existe mucha participación en cuanto a movimientos políticos o de reconocimiento de derechos o activismo.

Gráfico No. 40

Razones por las que los encuestados no participan en un grupo



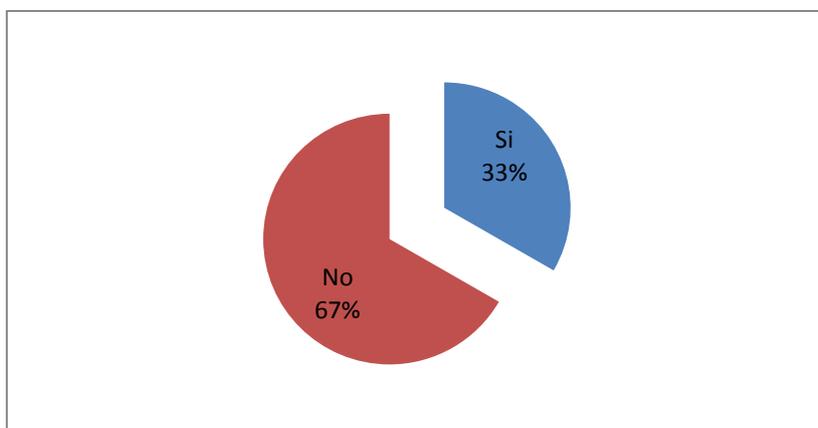
Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

En el gráfico No. 40 se muestran las razones por las cuales las personas encuestadas no participan en un grupo o movimiento social, se generalizan, entre no existir interés por hacerlo, tres personas por falta de tiempo, mientras que otras personas por falta de recursos, racismo, inseguridad, rechazos o miedos, o no respondieron al cuestionamiento.

Gráfico No. 41

Distribución según participación en procesos de temas de derechos laborales de la población LGBTI



Fuente: Encuesta realizada a un grupo de personas aplicada el 2016

Elaboración: Darío García

Se preguntó también si han participado en algún proceso de participación ciudadana en cuanto a derechos laborales LGBTI, siendo relativamente más personas inmersas en dicho asunto, debido a que en muchos de los lugares de trabajo se encontraban con talleres o programas que realizaban los procesos, a pesar de no encontrarse directamente ligados a grupos LGBTI o de activismo político o social, sino más bien por cuestiones laborales, como se observa en el gráfico No. 41.

2.3 Casos de Estudio

Se analizaron tres casos de estudio, que explican con mayor detalle la situación de tres personas que vivieron discriminación laboral por orientación sexual. A continuación se explicarán los casos detallando solo el trabajo y el tiempo en el cual la persona tuvo discriminación laboral.

Para entender el contexto y situación de las personas denominadas como caso de estudio, se realizó además de las preguntas de encuesta, entrevistas estructuradas a través de varias preguntas adicionales más referentes en cuanto a salario, desempeño, información, acceso, que son las variables micro de los costos económicos (que se encuentran en la sección de costos económicos), específicamente de la situación o caso en el cual tuvieron discriminación laboral por su orientación sexual.

2.3.1 Descripción de los casos

Primero caso

Hombre, gay, soltero, 30 años de edad, actualmente no se encuentra trabajando, porque está esperando estudiar y se encuentra realizando trámites para conseguir una beca. En el trabajo en el que se encontraba era discriminado por su presunción de orientación sexual, ya que con certeza sus compañeros de trabajo no conocían su orientación sexual.

El cargo que desempeñaba era jefe de bodega, su salario estaba relacionado con dicho cargo, el salario que iba a recibir habría sido de 500 dólares más utilidades; desconocía si otras personas en el mismo cargo ganaban más o menos que él, ya que era el único en dicho cargo; el trabajo no estaba relacionado con sus estudios sino más bien con su experiencia laboral, ya que había desempeñado cargos similares anteriormente.

El trabajo que él realizaba lo catalogó como óptimo, entre tres opciones (óptimo, regular mínimo) dentro de sus concepciones personales y comparado con el resto de trabajadores, considerando que hubo y existió discriminación laboral, él mencionó que por esta razón se esforzaba más, por lo que considera la empresa no tenía ninguna pérdida económica o reclamo de su trabajo y desempeño laboral.

En cuanto a la información necesaria para realizar sus labores no tuvo ningún impedimento, la información era de libre acceso tanto para él como para los demás compañeros de trabajo (sus compañeros de trabajo eran todos hombres) a excepción de dos mujeres en la área de recursos humanos.

A los 14 días de estar trabajando enfrentando constantes amenazas y burlas en cuanto a su orientación sexual, decidió abandonar el trabajo, es decir renuncia voluntaria; él expresó lo que sucedió después:

Me tarde un año y medio sin trabajo, y los gastos me sustentaba mi madre, y después de ese tiempo encontré un trabajo donde necesitaban alguien gay, a pesar que el sueldo era de 300, es decir 200 menos que el anterior trabajo.

Me atemorizó mucho entrar a un ambiente de trabajo solo de hombres, sufrí depresión tuve que buscar psiquiatra, depresión severa 3 meses y con medicación 6 meses. Tenía temor de buscar un nuevo trabajo, no sabía cómo encontrar un nuevo trabajo, no sabía cómo meterme en el closet ya que mi vida es abiertamente con mi orientación sexual. (Hombre, 30 años, 2016)

Segundo Caso

Hombre, gay, soltero, 30 años de edad, actualmente se encuentra trabajando. En el trabajo en el cual tuvo discriminación laboral por su orientación sexual recibía un salario de alrededor de 500 dólares, mismo que se encontraba dentro del rango para el trabajo que desempeñaba, era administrador de un local de exportación de bebidas y alimentos; los compañeros que ocupaban el mismo cargo que él ganaban lo mismo. El cargo que ocupaba estaba en relación a sus estudios porque en ese momento tenía conocimientos básicos de administración, manejo de personal, servicio al cliente, finanzas y control.

Catalogaba su trabajo como óptimo, (de igual forma que en el caso anterior en base a criterios personales) por el hecho de si trataban en su trabajo de catalogar o despreciar a la orientación sexual como algo negativo, él quería demostrar eso no era correcto, trabajando y mejorando su desempeño en las actividades que realizaba. Él consideraba el trabajo de sus compañeros como regular porque siempre dejaron los temas laborales importantes en sus manos, ya que él sabía realizarlo, por su experiencia.

No podría cuantificar las pérdidas en cuanto a productividad de la empresa por motivos de discriminación dado que al ser una sola persona según su criterio resulta sumamente complicado, ya que debería medir la productividad de cada trabajador y luego ver si realmente él era más o menos productivo. Con respecto al acceso a la información laboral, él ni el resto de sus compañeros tenían acceso a todos los datos informativos, ya que de estos se encargaban solamente los jefes.

Fue despedido, ya que hubo retrasos en los pagos de los últimos meses, debido a esto, él y un grupo de compañeros organizaron un reclamo, en el cual solamente él resulto despedido, la empresa mencionó que lo despidieron por organizar los reclamos, pero él menciona que fue a causa de su orientación sexual, con lo cual posterior a este hecho realizó un juicio, el cual ganó, por despido intempestivo.

Estuvo un año y medio en su trabajo, a pesar de que el ambiente en el que se encontraba era discriminatorio. Al ser ya despedido del trabajo tardó dos meses en conseguir un nuevo empleo sustentando este tiempo sus gastos con sus ahorros, el nuevo salario fue de 350 dólares, ingreso menor al que tenía anteriormente.

“Mis compañeros de trabajo me molestaban y mis jefes hacían burlas en cuanto a la orientación sexual. Sentía ira, frustración, enojo”.

Tercer Caso

Hombre, gay, soltero, 29 años de edad, actualmente se encuentra estudiando. Fue en el penúltimo trabajo que estuvo en el cual realizaba trabajo de campo (fuera de la ciudad), después de un año y medio de trabajar, renunció por la corrupción del lugar, y porque al trabajar en el campo regresaba a la ciudad cada quince días o cada semana y durante esos días le era imposible conocer a personas gays o con quien hablar abiertamente de su homosexualidad, debía fingir ser heterosexual para sus compañeros:

No tenía en ningún momento el espacio de conversar con personas que conozcan mi identidad, es muy destructivo estar inmiscuido en una identidad falsa el cien por ciento de tiempo y tener que regresar a la ciudad prácticamente desesperado aquellas cosas que se pueden vivir hipotéticamente para los demás, el peso de tener que fingir días acumulados, es denso y pesado, eso terminó por darme la patada final para no poder seguir en un trabajo así. Como en otros trabajos puedo hablar, salir con alguien hablar libremente o enviar un mensaje de whatsapp sin temor. No existía homofobia directa, sino el miedo a poder ser uno mismo como consecuencia más bien. (Hombre, 29 años, 2016)

Ganaba aproximadamente 2200 dólares, compañeros en su mismo puesto laboral ganaban lo mismo, su cargo era administrador de subcontratos técnicos, su desempeño fue óptimo, estaba motivado, había ocupado un buen puesto laboral con motivantes para ascender de lugar; como profesional estaba aprendiendo mucho, ganando experiencia, pero en la parte personal estaba totalmente inconforme:

Mis compañeros tenían la oportunidad de salir y conocer chicas en el pueblo, o en la oficina, no les hacía falta huir a ningún lado, en mi caso me hacía falta ir a casa e ir a mi círculo social donde podía ser abiertamente gay, me sentía atrapado y mi rendimiento fue decayendo, llegaba a un punto de estrés muy grande, a punto de explotar, muy irritable, comencé a pelear con todo el mundo, fue justo y necesario renunciar. (Hombre, 29 años, 2016)

La empresa perdería en el entrenamiento para la nueva persona que estaría a cargo, ya que para él nadie es indispensable y puede ser remplazado, en su caso no le aceptaron la renuncia con facilidad, le exigían que se quede, que tenía mucho futuro y ascenso laboral,

tuvo miedo a decir que es gay, y que ese fue el motivante para renunciar. Tiempo después de su renuncia, renunciaron dos personas más, la empresa intento conseguir nuevos reemplazos, sin éxito, el área de trabajo donde él se encontraba terminó por ser eliminada, se enteró que su jefe inmediato renunció. Menciona que si él fuera heterosexual no habría renunciado.

Al renunciar al trabajo penúltimo no tuvo tiempo de desempleo, y del que al día siguiente entró al último trabajo, que es el segundo caso de discriminación explícita, fue despedido. Trabajaba en una constructora de dueños extranjeros, en ese tiempo él tenía una pareja cerca de la oficina donde trabajaba, él le iba a ver a la casa y le dejaba en el trabajo, teniendo la precaución de cualquier muestra de afecto. A pesar de ello, un compañero de trabajo le dio a entender que le había visto en una expresión de cariño con su pareja, y él a pesar de querer eludir, no lo logró, el compañero (socio del dueño) comenzó a hostigarlo todo el tiempo en la oficina, para que todos sus compañeros conozcan a través de burlas, provocaciones y alusiones a su homosexualidad.

Ganaba 1500 dólares, fue técnico de licitaciones públicas, sus compañeros que ocupaban el mismo puesto ganaban lo mismo, su desempeño lo catalogaba como óptimo, y a diferencia del trabajo anterior, podía salir, se encontraba dentro de la ciudad, se encontraba con mayor libertad,

Una persona heterosexual no tiene que esconder una identidad, su desempeño va a ser siempre el mismo, ya dependerá de cada quien, pero una persona como en mi caso, sufre una desmotivación a raíz de tener que esconder una identidad, o vivir bajo una identidad falsa, y estar esperando desesperando el fin de semana, está compitiendo en condiciones no justas, si estuviera en un ambiente en el cual pueda vivir lo mismo que un heterosexual, no esconder nada. No tener miedo a esconder nada, a recibir una llamada de una pareja, no tener miedo a dejar la computadora abierta donde alguien pueda ver una foto en donde este con un chico, no tener miedo a que alguien vea un mensaje en mi celular, no tener miedo a conocer nuevas personas, a salir con alguien, no tener miedo a tener que esconderme en un paseo de la oficina y encontrarme con alguien que sepa que soy gay, y les cuente, no tener paranoia y estar esperando que alguien me descubra, esos miedos lo ponen a uno en desventaja. (Hombre, 29 años, 2016)

Al comenzar con los hostigamientos de su compañero, empezó a mejorar su desempeño laboral, trabajo aún mejor, para demostrar que su identidad sexual no tiene nada que ver con su trabajo.

En cuanto a acceso a información, explica que en un caso particular, tuvo que entrar a la oficina de su jefe y el sujeto que le hostigaba no le permitió acceder a la información que necesitaba para realizar su trabajo, además existían tratos diferenciales, ya que él era soltero, la persona que le hostigaba además de realizar burlas en cuanto a ello, le otorgaba mayores cargas de trabajo para que su hora de salida se extendiera.

Cuantificar un área de una empresa tan grande, sería imposible por cuanto pierde la empresa por una persona, lo que pierde la empresa es en cuanto al conocimiento, desarrollo y habilidades que él obtuvo en el tiempo de trabajo.

En el despido del segundo caso, quedó devastado, se replanteó trabajar en otra área que no sea de su profesión, estudiar otra cosa, o decir desde el primer día de trabajo que es gay en un nuevo empleo, estuvo seis meses desempleado, sustentado todos sus gastos con ahorros; entró en proceso de búsqueda de una beca, estuvo en varias entrevistas de trabajo, no aceptó en algunas por temor a que le suceda lo mismo, si sabía que el grupo de trabajo se parecía al anterior decidió no aceptarlo, viendo si el grupo era solo de hombres con anticipación lo negaba.

Actualmente se encuentra estudiando cuarto nivel con una beca estatal, con el mismo temor de que al volver a trabajar y terminar sus estudios le suceda lo mismo, teniendo muchos cuestionamientos y miedos al respecto.

2.3.2 Cálculo de los costos de la discriminación

A fin de poder calcular los costos en los que incurren las personas producto de la discriminación laboral se adaptó el método de valoración económica denominado costos evitados. Su origen es en la economía ambiental y se lo emplea como “un método indirecto de valoración que se utiliza cuando los bienes ambientales están relacionados con otros bienes que sí tienen valor de mercado” (Análisis y Gestión Ambiental, s.f.:45. párr.2). En el caso de estudio el costo refleja el costo monetario producto del despido o renuncia de la persona por motivo de su orientación sexual.

Para poder realizar el cálculo se identificaron variables cualitativas y cuantitativas. Las variables cuantitativas analizadas fueron salario, ahorro, gastos familiares en tanto que las cualitativas tienen un valor intrínseco e indirecto para el afectado. Estos pueden apreciarse en la tabla No. 2:

Tabla No. 2

VARIABLES CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS PARA EL ANÁLISIS DE COSTOS EVITADOS

VARIABLES	TIPO DE VARIABLE
Variable Cuantitativa	Salario
VARIABLES CUALITATIVAS	Identidad Motivación Laboral Desarrollo Profesional Estabilidad Laboral Seguridad/ Miedo

Fuente: Encuestas y entrevistas realizadas a las personas de estudio aplicado el 2016

Elaboración: Darío García

A continuación se presenta el análisis de la variable salario para los tres casos de estudio, el cual nos permite identificar el ingreso perdido. Para su cálculo se dieron los siguientes pasos:

1. Tomar como referencia el último salario que percibieron las personas de caso de estudio antes que se conozca o renuncien como motivo por su orientación sexual.
2. Calcular el valor del salario por los meses transcurridos de desempleo
3. Calcular algún salario percibido en el período analizado
4. Dependiendo del caso se incluyó el cálculo del ingreso esperado por las personas sino hubiesen sido despedidas o hubiesen renunciado como motivo su orientación sexual

Es importante aclarar que cada caso de estudio tuvo tiempos específicos y diferentes entre sí para su cálculo; de allí que los resultados son presentados en la tabla No. 3 en una unidad unificada: la mensualización.

Tabla No. 3

Análisis de Costos Perdidos o Evitados para los Casos de Estudio

Variables	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Valor del último salario percibido o esperado antes de ser despedido o haber renunciado	\$ 500	\$ 500	\$ 2.200
Tiempo de desempleo (meses)	18	2	24
Salario no percibido	\$ 9.000	\$ 1.000	\$ 52.800
Salario asignado luego del periodo de desempleo tiempo nuevo empleo	\$ 300	\$ 350	\$ 1.500
Tiempo en el nuevo empleo (meses)	6	12	3
Diferencia salarial mensual trabajo anterior – nuevo	(\$ 200)	(\$ 150)	(\$ 700)
Salario perdido por cambio de trabajo	\$ 1.200	\$ 1.800	\$ 2.100
Ingreso esperado si no hubiese renunciado o despedido	\$ 12.000	\$ 7.000	\$ 59.400

Fuente: Entrevistas realizadas a las personas de estudio aplicado el 2016

Elaboración: Darío García

Efectivamente se evidencia un valor alto del ingreso perdido para los tres casos de estudio producto de la discriminación laboral por orientación sexual. No obstante estas personas además de no percibir ingresos, tuvieron que incurrir en los gastos cotidianos de su subsistencia Este valor fue cubierto por medio de ahorros (2 casos) y asumido por la familia (1 caso). Dado que estos son costos a considerar ya sea para el individuo o su entorno, su cálculo se realizó considerando el promedio de gastos corriente por consumo monetario mensual proporcionado por el INEC dada la distribución porcentual con base en el promedio de ingresos totales en Ecuador, el cual es de 893 dólares (dato), lo cual se aprecia en la tabla No. 5:

Tabla No. 4**Estructura del Gasto Corriente de Consumo Monetario Mensual**

Divisiones	Gasto Corriente mensual (en dólares)	%
Alimentos y bebidas no alcohólicas	584.496.341	24,40
Transporte	349.497.442	14,60
Bienes y servicios diversos	236.381.682	9,90
Prendas de vestir y calzado	190.265.816	7,90
Restaurantes y hoteles	184.727.177	7,70
Salud	179.090.620	7,50
Alojamiento, agua, electricidad, gas y otros combustibles	177.342.239	7,40
Muebles, artículos para el hogar y para la conservación ordinaria del hogar	142.065.518	5,90
Comunicaciones	118.734.692	5,00
Recreación y cultura	109.284.976	4,60
Educación	104.381.478	4,40
Bebidas alcohólicas, tabaco y estupefacientes	17.303.834	0,70
Gasto de Consumo del hogar	2.393.571.816	100,00

Fuente: INEC (2012)

Elaboración: INEC (2012)

Con estos datos se construyó la tabla No. 5 y se obtuvieron los siguientes valores:

En la tabla No. 5 se realizó un cálculo de los gastos mensuales estimados de las personas de casos de estudio. De esta manera se usó los datos proporcionados por las personas estudiadas, y las que no lo fueron se utilizó los valores estimados por el INEC en la tabla No.4. Se utilizó los gastos ordinarios del hogar y de la persona para vivir en el tiempo analizado de estudio.

*(Notas Aclaratorias)

*En el caso 1, el arriendo es cero, ya que esta persona se encontraba viviendo con su madre, y en salud el gasto es más alto que el resto, porque estuvo medicado por seis meses.

*El caso 1 sustentó sus gastos en el tiempo que se encontró sin empleo con ahorros y la mayor parte fue su madre quien se hizo cargo de los mismos.

*El caso 2 y 3 sustentaron sus gastos con sus ahorros en el tiempo que se encontraron sin empleo.

Tabla No. 5

Gastos Mensuales Incurridos por las Personas de los Casos de Estudio

Gastos	Porcentaje del ingreso (Fuente entrevista / INEC según disponibilidad)			Caso 1 Valor del gasto (Salario mensual \$500)	Caso 2 Valor del gasto (Salario mensual \$500)	Caso 3 Valor del gasto (Salario mensual \$2200)
	C1	C2	C3			
%						
Arriendo	0%	30%	10.9%	\$ 0	\$ 150	\$ 240
Alimentos y bebidas no alcohólicas	35%	30%	10%	\$ 175	\$ 150	\$ 220
Transporte	9%	7%	4%	\$ 45	\$ 35	\$ 88
Bienes y servicios diversos	9,90%	9,90%	9,90%	\$ 49,50	\$ 49,50	\$ 217,80
Prendas de vestir y calzado	7,90%	5%	7,90%	\$ 39,50	\$ 25	\$ 173,80
Restaurantes y hoteles	3%	3%	8%	\$ 15	\$ 15	\$ 176
Salud	12%	1,5%	5%	\$ 60	\$ 7,50	\$ 110
Agua, luz, gas, teléfono	8,40%	5%	6%	\$ 42	\$ 25	\$ 132
Muebles	0%	0%	8%	\$ 0	\$ 0	\$ 176
Comunicaciones	5%	5%	5%	\$ 25	\$ 25	\$ 110
Recreación y cultura	4,60%	2,60%	4,60%	\$ 23	\$ 13	\$ 101,20
Educación	0%	0%	0%	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Bebidas alcohólicas	0,70%	0%	0,70%	\$ 3,50	\$ 0	\$ 15,40
Otros No Registrados	4,5%	1%	20%	\$22,50	\$5	\$440
TOTAL (consumo por mes)	100%	100%	100%	\$ 500	\$ 500	\$ 2.200

Fuente: Entrevistas realizadas a las personas de estudio aplicado el 2016

Elaboración: Darío García

Considerando que los gastos mostrados en la tabla No. 5 son mensuales, y que debieron ser cubiertos con ahorro o con préstamos de familiares se procede a continuación calcular el costo por el periodo de desempleo:

Tabla No. 6

Gastos totales en tiempo sin empleo

	Caso 1	Caso 2	Caso3
Tiempo sin empleo (meses)	18	2	24
Gastos mensuales incurridos	\$ 500	\$ 500	\$ 2.200
Gastos Totales	\$ 9.000	\$ 1.000	\$ 52.800

Fuente: Entrevistas realizadas a las personas de estudio aplicado el 2016

Elaboración: Darío García

Finalmente se procedió a calcular los costos totales incurridos mismos que se presentan en la siguiente tabla:

Tabla No. 7

Costos totales perdidos de las personas de Caso de Estudio

Costos	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Ingreso esperado si no hubiese renunciado o despedido	\$ 12.000	\$ 7.000	\$ 59.400
Gastos incurridos por tiempo sin empleo	\$ 9.000	\$ 1.000	\$ 52.800
Costo Total de la discriminación	\$ 21.000	\$ 8.000	\$ 112.200
Costo total de la discriminación por mes	\$ 1.166,67	\$ 4.000	\$ 4.675
Costo promedio mensual de la discriminación	\$ 3.280,56		

Fuente: Entrevistas realizadas a las personas de estudio aplicado el 2016

Elaboración: Darío García

Considerando que las personas encuestadas y especialmente las entrevistadas tienen un nivel de formación académico alto y que ocupaban cargos con un ingreso superior al salario básico, los costos que están personas han debido afrontar por el despido o la renuncia forzada producto de la discriminación por su tendencia sexual refleja un valor promedio de \$3.280,56 mensuales. Este valor refleja la dificultad de encontrar en el mercado laboral un trabajo que ofrezca las mismas condiciones y que represente el mismo nivel de estabilidad e ingresos al que tenían así como la renuncia o afectación al nivel de vida al que están acostumbrados y que mantenían gracias a las condiciones laborales favorables a las que habían accedido y de las que tuvieron que abstenerse durante el periodo de desempleo o que debieron ser cubiertos a base de ahorros o del gasto directo realizado por sus familiares. Adicionalmente es necesario mencionar que estas personas enfrentan otros costos que en este trabajo no han sido valorados pero que se presentan en la siguiente tabla de forma cualitativa pues es necesario evidenciarlos.

Tabla No. 8

Análisis de Costos Cualitativos Perdidos de las Personas de Caso de Estudio

Variables Cualitativas	Caso 1	Caso 2	Caso 3
Identidad	Si	Si	Si
Motivación Laboral	Si	Si	Si
Desarrollo Profesional	No	No	Si
Estabilidad Laboral	No	No	No
Seguridad/ Miedo	Si	Si	Si

Fuente: Entrevistas realizadas a las personas de estudio aplicado el 2016

Elaboración: Darío García

En la tabla No. 8 se observa que existen costos que si bien no se pueden cuantificar, dado que son variables cualitativas, inciden en las personas de casos de estudio, afectándolos directamente en su desarrollo personal, social, económico y laboral. En los tres casos las variables tienen afectaciones negativas a las personas de estudio.

*(Nota aclaratoria)

*En el caso 1 en el desarrollo profesional no incide directamente porque el área de trabajo en el que se encontraba no era la de su formación.

Capítulo III

Políticas, Artículos, Leyes y Situación discriminatoria contemporánea hacia las personas homosexuales en el Ecuador

3.1 Normativa Nivel Nacional

La Organización de los Estados Americanos (2013:5), en su Informe del Comité Jurídico Interamericano. Orientación Sexual, Identidad De Género Y Expresión De Género, menciona que:

El Artículo 83 de la Constitución del Ecuador regula que “Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley: 14. Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la ‘orientación e identidad sexual’”.

En cuanto a su normativa penal, tenemos que el Código Penal del Ecuador en su Artículo 30 dispone: Son circunstancias agravantes, cuando no son constitutivas o modificatorias de la infracción, todas las que aumentan la malicia del acto, o la alarma que la infracción produce en la sociedad, o establecen la peligrosidad de sus autores, como en los casos siguientes: 6º. Ejecutar la infracción por motivos de discriminación, referente al lugar 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.

El mismo informe, de la Organización de los Estados Americanos (2013:5), señala que la normativa penal del Ecuador estandariza los Delitos de Odio, como se describe en los siguientes artículos:

Será sancionado con prisión de seis meses a tres años el que públicamente o mediante cualquier medio apto para su difusión pública incitare al odio, al desprecio, o a cualquier forma de violencia moral o física contra una o más personas en razón del color de su piel, su raza, sexo, religión, origen nacional o étnico, ‘orientación sexual o identidad sexual’, edad, estado civil o discapacidad.

Será sancionado con prisión de seis meses a dos años el que cometiere actos de violencia moral o física de odio o de desprecio contra una o más personas en razón del color de su piel, su raza, religión, origen nacional o étnico, ‘orientación sexual o identidad sexual’, edad, estado civil o discapacidad.

Si de los actos de violencia a que se refiere este Artículo, resultare herida alguna persona, los autores serán sancionados con prisión de dos a cinco años. Si dichos actos de violencia produjeren la muerte de una persona, sus autores serán sancionados con reclusión de doce a dieciséis años. Será sancionado con prisión de uno a tres años, el que en ejercicio de sus actividades profesionales, mercantiles o empresariales, niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho, o excluya a una persona o niegue o vulnere o restrinja los derechos consagrados en la Constitución, por razón del color de su piel, su raza, religión, origen nacional o étnico, ‘orientación sexual o identidad sexual’, edad, estado civil o discapacidad.

Al que, siendo servidor público, incurra en alguna de las conductas previstas en este Capítulo o niegue o retarde a una persona un trámite o servicio al que tenga derecho, se sancionará conforme lo previsto en el Artículo anterior. En estos casos el funcionario quedará inhabilitado para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos hasta por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.

El Artículo 450 dispone: “Es asesinato y será reprimido con reclusión mayor especial de dieciséis a veinticinco años, el homicidio que se cometa con alguna de las circunstancias siguientes: N. 10. Con odio o desprecio en razón de raza, religión, origen nacional o étnico, ‘orientación sexual o identidad sexual’, edad, estado civil o discapacidad, de la víctima”.

Por lo consiguiente, se encuentra claro que está normado y se encuentran las penalizaciones detalladas y concretas a los actos que sean de carácter discriminatorio hacia las personas homosexuales, las penalizaciones y las sanciones concernientes, mismas que son de carácter nacional.

La Ley Orgánica de Educación Superior, en su Artículo 71 regula el Principio de Igualdad de Oportunidades que consiste en: “garantizar a todos los actores del Sistema de Educación Superior las mismas posibilidades en el acceso, permanencia, movilidad y egreso del sistema, sin discriminación de género, credo, ‘orientación sexual’, etnia, cultura, preferencia política, condición socioeconómica o discapacidad”.

De igual manera el Artículo 91 de la misma ley regula la Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones, establece para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas entre otras, de su “orientación sexual”.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su Artículo 132, prohíbe a los y las representantes legales, directivos, docentes, madres y padres de familia de las instituciones educativas correspondientes, negar matrícula o separar de la institución educativa a estudiantes por razones, entre otras, de “orientación sexual”.

El Código de la Niñez y la Adolescencia, en su Artículo 6 regula la Igualdad y no Discriminación, y establece que “todos los niños, niñas y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminados por causa de su ‘orientación sexual’, entre otras”.

En cuanto a la parte educativa, como se hizo referencia a esta variable como una de las fundamentales para generar capital humano, se evidencia en la esta sección que por parte legal no existe impedimento alguno a las personas homosexuales tanto de ser estudiantes como docentes.

La Ley de Seguridad Pública y del Estado en su Artículo 22 establece la prohibición de que: ningún organismo de inteligencia está facultado para obtener información, producir inteligencia o almacenar datos sobre personas, por el solo hecho entre otros de su “orientación sexual”.

La Ley de Extradición en su Artículo 6 dispone: “Podrá denegarse la extradición: 1) Si se tuvieran razones fundadas para creer que la solicitud de extradición, motivada por un delito de naturaleza común, se ha presentado con el fin de perseguir o castigar a una persona por consideraciones de raza, religión, nacionalidad, opinión política u orientación sexual, o que la situación de dicha persona corra el riesgo de verse agravada por tales consideraciones”.

El Código de Trabajo del Ecuador en su Artículo 79 regula la Igualdad de Remuneración expresando: “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; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”.

En cuanto a normativas laborales por parte legal se puede observar que la orientación sexual no debería ser un impedimento de ninguna forma al momento de ejercer cualquier tipo de trabajo, ni debe ser considerado en ningún instante como motivo alguno para despido o discriminación laboral.

En cuanto a los Principios de Participación, en el Artículo 4 regula el Respeto a la diferencia y dispone que es el derecho a participar por igual en los asuntos públicos, sin discriminación alguna fundamentada entre otras, en “la orientación sexual”, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, o de cualquier otra índole.

La Ley del Sistema Nacional de Registro de Datos Públicos, en su Artículo 6 regula la Accesibilidad y Confidencialidad y expresa: “Son confidenciales los datos de carácter personal, tales como: ideología, afiliación política o sindical, etnia, estado de salud, ‘orientación sexual’, religión, condición migratoria y los demás atinentes a la intimidad personal y en especial aquella información cuyo uso público atente contra los derechos humanos consagrados en la Constitución e instrumentos internacionales”.

El Reglamento de Regulación de Centros de Recuperación de Adicciones Psicoactivas que regula en el Artículo 20 las Prohibiciones disponiendo: Para los procesos de admisión, tratamiento e internamiento de personas con problemas de adicción o dependencia de sustancias psicoactivas, y , en general, en su funcionamiento los Centros de Recuperación y su personal no podrán: a) ofrecer, practicar o recomendar tratamientos o terapias que tengan como finalidad la afectación de derechos humanos de las personas, en especial el libre desarrollo de la personalidad, la ‘identidad de género’, la ‘orientación sexual’ (como deshomosexualización), la libertad, la integridad, la no discriminación, la salud y la vida, o cualquier otro tipo de prácticas que ratifican o propugnan violencia de género o contra niños, niñas y adolescentes.

El Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito, declara política pública la protección especial de los niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo en las calles del Distrito Metropolitano de Quito y regula la inclusión social que les garantice el ejercicio efectivo de sus derechos humanos sin discriminación por razones de “orientación sexual”, entre otras, estatus jurídico o diferencia de cualquier otra índole.

La Ordenanza Municipal N° 205, publicada en el Registro Oficial 111 de 22 de junio de 2007, es la que regula Principio entre ellos el de Equidad por el cual se buscará eliminar las situaciones injustas y evitables que dificultan el acceso universal de los ciudadanos a la atención integral de la salud acorde a sus necesidades particulares, asegurando la no discriminación por género, edad, etnia, ‘orientación sexual’, filiación política, religión, condición socio económica. 8 Se prohíbe cualquier tipo de discriminación contra los jóvenes, por razones de etnia, ‘identidad de género, orientación sexual’, edad, condición migratoria, origen social, idioma, religión, estado civil, filiación política, estado de salud, diferencias físicas, o de cualquier otra índole, en concordancia con los marcos jurídicos existentes.

También la Normativa Ecuatoriana cuenta con Decisiones Judiciales en la cuales se sanciona la discriminación por razones de Orientación Sexual, Homosexualismo, Declaraciones Homóforas de candidatos políticos en contra de la Comunidad GLBTI, Lesbianismo, Transexualismo, Bisexualismo. Una de las decisiones judiciales expresamente manifiesta: En el caso de la homosexualidad, la bisexualidad o la transexualidad, de lo señalado tanto por la Constitución, como por los Convenios y Tratados Internacionales, no pueden ser consideradas como enfermedades, ni anormalidades patológicas, que deban ser curadas o combatidas, sino que constituyen orientaciones sexuales legítimas, que gozan de protección constitucional, tanto en virtud de la fuerza normativa de la igualdad como por la consagración del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

En este mismo orden de ideas, toda diferencia de trato fundada en la diversa orientación sexual equivale a una posible discriminación por razón de orientación sexual e incluso género.

En cuanto al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social este concede los beneficios a sus asegurados sin distinción de Orientación Sexual, no necesitándose resoluciones ni reformas legales, ya que el derecho está claramente establecido y debe cumplirse.

Para aclarar el panorama legal en el que se sitúa el contexto nacional, constitucional y normativo, el Ecuador posee varias reglamentos, estatutos y amparos legales que refuerzan y respaldan a las personas homosexuales, en distintos ámbitos sociales, laborales, educativos y de participación.

Además en el Plan Nacional del Buen Vivir, se menciona lo siguiente:

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

2.5. Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia

b. Generar acciones de difusión, concienciación, fomento y respeto de los derechos humanos, con énfasis en los derechos de niños y niñas, adolescentes y jóvenes, personas adultas mayores, mujeres, personas LGBTI y personas con discapacidad (Plan Nacional del Buen Vivir; 2013:124).

Objetivo 6. Consolidar la transformación de la justicia y fortalecer la seguridad integral, en estricto respeto a los derechos humanos.

6.7. Prevenir y erradicar la violencia de género en todas sus formas.

f. Desarrollar y consolidar mecanismos y acciones intersectoriales para la prevención, atención integral y sanción de los delitos sexuales, los crímenes de odio a personas LGBTI por orientación sexual e identidad de género y el femicidio (Plan Nacional del Buen Vivir; 2013:211).

En otro contexto, en la ciudad de Cuenca se aprobó una ordenanza de diversidad sexual en el año 2014, Monserrath Tello “expresó que si la Constitución fuera suficiente para garantizar los derechos, las leyes no serían necesarias” (El Tiempo: 2014 Párr. 3). En el contenido de la ordenanza, se expresan tres aspectos, que son los siguientes: “La protección a la población LGTBI, el Día del Orgullo Gay y la entrega de una insignia que reconozca la lucha por la defensa de la comunidad” (El Tiempo: 2014; párr.5). Por lo tanto, la población LGBTI se siente respaldada por leyes que garantizan sus derechos, lo que les permite sentirse inmersos dentro de la sociedad, sin vulnerabilidad o con menores vulnerabilidades, de este modo se puede combatir la discriminación.

Además el diario El Tiempo menciona que la Ordenanza plantea una política de comunicación:

La ordenanza cuenta con dos disposiciones transitorias, una de ellas se refiere a las políticas de comunicación para que se apliquen en la Corporación Municipal. El proyecto propone

establecer políticas para que la producción y difusión de ideas sean pluralistas y no discriminatorias en asuntos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género.

El cuerpo de la ordenanza plantea la creación de normas y políticas destinadas a la prohibición y sanción de la publicidad y los mensajes que promuevan las fobias contra la población LGTBI (El Tiempo: 2014; párr. 9).

3.2 Situación de las políticas en el Distrito Metropolitano de Quito

Para contextualizar los avances de las políticas públicas en el Distrito Metropolitano de Quito, se comparten los resultados del estudio “Gente Diversa. Gente Equivalente. Por una Convivencia Ciudadana en Equidad” realizado por la Secretaría de Inclusión Social del Distrito Metropolitano de Quito. El documento elaborado por Camacho Margarita (2010) señala que la discriminación se encuentra presente en varios aspectos de la vida cotidiana de una persona; misma que puede estar dada por prejuicios de los ciudadanos tanto como de las autoridades. Puede darse también porque existe desconocimiento de los derechos que las personas LGTBI poseen, dicho desconocimiento viene dado desde el mismo colectivo y parte de la ciudadanía. A continuación se presentan algunos aportes presentados en el estudio.

3.2.1 Educación

Camacho Margarita (2010:103) explica que “las políticas públicas de educación son de gran relevancia para establecer una sociedad tolerante y respetuosa de las diferencias, y en ese sentido, colaboran con el fomento de una cultura democrática y de paz”. Aunque la percepción que las personas LGTBI tienen en este ámbito, sea de aspecto negativo, dada por los hechos y acontecimientos que suscitan en el transcurso de la cotidianidad.

Esto demuestra que la colaboración de las instituciones públicas y de sus políticas es escasa, en cuanto al reconocimiento de la orientación sexual y de las diversidades de género, por lo que al no existir colaboración estatal las instituciones educativas son proclives a transformarse en ambientes de total hostilidad, rechazo y discriminación al grupo LGTBI, por lo tanto a las personas homosexuales. Tales discriminaciones son ejercidas tanto por los y las docentes, como por los y las estudiantes, sin tener una respuesta adecuada dentro de los políticas públicas, como lo señala Camacho Margarita (2010: 104):

De esta manera, podemos ver que la problemática está presente, y no encuentra una respuesta coherente e integral dentro de las políticas públicas del sector educación, lo cual ocasiona que las y los profesores no aborden el asunto dentro de las clases, y muchas veces, transmitan mensajes abiertamente discriminatorios que generan malestar dentro de los y las estudiantes que empiezan dentro de su desarrollo psíquico, emocional y físico a ser conscientes que pueden tener una orientación sexual o una identidad de género distinta de la heterosexual.

3.2.2 Laboral

Las personas LGBTI que trabajan se encuentran con vulnerabilidades en su entorno laboral, no solo porque no existe un reglamento estatuto o amparo legal que los respalde o proteja en el ámbito laboral por cualquier situación de abuso o discriminación sino porque la sociedad es aún intolerante, así lo señala Camacho Margarita (2010:108), y que “además, esta situación se ve agravada por el miedo de las personas a denunciar actos de discriminación en el ámbito laboral, sea por el miedo a las represalias de su empleador como por la violación a su intimidad”, así lo menciona la misma autora.

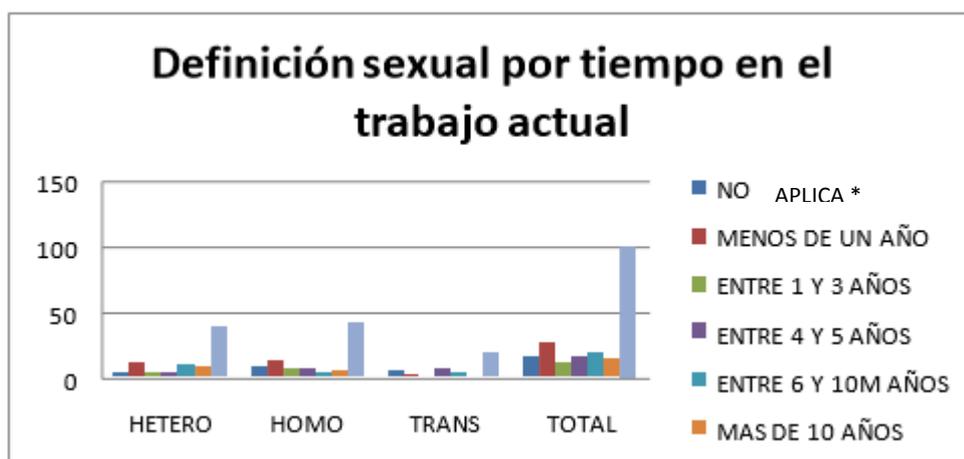
Algunos de los aspectos más graves dentro de este ámbito: discriminación en el acceso a trabajo, los despidos intempestivos por orientación sexual e identidad de género y el trato discriminatorio dentro de los centros laborales, como por ejemplo el acoso, la violación de la privacidad, la falta de seguridad social, entre otros (Camacho Margarita; 2010:109).

Además la autora señala que el prejuicio social se traslada a lo laboral, dado que se cree que las personas LGBTI no deberían ejercer trabajos como profesores de instrucción básica o media, militares, policías, entre otros.

Un referente adicional en cuanto a situación laboral de personas LGBTI, es el llamado ciclo temporal de permanencia de un trabajo (el tiempo que se encuentran en el mismo trabajo sin interferencia alguna), en el cual se evidencia que la población trans es la más afectada seguida por gays y lesbianas, como se puede observar en el gráfico No. 42:

Gráfico No. 42

Definición sexual por tiempo en el trabajo actual



* El gráfico original tenía error de tipografía (EPLICA en lugar de APLICACION) el cual ha sido corregido en esta disertación

Fuente: Diagnóstico de la problemática y factores que inciden en la exclusión social del grupo de atención prioritaria de glbti, diversidades sexuales y de género en el Distrito Metropolitano de Quito

Elaboración: Camacho Margarita (2010)

Así concluye mencionando que “se puede observar como el ámbito laboral se transforma en un espacio de vulnerabilidad para el colectivo TLGBI, en el cual la exigibilidad de sus derechos es aún un proceso difícil” (Camacho Margarita; 2010:110).

Este contexto constituye el escenario donde se encuentran inmersas las personas de estudio; lo que permite entender las circunstancias laborales y sociales en las cuales se desenvuelven.

3.3 Propuesta de Acciones para la creación de Políticas Públicas

Al crear y garantizar derechos a una minoría de la sociedad, existe un avance en cuanto a equidad política y social, permitiendo además que nuevos grupos minoritarios se puedan sumar a la garantía de sus derechos, creando así ambientes favorables para las minorías, las empresas y el país. Lo que se busca es crear un ambiente laboral equitativo para todos los miembros de la sociedad, que incluyan a las personas LGBTI.

Camacho Margarita (2010:122) presenta algunos elementos generales que orientan la construcción de la política pública de inclusión social de las personas tlbgi (LGBTI):

Un primer elemento importante es comprender que la dinámica de la discriminación y exclusión contra las personas tlbgi está basada en la invisibilización/ocultamiento de sus demandas. Es decir, la invisibilización es una estrategia de la heteronormatividad para desconocer los proyectos de vida de esta comunidad, y por otro lado, el ocultamiento es un estrategia de sobrevivencia por parte de las personas tlbgi para evitar ser abiertamente discriminadas.

Esta es una de las principales razones por las que las formas de exclusión se mantienen vigentes. Existen normativas que reconocen a las personas LGBTI, pero las mismas no trascienden a niveles operativos, por lo que la exclusión y la autoexclusión es una característica continua en el diario vivir de la mencionada comunidad. “Por tanto, cualquier política pública tiene que establecer estrategias efectivas que combatan esta invisibilización y que promuevan la expresión de la diversidad dentro de las instancias públicas necesarias” (Camacho Margarita; 2010:122)

La propuesta realizada en esta disertación comparte y recoge algunos planteamientos realizados por Margarita Camacho para implementar políticas públicas que garanticen los plenos derechos de la comunidad LGBTI, enfocándose en el mercado laboral, en vista que cada detalle y realización de las políticas deben estar controlados y guiados por entes públicos que controlen y verifiquen tanto su funcionamiento como su cumplimiento.

Adicionalmente se deben considerar principios orientadores para la formulación de las políticas públicas que se deben tener en cuenta:

- La elaboración de un plan operativo, que deberá contar con indicadores para los resultados y los procesos, las personas responsables de su operación y el presupuesto que se manejará, para de esta forma garantizar el cumplimiento de las metas propuestas. Una vez obtenidas las metas finales es necesario realizar un seguimiento apropiado, el cual permita evaluar los avances o retrocesos que se han dado en cuanto a la discriminación a las personas LGBTI y el cumplimiento de sus derechos.
- Que en los diseños creados para la no discriminación laboral por orientación sexual se encuentren inmersos miembros de la comunidad que puedan participar directamente en la creación, que sean aptos y conozcan del tema.
- Que las políticas públicas se encuentren respaldadas por la sociedad y por las empresas para garantizar su cumplimiento.
- Trabajo conjunto entre las entidades públicas defensoras y laborales para implementar políticas que estén encaminadas a combatir la discriminación laboral por orientación sexual a personas LGBTI en el ambiente de trabajo.

Sobre la base de estos principios se proponen como acciones concretas destinadas a los organismos estatales tanto como a la sociedad:

Sensibilización

Una acción importante y fundamental es implementar procesos de capacitación y formación dirigida a directivos, funcionarios de instituciones públicas y privadas, con el propósito de lograr una sensibilización y dotar de mecanismos que contribuyan a una actitud de respeto, tolerancia hacia las personas LGBTI.

[...] gran parte de la responsabilidad con respecto a la discriminación y exclusión, recae en la inacción a nivel operativo de muchos/as funcionarios/as. De esta manera, es vital incorporar mecanismos de sensibilización y capacitación adecuados que involucren en la defensa de los derechos humanos dentro de la formulación de políticas públicas inclusivas, sobretodo que combatan el prejuicio y el estigma. No sólo, muchas veces, estos funcionarios resultan ser los agentes de la discriminación, sino que no permiten que las personas tlbgi puedan hacer posible la exigibilidad de sus derechos, principalmente en el ámbito legal. Desde luego, esta iniciativa no debe quedar simplemente en la sensibilización y capacitación, sino que debe incorporar sanciones administrativas, y penales de ser necesario, adecuadas para combatir la discriminación dentro de cada institución pública (Camacho Margarita; 2010:122).

La implementación de esta acción puede ser trabajada de manera corresponsable con las instituciones educativas de tercer nivel.

Una segunda acción vinculada con la anterior es reforzar la concienciación dirigida hacia el grupo LGBTI, pues no solo depende de los otros actores sino del ejercicio que realicen estas personas de sus derechos. Esto combatiría sus miedos para denunciar los abusos, maltratos y despidos que son característicos en este grupo. Esta acción podrá darse entre alianzas del sector público con las organizaciones sociales, directamente involucradas en la temática.

Organizar a los distintos actores inmersos en esta problemática (Estado y agentes externos) y de esta manera generar una mesa de trabajo en la cual se cree un debate y una generación de ideas, para manejar los diferentes problemas laborales que se puedan estar produciendo al ocultar la orientación sexual de las personas, ya que no hay forma de poder manejar algo que no se evidencia. Por lo tanto es indispensable que los activistas políticos que conocen del tema manifiesten las problemáticas de las personas que no tienen voz por, al ocultar su orientación sexual.

Desarrollar por medio del Ministerio de Trabajo, programas y actividades que capaciten y contribuyan al entendimiento de la sociedad acerca de la importancia de la no discriminación laboral por orientación sexual.

Se concluye compartiendo un criterio de Camacho Margarita y de la Fundación Esquel, es una necesidad crear estrategias dirigidas hacia el ámbito de la educación y la cultura, ya que considera que son espacios en los cuales se puede promover el respeto a la diversidad y crear una cultura de paz desde una óptica democrática. Por lo tanto se debería crear planes encaminados a promover actividades que refuercen estas intervenciones.

Marco Jurídico

Si bien la Constitución de la República del Ecuador y el Código Penal garantizan los derechos de las personas LGBTI y su no discriminación en todos los ámbitos, se evidencia el no cumplimiento de estas normativas, como lo señala Camacho y la Organización de los Estados Americanos (2013:8) en su Informe del Comité Jurídico Interamericano. Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género:

De tal manera, que ha habido muchas mujeres lesbianas en la ciudad de Quito que han sido maltratadas por su opción sexual, siendo en su mayoría las personas más cercanas, como familiares y amigos los agresores/as de mayor frecuencia. Según información obtenida, las mujeres lesbianas no denuncian agresiones de las que son víctimas por el temor de ser revictimizadas.

Por tal motivo, el Estado Ecuatoriano garantizará un marco legal que prevenga y sancione toda forma de violencia en contra de mujeres sin que medie su diversidad por edad, etnia, clase, opción sexual y procedencia.

Por lo tanto, es necesario incluir sanciones administrativas y penales específicas en la normativa laboral y para ello es necesario desarrollar un sistema que permita el rápido y fácil acceso a la realización de trámites de denuncia acerca de discriminación por orientación sexual en ámbitos laborales, implementando acciones sugeridas por el autor de la disertación como:

- Crear un área específica de abusos laborales por discriminación en cuanto a la orientación sexual dentro de la fiscalía. Para que las denuncias de este tema sean abordadas con mayor agilidad.
- Crear un portal web dentro del Ministerio de Trabajo, donde las denuncias puedan ser enviadas directamente a un comité, que regule y verifique su proceso, para de esta manera optimizar la eficiencia al respecto. Además este portal deberá ser usado para comunicar los derechos de las personas LGBTI en el ámbito laboral.
- Realizar las denuncias directamente en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Adicionalmente se debe crear un marco legal que garantice de manera efectiva la penalización de actos laborales discriminatorios a personas LGBTI, generando así equidad así como definir una normativa laboral, y de manera particular normativas institucionales en las cuales se penalice de manera directa a las empresas o personas que agreden y discriminan a las personas por razones asociadas a su orientación sexual y a sus manifestaciones es urgente.

Educación

Fundación Esquel (2014) presentó la Primera Agenda Pro Derechos De Las Diversidades Sexo Genéricas Del Ecuador. En la cual se postulan cuatro espacios elementales que se encuentran relacionados con los derechos de las personas LGBTI. Los espacios planteados fueron los siguientes: Educativo, Civil, Laboral y Salud.

Dicha agenda, además de generar varias expectativas, ha obtenido avances positivos “como la toma de conciencia sobre la necesidad de aglutinar esfuerzos para obtener objetivos comunes, independientemente de divergencias que han debilitado acciones comunitarias” (Fundación Esquel; 2014:8). A continuación se describirán los planteamientos para el área educativa:

Fundación Esquel (2014:19) sugiere que se debería “construir una política pública que, de forma efectiva, cumpla lo que reza la Constitución en cuanto al acceso y permanencia en el sistema educativo fuera de toda forma de discriminación”. Dado que la educación es la vía para enseñar tanto conocimiento como para impartir valores y respeto a toda clase de diversidad.

Además sugiere realizar un análisis de diagnóstico, para conocer cuáles son los niveles de exclusión y discriminación tanto de parte de estudiantes y profesores, para sensibilizar a las familias y a la ciudadanía sobre la creación de políticas públicas encaminadas a la protección y respeto de las distintas diversidades e identidades sexuales.

Se debería implementar una campaña guiada desde el Ministerio de Educación para repartir libros educativos que enseñen desde etapas primarias las diversidades de género, para crear una conciencia y conocimiento de este tema, el respeto a las distintas orientaciones sexuales. Esta es una forma de prevenir los futuros abusos tanto en el área laboral como en distintas situaciones sociales.

Implementar campañas informativas desde el Ministerio de Educación a las distintas empresas tanto públicas como privadas para distribuir volantes, guías, mails que eduquen e informe a la ciudadanía y a sus distintas áreas, trabajadores, jefes, directores, sobre la discriminación laboral por orientación sexual, para prevenirla y que sean debidamente penalizadas.

Laboral

En cuanto al espacio laboral la Fundación Esquel (2014:5) menciona que “al igual que en el ámbito educativo, la población LGBTI enfrenta condiciones de exclusión derivada de su orientación sexual, identidad de género y estética corporal”, En consecuencia existe inestabilidad laboral en cuanto al acceso y la permanencia, misma que está dada por prejuicios, actitudes discriminatorias y excluyentes.

Es relevante destacar que esto deriva en un quebrantamiento del derecho al trabajo, que no cuenta con políticas públicas activas que confronten esta violación de derechos, que surge de escenarios discriminatorios [...] Las personas que transgreden la heteronormatividad y la “estética”, suelen ser más vulneradas en lo laboral, por ejemplo, las personas trans están expulsadas a las periferias ocupacionales como el trabajo sexual o centros de estética donde no se respetan sus derechos laborales. (Fundación Esquel; 2014:5)

Por ello la fundación sugiere que debe existir un proceso de empoderamiento por parte de las personas LGBTI en el reclamo de sus derechos laborales y afrontar los despidos por motivos que se encuentren fuera del estricto contexto de lo laboral, en conjunto con las empresas privadas, mismas que deberían crear políticas internas antidiscriminatorias y de inclusión.

A la vez, es sumamente importante garantizar que lo laboral para las personas diversas tiene que ir más allá de contar con un espacio laboral, sino que debe garantizarse el gozo pleno de derechos, seguridad social, descanso, desarrollo de planes de vida propios que no se encasillen en paradigmas de éxito heteronormados, entre otros aspectos necesarios para este propósito. Para finalizar es esencial lograr una mayor visibilización de las personas

LGBTI en puestos laborales diversos y no encasillados en prototipos de perfiles laborales muy específicos y limitados (Fundación Esquel; 2014:35).

El Ministerio de Trabajo y Ministerio de Inclusión Económica y Social deberán trabajar en conjunto para destinar un fondo específico a la creación de un área encargada de dar asesoría legal y combatir los casos de discriminación laboral por orientación sexual.

Como primer marco de acción se propone realizar programas institucionales, en los cuales las empresas den apertura para el diseño de políticas internas, mismas que deberían estar contrastadas con normativas creadas por el gobierno central y local, para tener un esqueleto en el cual puedan referirse, limitarse y sostenerse ante prácticas discriminatorias de cualquier índole a personas LGBTI.

Adicionalmente se debe considerar que dentro del área de recursos humanos de las empresas exista un marco regulatorio que prohíba y sancione cualquier tipo de discriminación laboral por orientación sexual ya sea esta directa o indirecta.

Comunicación

Después de observar que es importante una sensibilización a la sociedad para crear una actitud de tolerancia, respeto y equidad. La acción propuesta en esta área es buscar alianzas con medios de comunicación públicos y privados y con ellos promover:

- Creación y difusión de campañas que respalden y promuevan el tema de discriminación laboral por orientación sexual, de forma masiva ligado a instituciones públicas o privadas.
- El uso de lenguaje no discriminatorio por orientación sexual en comunicados e información pública.
- Inclusión y promoción de activistas LGBTI en cuanto a derechos laborales de la comunidad.
- Exponer de manera amplia y pública los derechos que poseen las personas LGBTI en cuanto a discriminación laboral por orientación sexual y contrastarlo con datos y casos de personas que al denunciarlo realmente se verifique un apoyo al denunciar los casos.

Conclusiones

Los resultados de esta disertación no reflejan en absoluto la realidad de las personas LGBTI que habitan en el Distrito Metropolitano de Quito, menos aún del Ecuador, lo que refleja es la situación específica de las personas encuestadas, por tratarse de un estudio exploratorio y de los casos de estudio encontrados, situaciones que evidencian una visión preliminar de una problemática que deberá ser profundizada.

Al no existir información estadística desagregada, específica, cuantitativa, y cualitativa de las personas homosexuales en el Distrito Metropolitano de Quito que contribuya al propósito de esa disertación, la misma es un aporte de la situación de un grupo de personas, el cual no puede ser comparado en ningún sentido a nivel nacional o reflejar la situación de la población LGBTI en general.

El caso de estudio se realizó en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas centro, norte y sur, en el cual existen fundaciones encargadas de realizar campañas en pro de los derechos de las personas LGBTI, por lo que existe mayor información, se les informa a las personas LGBTI acerca de sus derechos, e intentan visibilizarlos, a pesar que las personas no conocen con certeza los artículos que respaldan sus derechos, tienen un conocimiento empírico de su existencia y que tienen derechos laborales y que pueden denunciar las distintas formas de discriminación.

La economía al ser una ciencia social, tiene la capacidad de entender a la sociedad como un conjunto, lo que le permite involucrarse en temas como el de esta disertación, ampliando la capacidad de entender las distintas realidades sociales y económicas. Por lo tanto, el aporte a la economía con esta disertación es el comprender varias realidades de un grupo de personas, y en base a los resultados, encaminar esfuerzos hacia procesos de cambio tanto político, económico y social que generen un ambiente positivo, respeto y de trato igualitario con las personas homosexuales.

Según la encuesta, una primera constatación a la que se llegó fue evidenciar que el 56% de las personas encuestadas oculta su orientación sexual, tanto en el momento de la entrevista como en su ambiente laboral cotidiano. Este hecho se explica por factores como el miedo de las personas a no ser contratadas o a trabajar en un ambiente laboral hostil, lo que repercute en su bienestar social e individual.

Esta situación dificultó acercarse al problema de estudio, cómo evidenciar la discriminación laboral por orientación sexual si esta situación no es conocida por colegas, jefes y otras personas del entorno laboral. Cómo lo señalan el 86% de las personas encuestadas, no han sufrido discriminación laboral por su orientación sexual, por cuanto su orientación no es conocida.

Las afectaciones al bienestar social y económico de las personas abiertamente homosexuales o con presunción de serlo, se han manifestado en ambientes laborales conformado por personal heterosexual, cómo se pudo constatar en los testimonios de los tres casos de estudio. Estos ambientes caracterizados por manifestar burlas, molestias, acosos, y situaciones incómodas hacia la persona homosexual, han provocado que las personas vivan la necesidad de abandonar su trabajo (1 caso) o ser despedidos (2 casos). Situación que genera costos económicos y no económicos, en cuanto a lo personal, familiar y empresarial.

En cuanto a bienestar personal, se puede desagregar los mismos entre psicológicos, económicos, familiares, sociales y laborales. Los costos psicológicos están relacionados a sentimientos de miedo, depresión en consecuencia del temor a no ser contratados en los empleos o ser despedidos; lo que conlleva a conflictos internos en cuanto a no saber cómo reaccionar ante las situaciones discriminación en la cotidianidad laboral.

Los costos económicos a los cuales las personas estudiadas se ven afectadas van desde la disminución en cuanto al salario y la necesidad de cambiar de un empleo a otro. Las pérdidas económicas fueron en el primer caso por un monto de \$ 20.595 dólares, en el segundo de \$ 7.990 y en el tercer caso de \$ 54.122,40 dólares, con lo que se evidencia una pérdida cuantitativa por motivos de discriminación laboral. Se debe tomar en cuenta el tiempo que estuvieron sin empleo, ya que dicho factor afecta directamente al monto perdido. Las pérdidas económicas afectan a la calidad de vida de las personas, en cuanto se refiere a libertad de decisión, de elección, ocio, derecho al trabajo, lo cual los convierte en sujetos vulnerables y mayormente dependientes.

En base a los casos de estudio, se determinó que existen costos perdidos por las empresas, las mismas se ven afectadas en cuanto al tiempo e inversión en capacitación, asesoría, lo que se considera conocimiento, por lo tanto es intangible, pero las empresas realizan inversión en cuanto a tiempo, dinero, conocimiento que al momento en el cual una persona calificada y con experiencia sale del trabajo o es despedida deben volver a invertir para el nuevo personal. En el caso de estudio 3, además se hizo referencia a que el lugar de trabajo posteriormente tuvo que cerrarse debido a que no pudieron encontrar personal adecuado que pudiera sustituirlo.

Las repercusiones familiares, si bien es cierto que existe una preocupación de las mismas, al que uno de sus familiares sea despedido o renuncie a su empleo, van más allá de esto, al ser cuantificables, ya que el salario que recibían o esperaban recibir estas personas al no percibirlos, debe ser sustentado en el primero caso por la madre del individuo, quien se encarga de saldar la mayor parte de sus gastos de vivienda, alimentación, transporte, como los rubros más importantes y lo restante en los tres casos es sustentado por ahorros.

Existen afectaciones laborales en cuanto a la inestabilidad que se produce debido a discriminación laboral por orientación sexual, ya que las empresas al considerar el tiempo de permanencia de sus trabajadores, consideran más responsabilidades, mejores puestos de trabajo, mejores salarios, vacaciones, lo que de manera indirecta las personas de estudio estarían perdiendo. Además existe una pérdida personal sobre el nivel de calificación laboral, pues las personas han asumido responsabilidades laborales no correspondientes a su perfil o inferiores a las capacidades desarrolladas.

Existen varias políticas, leyes y artículos que contribuyen en los derechos y reconocimientos de las personas LGBTI. A raíz de la despenalización de la homosexualidad, se han generado avances positivos, sin embargo existe desconocimiento por parte de la población de las leyes o artículos y los derechos que garantizan seguridad entre ellos seguridad laboral al grupo LGBTI. Uno de los mayores problemas es el mencionado desconocimiento de las leyes y artículos que existen y son vigentes en el Ecuador para garantizar derechos a las persona LGBTI, por lo tanto no se evidencian acciones canalizadas a su cumplimiento.

Si bien de manera general se ha señalado que existe un desconocimiento de la normativa, se puede identificar algunos avances positivos en la exigibilidad de los derechos por parte de las personas LGBTI. Así el caso de estudio 2 presentó una demanda ante la entidad componente para exigir sus derechos laborales por despido y el cual ganó.

Ardua en 1998 menciona que el grupo de lesbianas es inferior en número al de gais, por lo tanto se infiere lo mencionado en el gráfico No.5, en el cual el grupo de estudio se encontraron más personas homosexuales hombres que mujeres, con lo que refuerza lo dicho por el autor. Además puede ser causado por la técnica usada, ya que se basa en redes sociales, por lo tanto puede considerarse que las redes sociales de lesbianas puede ser un grupo más difícil de hallarlo o identificarlo.

Recomendaciones

Se recomienda replicar el modelo entendido como la encuesta, la entrevista y la metodología de costos perdidos de la disertación y plantearla en distintas ciudades del país, ya que los procesos son distintos entre ciudades y entre zonas rurales y urbanas, como lo mencionó Abel Anzoategui (activista LGBTI) en una entrevista personal en la cual hace referencia a que en el Distrito Metropolitano de Quito no existe niveles altos de discriminación laboral dado que las personas conocen sus derechos al menos de forma empírica, cuestión que no es de igual manera en otros lugares del país y además menciona que en la zona de la costa y con mayor afectación, la zona rural costa del país. Habría que incorporar la réplica de la disertación a personas homosexuales de zonas rurales sitios marginados social y económicamente.

Futuras investigaciones deberían considerar un criterio relacionado con el ambiente laboral, ya que es uno de los factores que ha afectado de manera directa para la proliferación de la discriminación laboral por orientación sexual.

Es necesario indagar e investigar desde la visión económica a este grupo de estudio en específico, ya que se ha percatado que la información es precaria e incipiente para revelar la verdadera situación de las personas homosexuales en cuanto a discriminación laboral, perdidas de salario, despidos, pérdida de garantías y oportunidades. Es así que los datos son preliminares, por lo tanto una investigación más profunda del tema es necesaria y abordarlo desde la economía generaría una visión palpable, real y cuantificable de este problema.

La discriminación es un acto que afecta distintos ámbitos del completo desarrollo de un ser humano, llegando en ocasiones a afectarlos directamente en cuestiones sociales, personales, económicas, familiares. En consecuencia se debe erradicar las distintas prácticas y actos discriminatorios de cualquier índole y a cualquier persona. Para ello se podrían incentivar campañas de sensibilización a toda la población a través de medio masivos de comunicación; tarea que puede ser asumida por las autoridades locales o por el gobierno nacional.

Se debe generar una conciencia social basada en las leyes específicas orientadas a combatir la discriminación laboral por motivos de orientación sexual, lo que respaldaría a que muchas personas puedan mostrarse y visibilizarse sin temor alguno de poder ser despedidas o trabajar en ambientes desagradables por esta razón.

El activismo político social es una forma apropiada para crear derechos y reconocimientos civiles para las personas LGBTI, por lo tanto es necesario que más personas del colectivo

se empoderen y continúen exigiendo el cumplimiento de sus derechos que son necesarios para generar condiciones de vida favorables.

La propuesta de políticas públicas que sugiere esta disertación es pertinente y se respalda con lo mencionado por Camacho Margarita y Fundación Esquel; ya que a pesar de la existencia de varias normativas estipuladas en la Constitución y en el Código Penal, existen trabas en cuanto al cumplimiento de las mismas, ya sea por el miedo a denunciar de las personas afectadas a que se conozca su orientación sexual o por parte de los encargados de manejar las instituciones. Por lo tanto difundir y reforzar las leyes existentes que favorecen a las personas LGBTI tanto por medios de comunicación masiva, por campañas realizadas por fundaciones LGBTI y por acciones de política pública, para generar ambientes laborales favorables y tolerantes.

Referencia Bibliográfica

Adelantado José (s.f.) *Las Políticas Sociales*. Recuperado el 2 de marzo 2016 de: <http://campus.usal.es/~dpublico/areacp/materiales/6.2.laspoliticassociales.pdf>

Aguirre, Rosario. (1998). *Género: una dimensión olvidada*. En *Sociología y género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Montevideo; Editorial Doble Clic. Recuperado el 30 de noviembre 2014 de: [http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/1512/1/enfoque de genero en la seguridad social. I. pugliese y s. santos.PDF](http://www.bps.gub.uy/innovaportal/file/1512/1/enfoque_de_genero_en_la_seguridad_social._I._pugliese_y_s._santos.PDF).

Alta Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer (2012) *Lineamientos De La Política Pública Nacional De Equidad De Género Para Las Mujeres*. Recuperado el 24 de septiembre 2015 de: <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

APPR (2008). *Estándares para el Trabajo e Intervención en Comunidades Lesbianas, Gay, Bisexuales y Transgéneros (LGBT)*. Recuperado el 5 de diciembre 2014 de: <http://www.asppr.net/pdf/LGBT.pdf>

Associazione Volontari per il Servizio Internazionale, Istituto per la Cooperazione Universitaria y Monserrate (2008) *Capital Humano, recurso para el desarrollo*. Recuperado el 8 de marzo 2015 de: <http://www.avsi.org/wp-content/uploads/2011/07/CapitalHumano.pdf>

Baile Ayensa, José Ignacio (2007) *Estudiando la homosexualidad*; Ediciones Pirámide: Madrid España; ISBN: 978-84-368-2147-5

Benavente María Cristina y Valdés Alejandra (2014) *Políticas públicas para la igualdad de género*. Recuperado el 28 de septiembre 2015 de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf;jsessionid=C44208F2578095FA45DC52C3306DD80B?sequence=1

Bernal Itálica (2014) *Estrategias de Prevención y atención a niños, niñas y adolescentes migrantes y repatriados no acompañados (Tesis de Derechos Humanos y Democracia)*. Recuperado el 2 de febrero 2016 de: http://bibdigital.flacso.edu.mx:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/5016/Bernal_IL.pdf?sequence=1

Bourhis Richard y Leyes Jacques (1996) *Estereotipos, Discriminación y Relación entre Grupos*; Ediciones McGraw-Hill: España; ISBN: 84-481-0694-6

- Buitrón Andrés (2012) *La implementación de las uniones de hecho de parejas del mismo sexo en Ecuador como ejercicio de igualdad del colectivo LGBT* (Disertación de Jurisprudencia). Recuperado el 11 de abril 2016 de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1077/1/94304.pdf>
- Burin Mabel (2000) *El Techo de Cristal*. Recuperado el 8 de Agosto de 2015 de: http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm
- Camacho Margarita (2010) *Diagnóstico de la problemática y factores que inciden en la exclusión social del grupo de atención prioritaria de Gltbi, diversidades sexuales y de género en el Distrito Metropolitano de Quito*. Recuperado el 10 de abril de 2016 de: <http://equidadecuador.org/es/todo/ATT1337789864-1.pdf>
- Castillo Caicedo, Maribel. (2007) *Scielo; Desajuste Educativo Por Regiones En Colombia: ¿Competencia Por Salarios O Por Puestos De Trabajo?*. Recuperado el 3 de diciembre 2014 de: Http://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Pid=S0121-47722007000100005&Script=Sci_Arttext.
- Castro Vanessa (2006) *La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e hipótesis*. Recuperado el 19 de Agosto de 2015 de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-64442006000100003
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2010) *Teorías del Proceso de las Políticas Públicas*. Recuperado el 14 de marzo de 2016 de: <http://old.clad.org/otras-publicaciones/teorias-del-proceso-de-las-politicas-publicas>
- CEI Centro de Información (2015) *Maslow y Formación*. Recuperado el 1 de mayo 2016 de: <http://ceiformacion.blogspot.com/2015/03/maslow-y-formacion.html>
- Cepes Andalucía (s.f.) *Economía Social con Perspectiva de Género*. Recuperado el 20 de agosto 2015 de: http://www.cepes-andalucia.es/fileadmin/media/noticias/Tripticos/Estudio_Techo_cristal.pdf
- CETRI (2009) *La Política Laboral De Los Gobiernos Progresistas*. Recuperado el 23 de junio 2015 de: <http://www.cetri.be/La-politica-laboral-de-los?lang=fr>
- Comercio, El (2014) *Grupos GLBTI aún Luchan Contra la Discriminación*. Recuperado el 29 de noviembre 2014 de: <http://www.elcomercio.com.ec/tendencias/gltbi-luchan-discriminacion.html>

Comercio, El (2014) *María Rosa Cevallos: El Enfoque de Género rebasa el tema del sexo biológico*. Recuperado el 8 de enero 2015 de: <http://www.elcomercio.com/actualidad/entrevista-mariarosacevallos-enipla-genero-sexo.html>

Comercio, El (2016) *La unión de hecho es el mayor avance de los Glti en Ecuador*. Recuperado el 6 de Mayo 2016 de: <http://www.elcomercio.com/actualidad/union-hecho-avance-glti-ecuador.html>

CONAPRED (2006) *Costos E Impactos De La Discriminación Laboral Hacia Los Adultos Mayores En La Economía Familiar*. Recuperado el 29 de noviembre 2014 de: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E-12-2006.pdf

Constitución del Ecuador (1998). Recuperado el 23 de abril 2016 de: <http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/CONSTITUCION.pdf>

Constitución del Ecuador (2008). Recuperado el 23 de abril 2016 de: http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Consumoteca (s.f.) *Países en vías de desarrollo*. Recuperado el 30 de agosto de 2016 de: <http://www.consumoteca.com/economia-familiar/economia-y-finanzas/paises-en-vias-de-desarrollo/>

De la Fuente, Ángel (2013) *Capital Humano Y Crecimiento En La Economía Del Conocimiento*. Recuperado el 19 de enero 2015 de: http://www5.uva.es/docyl/asignaturas/a_0385/documentos/C_HUMANO_COTEC.pdf

Eclepedia (2013) *Qué son las políticas pública*. Recuperado el 17 de marzo de 2016 de: <http://luiseduardoaguilervasquez.blogspot.com/2013/01/que-son-las-politicas-publicas.html>

El Mercurio (2012) *Hace 15 años en el Ecuador la homosexualidad era un delito*. Recuperado el 12 de Agosto 2016 de: http://www.elmercurio.com.ec/358276-hace-15-anos-en-el-ecuador-la-homosexualidad-era-un-delito/#.V_7dmuh97IU

Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (2013) *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España* Recuperado el 29 de agosto 2015 de: <http://www.felgtb.org/rs/2447/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/bd2/filename/estudio-2013-sobre-discriminacion-por-orientacion-sexual-y-o-identidad-de-genero-en-espana.pdf>

Flores Cáceres Tito (2008) *Definición de Política Pública: Una Revisión conceptual*. Recuperado el 28 de Mayo de 2016 de: <https://politicapublica.cl/2014/11/10/definicion-de-politica-publica-revision-conceptual/>

Fontenla Marta (s.f.) *¿Qué es el patriarcado?*. Recuperado el 28 de octubre 2015 de: <http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/Queeselpatriarcado.pdf>

Fundación Triángulo (s.f.) *Guía Para Orientar A Las Familias; Sexualidad infantil, diversidad de orientaciones sexuales y nuevos tipos de familias*. Recuperado el 8 de diciembre 2014 de: http://www.fundaciontriangulo.org/documentacion/documentos/Guia_orientacion_familias.pdf

Fundación Esquel (2014) *La Primera Agenda Pro Derechos De Las Diversidades Sexo Genéricas Del Ecuador*. Recuperado el 15 de abril 2016 de: <http://www.esquel.org.ec/images/Noticias/Agenda%20GLBTI%2024-06-14-web.pdf>

Hidalgo Gallardo, Inmaculada, Red Visual (2012) *Un Ejemplo De Metodología Cualitativa: Las Historias De Vida*. Recuperado el 1 de diciembre 2014 de: http://www.redvisual.net/images/PDF/17/redvisual17_04_hidalgo.pdf

Hernández Sampieri Roberto (1997) *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 13 de Marzo de 2015 de: https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf

INEC (2010) *El Censo informa: Educación*. Recuperado el 12 de junio de 2016 de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/capitulo_educacion_censo_poblacion_vivienda.pdf

INEC (2012) *Principales Resultados: Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIGHUR) 2011-2012*. Recuperado el 13 de junio de 2016 de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Encuesta_Nac_Ingresos_Gastos_Hogares_Urb_Rur_ENIGHUR/ENIGHUR-2011-2012/EnighurPresentacionRP.pdf

INEC (2013) *Estudio de caso sobre las condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador (Metodología)*. Recuperado el 14 de enero 2015 de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/LGBTI/Metodologia_estudio_de_caso_LGBTI-octubre2013.pdf

INEC (2013) *Encuesta Sobre Las Condiciones De Vida De La Población "GLBTI" (Gais, Lesbianas, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales E Intersexuales)*. Recuperado el 8 de diciembre 2014 de: file:///C:/Users/Administrator/Downloads/Formulario_GLBTI.pdf

Instituto Federal de Telecomunicaciones (2015) *Modelo de costos evitados*. Recuperado el 5 de julio de 2016 de: <http://www.ift.org.mx/sites/default/files/industria/temasrelevantes/5300/documentos/modelodecostosevitados-enlacesdedicados.pdf>

Jovel Rosalia (2008) *Discriminación de género y derechos laborales de las mujeres*. Recuperado el 10 de diciembre de 2015 de: http://www.funpadem.org/app/webroot/files/publication/files/33_pub43_estudiogenero_der_laboraleshon.pdf

Kliksberg, Bernardo (2000) *Capital Social y Cultura Claves Olvidadas del Desarrollo*. Recuperado el 29 de noviembre 2014 de: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=33036481>.

Lamas Marta (s.f.) *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual*. Recuperado el 7 de diciembre 2014 de: http://www.iupuebla.com/Doctorado/Docto_Generoyderecho/MA_Doctorado_Genero/MA_GENERO.pdf

Lamas Marta (1995) *La Perspectiva De Género Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*. Recuperado el 8 de diciembre 2014 de: http://www.iimas.unam.mx/EquidadGenero/papers/LA_PERSPECTIVA_DE_GeNERO.pdf

Lambda, Legal y CWLA (2013) *Conceptos básicos sobre el ser LGBT*. Recuperado el 29 de noviembre 2014 de: http://www.lambdalegal.org/sites/default/files/spa-vg_conceptosbausicos_final.pdf

Martner Gonzalo, Uriarte Oscar, et al. (2009) *Movimiento Sindical-Gobiernos Progresistas: Un primer balance en la región*. Recuperado el 25 de noviembre de 2015 de: <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/39761.pdf>

Mendieta Juan (2007) *Economía del Bienestar Aplicado*. Recuperado el 18 de marzo 2016 de: <https://alvaroaltamirano.files.wordpress.com/2010/05/notas-de-economia-del-bienestar-juan-carlos-mendieta.pdf>

Montecino Sonia y Rebolledo Loreto (s.f.) *Conceptos De Género Y Desarrollo*. Recuperado el 7 de diciembre 2014 de: http://www.op.org/sites/www.op.org/files/public/documents/fichier/conceptos_de_genero_y_desarrollo.pdf

Nieto Sonia (2007) *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. Recuperado el 17 de Septiembre 2015 de: http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/vol25_2_7.pdf

Ochoa Carlos (2015) *Muestreo No Probabilístico: Muestreo Por Bola De Nieve*. Recuperado el 18 de julio 2015 de: <http://www.netquest.com/blog/es/muestreo-bola-nieve/>

OECD (s.f.). *OECD Insights Human Capital: How what you know shapes your life*. Recuperado el 6 de diciembre 2014 de: <http://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>

Organización de Estados Americanos (2013) *Informe del Comité Jurídico Interamericano. Orientación Sexual, Identidad De Género Y Expresión De Género*. Recuperado el 22 de junio 2016 de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/9498.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2007), Conferencia Internacional del Trabajo; *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*; Suiza; ISBN 978-92-2-318130-7

Organización Internacional del Trabajo (2011), Conferencia Internacional del Trabajo; *La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*; Suiza; ISBN 978-92-2-323091-3

Organización Internacional del Trabajo (s.f.) *Equidad De Género En El Mundo Del Trabajo En América Latina. Avances Y Desafíos 5 Años Después De Beijing*. Recuperado el 8 de junio 2016 de: <http://www.ilo.org/Public//Spanish/Region/Ampro/Cinterfor/Temas/Gender/Doc/Cinter/Equidad/Cap1/Vi/Index.Htm>

Paéz Carolina (2009) *Travestismo Urbano Género, Sexualidad Y Política*. Recuperado el 28 de abril 2016 de: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1259/10/TFLACSO-02-2009CPV.pdf>

Pérez Miguel Ángel (2001) *Las contribuciones de Amartya Sen al estudio sobre la pobreza*. Recuperado el 5 de abril 2015 de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O8KsgPyK6lJ:www.econ.u ba.ar/www/departamentos/economia/plan97/micro1/Mateu%2520Silvana/Material%2520adicional/Las%2520contribuciones%2520de%2520Amartya%2520Sen%2520al%2520estudio%2520sobre%2520la%2520pobreza.doc+%&cd=2&hl=es-419&ct=clink&gl=ec>

- Prada José (2004) *La persona homosexual*. Recuperado el 12 de Julio de 2016 de: http://www.mercaba.org/ARTICULOS/P/persona_homosexual.htm
- Prats Joan (2006) *El Desarrollo como Libertad*. Recuperado el 14 de marzo 2015 de: http://www.amartya.org.ar/vieja/articulo_el-desarrollo-como-libertad.pdf
- Public Services International (s.f.) *Derechos LGBT en el lugar de trabajo*. Recuperado el 4 de octubre 2015 de: http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/es_psi_lgbt_statement_policy2013.pdf
- Repositorio Digital (s.f.) *Biblioteca PUCE*. Recuperado el 9 de diciembre 2014 de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4895>
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. Décima Edición. México: Prentice Hall.
Robbins (2004)
- Resico Marcelo (s.f.) *Mercado de trabajo y política laboral*. Recuperado el 20 de junio 2015 de: http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/10/SOPLA_Einfuehrung_SoMa/parte2_6.pdf
- Salazar Carlos (s.f.) *La definición de Política Pública*. Recuperado el 16 de marzo de 2016 de: (http://www.fundacionpreciado.org.mx/biencomun/bc209/C_Salazar.pdf)
- Salgado Judith (2005) *Derechos sexuales en el Ecuador*. Recuperado el 23 de abril 2016 de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2440/1/T0356-MELA-Salgado-Derechos%20sexuales.pdf>
- Samuel Bowles y Herbert Gintis (2013) *El Problema De La Teoria Del Capital Humano: Una Critica Marxista*. Recuperado el 8 de Abril 2015 de: http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n18/15_Bowles-Gintis_Teoria-del-capital-humano.pdf
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo (2013) *Plan Nacional del Buen Vivir*. Recuperado el 2 de abril de 2016 de: <http://www.buenvivir.gob.ec/>
- Sen Amartya (1995) *Nueva economía del bienestar*. Recuperado el 16 de mayo 2015 de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ptBfbrm_iSQC&oi=fnd&pg=PR5&dq=amartya+sen+economia+del+bienestar&ots=RfmdqMzffl&sig=idzSu047-_zjsZLZXPI24vV_2W4#v=onepage&q=amartya%20sen%20economia%20del%20bienestar&f=false

SENPLADES (2011) *Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales*. Recuperado el 8 de febrero 2016 de: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Gu%C3%ADa-para-la-formulaci%C3%B3n-de-pol%C3%ADticas-p%C3%ABlicas-sectoriales.pdf>

Stecyl (s.f.) *El Techo De Cristal*. Recuperado el 5 de diciembre 2014 de: http://www.stecyl.es/Mujer/el_techo_de_cristal.htm

STIGLITZ (s.f.) *Capítulo 3 Economía Del Bienestar*. Recuperado el 6 de diciembre 2014 de: http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catfinpub/material/lectura%201_3.pdf

Tiempo, El (2014) *Primer triunfo de grupos LGTBI en el Concejo Cantonal*. Recuperado el 4 de abril de 2016 de: <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/139572-el-debate-por-los-grupos-lgtbi-aa-n-genera-resistencia/>

Universia (s.f.) *Tipos de Entrevistas*. Recuperado el 29 de noviembre 2014 de: <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/proceso-seleccion/entrevistas/tipos-entrevistas/>

Universidad de Minnesota (1997) *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Recuperado el 7 de noviembre 2015 de: <https://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/Sgeneral23.htm>

UniversoJus (2015) *Definición de ley estatal*. Recuperado el 3 de Julio 2016 de: <http://universojus.com/definicion/ley-estatal>

Viteri Galo (s.f.) *Política Social: Elementos Para Su Discusión*. Recuperado el 10 de enero 2016 de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007b/297/define-politica-social.htm>

Wikipedia (2016) *Homosexualidad en Ecuador*. Recuperado el 20 de enero 2016 de: https://es.wikipedia.org/wiki/Homosexualidad_en_Ecuador

Wikipedia (2013) *Ley rusa contra la propaganda homosexual*. Recuperado el 19 de Junio 2016 de: https://es.wikipedia.org/wiki/Ley_rusa_contra_la_propaganda_homosexual

“La teoría de la motivación y la jerarquía de las necesidades de Maslow” (s.f.). Recuperado el 1 de mayo de 2016 de: <http://www.webdelprofesor.ula.ve/economia/mcesar/tema1/maslow.pdf>

“Eficiencia y Bienestar” (s.f.). Recuperado el 20 de Marzo 2015 de: <http://ebour.com.ar/pdfs/Eficiencia%20y%20Bienestar.pdf>

“Una Discusión en torno al concepto de Bienestar” (s.f.). Recuperado el 2 de septiembre de 2015 de: <http://www.urosario.edu.co/economia/documentos/pdf/bi01.pdf>

“Política Pública una revisión Conceptual” (s.f.). Recuperado el 4 de abril de 2016 de: <https://politicapublica.cl/2014/11/10/definicion-de-politica-publica-revision-conceptual/>

“Análisis y Gestión Ambiental” (s.f.). Recuperado el 9 de julio 2016 de: https://portal.camins.upc.edu/materials_guia/250504/2013/1.2.%20Valoraci%C3%B3n%20ambiental.pdf%3Bjsessionid=AFF6B795BCE6DEB617468874203200DE

“Tesis: Estudio de la influencia que tiene la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal docente de cuatro escuelas del valle de los chillos del Distrito Metropolitano de Quito” (s.f.). Recuperado el 16 de Junio 2016 de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5483/T-PUCE-5710.pdf?sequence=1>

Anexos

Anexo No. 1

ENCUESTA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN SEXUAL

La presente encuesta está destinada únicamente para fines académicos, yo, Darío Nicolás García Galarza con C.I. 1722692181, estudiante de la facultad de Economía de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, estoy realizando mi tesis acerca de los *Costos de la discriminación laboral por género, casos de estudio, discriminación por orientación sexual* la misma busca contextualizar y entender desde un enfoque económico a las personas LGBTI, con un grupo de estudio específico en homosexuales hombres y mujeres, así se espera que la información otorgada sea verdadera. La misma puede proporcionar datos si usted así lo considera, o puede ser llenada de forma anónima.

Las opciones se deben marcar con una X, una o varias opciones dependiendo la pregunta.

1. INFORMACIÓN BÁSICA					
1.1. ¿Cuántos años tiene?			1.2. Sexo		H
					M
1.3. Estado Civil	1. Soltero			1.4. De acuerdo a su condición sexual usted se define como:	1. Gay
	2. Separado				2. Lesbiana
	3. Divorciado				3. Bisexual
	4. Viudo				4. Transfemenina
	5. Unido				5. Transmasculino
	6. Unión de hecho registrada				6. Transexual
	7. Casado				7. Otro. Especifique
	99. No responde				
1.5. La vivienda que usted ocupa es:	1. Propia y totalmente pagada			1.6. La vivienda cuenta con los siguientes servicios básicos	1. Electricidad
	2. De su familia				2. Teléfono
	3. De su pareja				3. Agua Potable
	4. En arriendo				4. Alcantarillado
	5. Anticresis				5. Internet
	6. Propia y pagando				6. Todas
	7. Por servicios				
2. EDUCACIÓN					
2.1. ¿Cuál es su nivel	1. Educación Básica			2.2. ¿Actualmente está estudiando?	SI
	2. Bachillerato				NO

educativo?	3. Superior No universitaria		2.3. Si no estudia ¿Por qué razón?		
	4. Superior Universitaria				
	5. Diplomado				
	6. Maestría		2.4. ¿Piensa estudiar en el futuro?	SI	
	7. PHD			NO	
2.5. ¿La condición de homosexualidad le impidió o dificultó el acceso y permanencia en la educación?			SI		
			NO		
2.6. ¿Por qué?					
2.7. ¿La condición sexual condicionó la toma de decisión sobre su profesión?			SI		
			NO		
2.8. ¿Por qué?					

3. ENTORNO LABORAL					
3.1. ¿Actualmente se encuentra trabajando?	SI		3.4. ¿Qué tipo de ocupación desempeña?	1. Empleado público	
	NO			2. Empleado privado	
3.2. ¿Cuál es el monto aproximado de sus ingresos mensuales?				3. Jornalero/peón	
				4. Cuenta propia	
				5. Trabajador del hogar remunerado	
3.3. ¿A qué se dedica la empresa o negocio en el que trabaja?				6. Empleado doméstico	
				7. Otro (especifique)	
3.5. ¿Tu salario actual está en relación con su formación académica?					

3.6. ¿Tu nivel de formación de qué manera influyó para conseguir el puesto/cargo actual?
Explicar

3.7. ¿Tu puesto/cargo actual está vinculado con tu formación académica? Explicar

4. DISCRIMINACIÓN LABORAL		
A. ACCESO LABORAL		
4.1. ¿En la entrevista de trabajo le preguntaron sobre su orientación sexual?	SI	
	NO	
4.2. Si le preguntaron. ¿Ocultó o no su orientación sexual?	SI	
	NO	
4.3. ¿Por qué?		
B. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL		
4.4. ¿Actualmente en su trabajo se conoce su orientación sexual?	SI	
	NO	
4.5. ¿Ha sido discriminado por su orientación sexual en su lugar de trabajo?	SI	
	NO	
4.6. ¿Ha vivido algunas de las siguientes experiencias en su lugar de trabajo?	1. Le dijeron que es inmoral, pecaminoso, anormal, sucio.	
	2. Le dijeron que los LGTBI son promiscuos o enfermos.	
	3. Le han obligado a cambiar su estética	
	4. Le han obligado a realizarse una prueba de ITS o VIH	
	5. Le han pedido un cambio de comportamiento	
	6. Le han pedido que oculte su orientación sexual	
	7. Violencia / agresión física	
	8. Gritos, amenazas, burlas	
	9. Acoso sexual / relaciones sexuales obligadas	
	10. Otro (especifique)	
4.7. En el caso de que no se conozca su orientación sexual en su entorno laboral ¿Lo seguiría ocultando como un requerimiento para ascender laboralmente?	SI	
	NO	
4.8. ¿Por qué?		
4.9. En caso de que no hubiese un ascenso por su condición sexual. ¿Qué tipo de pérdidas se incurrirían?		

C. EXPERIENCIA LABORAL PREVIA	
4.10. ¿Por qué motivos salió de su último trabajo?	
1. Renuncia voluntaria	
2. Bajo salario	
3. Despido intempestivo	
4. Terminación de contrato	
5. Liquidación de la empresa	
6. Renuncia voluntaria por discriminación	
7. Bajo salario por discriminación	
8. Despido intempestivo por discriminación	
9. Otra (especifique)	

5. BIENESTAR Y EFECTOS		
5.1. ¿Su salario a que nivel de satisfacción contribuye, según la pirámide de Maslow?	1. Necesidades básicas y fisiológicas	
	2. Necesidades de seguridad	
	3. Necesidad de afiliación o pertenencia	
	4. Necesidad de reconocimiento	
	5. Autorealización	
5.2. En base a las experiencias mencionadas anteriormente, ha estado expuesto a:		
1. Sentimientos persistentes de tristeza, ansiedad o vacío, desesperanza, pesimismo.		
2. Fatiga o falta de energía		
3. Sentimientos de culpa, inutilidad o impotencia		
4. Dificultad para concentrarse, recordar detalles y tomar decisiones		
5. Dificultad para dormir		
6. Sentimiento de estar excluido de su entorno laboral		
7. Ideas suicidas		
8. Intentos de suicidios		
9. Otros (especifique)		



6. POLÍTICAS PÚBLICAS		
6.1 Conoce de alguna ley que reconozca los derechos a la no discriminación laboral a personas LGBTI en el Ecuador. Responda		
6.2. De qué manera la Constitución del 2008 y las leyes laborales favorecen el cumplimiento de los derechos de los LGBTI		
6.3 ¿Participa activamente en un grupo, movimiento u organización social?	SI	
	NO	
6.4 ¿En caso de hacerlo, en qué tipo de grupo, movimiento u organización participa?	Grupo LGBTI	
	Grupo Político	
	Grupos Sociales o Culturales	
	Grupos Profesionales	
	Grupos de Estudiantes	
	Grupos Religiosos	
	Grupos Deportivos	
	Otro (especifique)	
6.5 ¿En caso de no hacerlo, indique los motivos por los cuales no participa?	No me interesa	
	Por temor que se enteren su orientación sexual	
	Prejuicios, moralismo o fundamentos religiosos	
	Restricción de acceso a espacios públicos	
	Desconocimiento de lo que es condición sexual o de género	
	Maltrato físico, verbal o psicológico a personas	

	LGBTI	
	Inseguridad a personas LGBTI	
	Racismo	
	Rechazo, desprecio y odio de la sociedad	
	Otro (especifique)	
6.6 ¿Ha participado en algún proceso de participación ciudadana en temas de derechos laborales de la población LGBTI?	SI	
	NO	

REFERENCIAS		
¿Conoce a personas LGBTI que quieran participar en la encuesta?	SI	
	NO	
¿Es posible contactarlas usando su referencia y nombre para que participen en esta encuesta?	SI	
	NO	

¿Autoriza que los datos que han sido proporcionados en la encuesta puedan ser usados libremente en la disertación del autor?

SI

NO

Si no desea que sus datos sean usados y que su nombre sea mantenido en anonimato, confirme en la parte inferior

Deseo el anonimato

No deseo el anonimato, y autorizo que los datos sean usados a conveniencia

DATOS DEL INFORMANTE	
Nombre:	
Cédula:	
Teléfono:	
FIRMA	