



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO HUMANO

Trabajo Investigativo para la Titulación de la Maestría en Gestión del Talento Humano

**“INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACIÓN
SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, PERCIBIDA POR EL GÉNERO
MASCULINO, EN LA CIUDAD DE QUITO”**

Realizado por:

MIGUEL ANDRÉ MOGRO ARGUELLO

Tutora del Proyecto:

MSC. SARAH SPITZ

Como Requisito Para la Obtención Del Título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, 27 de febrero de 2019

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, **MIGUEL ANDRÉ MOGRO ARGUELLO** con cédula de identidad, # **050358099-5**, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mí autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado a clasificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Miguel Andrés Mogro Arguello', is written over a horizontal line. The signature is enclosed within a light gray rectangular box.

MIGUEL ANDRÉ MOGRO ARGUELLO

C.C. 0503580995

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado:

**“INVESTIGACIÓN DE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACIÓN
SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL, PERCIBIDA POR EL GÉNERO
MASCULINO, EN LA CIUDAD DE QUITO”**

Realizado por:

MIGUEL ANDRÉ MOGRO ARGUELLO

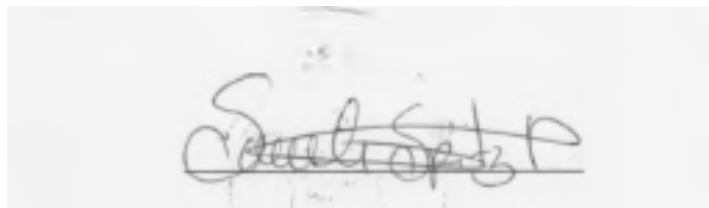
Como Requisito Para la Obtención Del Título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por la profesora:

MSC. SARAH SPITZ

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A rectangular box containing a handwritten signature in dark ink. The signature is cursive and appears to read 'Sarah Spitz'. There are some faint markings above and below the signature.

MSC. SARAH SPITZ

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

DR. JUAN CARLOS FLORES

MSC. DAVID JARAMILLO PAREDES

Después de revisar el trabajo presentado,

Lo han calificado como apto para su defensa oral ante,

el tribunal examinador

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Flores', written over a horizontal line.

DR. JUAN CARLOS FLORES

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'D. Jaramillo Paredes', written over a horizontal line.

MSC. DAVID JARAMILLO PAREDES

Quito, 27 de febrero de 2019

DEDICATORIA

Por esas horas de espera, y ese respaldo constante, a mi madre,

Por su apoyo incondicional y sus palabras de aliento a mi padre,

A los dos por haberme enseñado a luchar a diario y entender que si el cambiar de lugar te

lleva a uno mejor, debes hacerlo sin temor.

Por ser esa voz que me levantaba cada vez que decaída, esa voz que rompía mi miedo, a mi

hermana.

Por esas palabras de aliento, por ser ese estímulo positivo para lograr mis metas, a mi

Abuelita, a mi querida tía Rita, a mis tíos Orlando, Jenny y Ruth.

A esa amiga que se convirtió en ese apoyo desinteresado, en esas largas conversaciones, en

esas largas noches, en esas risas, en esos gratos recuerdos, Anahy.

A esos amigos que siempre estuvieron presentes, para brindarme un consejo, darme ese

silencio cuando era necesario, el mismo que me enseñaba más que las palabras, Bryan y

Cristina.

AGRADECIMIENTO

Eterno agradecimiento a las personas que colaboraron con este proyecto de investigación, a cada uno de los hombres que se tomó el tiempo de brindarme su ayuda e interesarse en este tema.

A toda mi familia, por su preocupación en todo momento

A mi amigo Bryan por ser una parte importante de la realización de este proyecto

A mis maestros, tutora y lectores por la guía impartida

Miguel Mogro Arguello

Índice de Contenidos

Contenido	Página
Índice de gráficos	3
Índice de tablas	5
Resumen	6
Abstract	8
Introducción	10
Objetivos	11
Marco teórico	12
Marco conceptual	12
Discriminación en el ecuador	12
Percepción poblacional	14
Marco referencial	15
Marco histórico	17
La homosexualidad no es una enfermedad	17
Despenalización de la homosexualidad en el ecuador	18
Marco legal	20
La constitución del ecuador	20
Derechos	20
Trabajo y seguridad	20
Derechos de libertad	23
Servidoras y servidores públicos	25
Formas de trabajo y su retribución	26
Código de trabajo	27
Ley orgánica del servidor público	28
Metodología	29
Tipo de estudio	29
Información general sobre el grupo objeto de evaluación	29
Población de estudio	30
Método de evaluación	31

Proceso de evaluación	33
Etapa 1. Determinar participantes	33
Etapa 2. Sociabilizar información	33
Etapa 3. Aplicar encuesta	34
Etapa 4. Recolección de datos	34
Análisis de resultados	35
Conclusiones y recomendaciones	69
Conclusiones	69
Recomendaciones	71
Propuesta	74
Introducción	75
Objetivos	76
Antecedentes	76
Justificación	77
Alcance	77
Enfoques	78
Una cultura organizacional, libre de discriminación	79
El código de Trabajo y el Reglamento Interno de la Organización	86
El Trabajo Social Dentro de las Organizaciones	92
Marco administrativo de la propuesta	95
Anexos	96
Bibliografía	102

Índice de Gráficos

Gráficos	Página
Gráfico 1. Discriminación exclusión y violencia	16
Gráfico 2. Ciudad de origen de los encuestados	35
Gráfico 3. Rango de edad de los encuestados	36
Gráfico 4. Frecuencia de edad de los encuestados	37
Gráfico 5. Profesiones y actividades	38
Gráfico 6. Actividad u ocupación laboral	39
Gráfico 7. Estado civil	40
Gráfico 8. Identidad sexual	41
Gráfico 9. Pregunta 1	42
Gráfico 10. Pregunta 2	43
Gráfico 11. Pregunta 3	44
Gráfico 12. Pregunta 4	45
Gráfico 13. Pregunta 5	46
Gráfico 14. Pregunta 5	47
Gráfico 15. Pregunta 6	48
Gráfico 16. Pregunta 7	49
Gráfico 17. Pregunta 8	50
Gráfico 18. Pregunta 9	51
Gráfico 19. Pregunta 10	52
Gráfico 20. Pregunta 11	53
Gráfico 21. Pregunta 12	54
Gráfico 22. Pregunta 13	55
Gráfico 23. Pregunta 14	56

Gráfico 24. Pregunta 15	57
Gráfico 25. Pregunta 16	58
Gráfico 26. Pregunta 17	59
Gráfico 27. Pregunta 18	60
Gráfico 28. Pregunta 19	61
Gráfico 29. Pregunta 20	62
Gráfico 30. Pregunta 21	63
Gráfico 31. Pregunta 22	64
Gráfico 32. Pregunta 23	65
Gráfico 33. Pregunta 24	66
Gráfico 34. Pregunta 24	67
Gráfico 35. Pregunta 25	68

Índice de Tablas

Tablas	Página
Tabla 1. Una cultura organizacional, libre de discriminación	79
Tabla 2. Plan operativo Una cultura organizacional, libre de discriminación	85
Tabla 3. El código de Trabajo y el Reglamento Interno de la Organización	86
Tabla 4. El Trabajo Social Dentro de las Organizaciones	92
Tabla 9. Marco administrativo	95

Resumen

La discriminación laboral ha representado una lucha constante para ciertos grupos vulnerables, que tienden a percibir o recibir ciertas prácticas poco éticas en cuanto a la vinculación y desarrollo de su vida profesional, la investigación pretende estipular que prácticas discriminatorias han percibido determinado grupo de hombres por tener una orientación sexual diferente a socialmente establecida.

A pesar de que el Ecuador ha hecho un avance significativo en cuanto al desarrollo de derechos e igualdad, involucrarse en el pensamiento, criterio y las costumbres de ciertas personas resulta un tema mucho más complejo, para muchos el tema ha tomado relevancia para otras simplemente representa un tema mediático, que afecta a un reducido grupo.

La cultura machista en la que se ha desarrollado nuestra sociedad ha influenciado en el criterio de ciertas personas que anteponen las condiciones de vida personal de los trabajadores sobre su capacidad profesional

Etiquetar o emitir prejuicios muchas veces se vuelve una práctica constante en los entornos laborales, la crítica y señalamiento viene de distintos ejes, la cultura y las creencias hacen conceptuar a las personas en general, jefes o superiores, pares o inferiores, en la escala laboral, el tener el derecho de imponer su pensamiento sobre el modo de vida y elección de otras personas.

Referir modos de vestimenta, formas de hablar o actuar, e incluso sugerir normas moralistas de como un trabajador debe llevar su vida dentro y fuera de su entorno laboral, ha

hecho que muchas personas perciban como ataque y vulneración de sus derechos el hecho de no respetar su creencia y decisión sexual.

Palabras Clave: Orientación Sexual, Discriminación Laboral, Creencias, Entorno Laboral, Condiciones de vida, Prácticas Discriminatorias, Derechos, Igualdad.

Abstract

Labor discrimination has been a constant struggle for certain vulnerable groups, who tend to perceive or receive some unethical practices in terms of the linkage and development of their professional lives, this research intends to stipulate the discriminatory practices that have been perceived by groups of men for having a sexual orientation different from society established.

Although Ecuador has made a significant advance in the development of rights and equality, getting involved in the thinking, criteria and customs of certain people is a much more complex issue, among time this situation has become relevant for others, because it is not simply represents a media theme, affecting all people.

The Chauvinism culture in which our society has developed has influenced the criteria of people who put the conditions of personal life and workers over their professional capacity.

Labeling or issuing damages often becomes a constant practice in work environments, the criticism and signaling comes from different axes, culture and beliefs make people think in general, bosses or superiors, peers or inferiors, in the labor scale , having the right to impose their thinking on the way of life and choice of other people.

Referring to modes of dress, ways of speaking or acting, and even suggesting moral standards of how a worker should lead his life in and out of his work environment, has made many people perceive as an attack and violation of their rights the fact of not respecting their belief and sexual decision.

Keywords: Sexual Orientation, Labor Discrimination, Beliefs, Work Environment, Living Conditions, Discriminatory Practices, Rights, Equality.

Introducción

Este proyecto cimienta bases fundamentales para entender que la discriminación laboral en el Ecuador todavía es latente, la discriminación laboral maneja un índice considerable entre la población lgtbi, población a la que pertenece el objeto de nuestro estudio, hombres gay laboralmente activos.

El entorno discriminatorio se enfoca en varios ejes entre ellos la raza, el género o en este caso el tema a abordar, la orientación sexual, es por eso que es de suma importancia determinar datos de discriminación que hayan percibido antes o en la actualidad la población que será objeto de este estudio, es importante entender que las prácticas discriminatorias no siempre son evidentes, que en ocasiones los gestos, palabras, acciones, pueden ser considerados como actos de discriminación en el ámbito laboral, resulta de gran interés determinar como un entorno laboral puede convertirse en un ambiente de prejuicio, que puede enfocar su accionar en solicitudes o peticiones que la organización o la persona a cargo de la misma, cree son las correctas según su creencia, sin analizar que dicha imposición puede afectar la integridad física, emocional y psicológica de la persona que la recibe.

Es cierto que las instituciones deben imponer ciertas normas a cumplir dentro del ambiente laboral, pero ninguna manera dichas políticas, pueden convertirse en la plataforma de justificación para presionar a una persona a que cambie o modifique su estilo de vida, ni mucho menos sus creencias y decisiones personales.

Objetivos

Objetivo General

Desarrollar una investigación acerca de las posibles situaciones y vivencias de discriminación laboral percibida por el género masculino a consecuencia de su orientación sexual a lo largo de su experiencia laboral.

Objetivos Específicos

- Elaborar y procesar una encuesta, que permita obtener datos del grupo a evaluar, que sirvan como base de conocimiento para la investigación.
- Identificar las principales prácticas discriminatorias por orientación sexual percibidas por el género masculino en su ámbito laboral.
- Realizar un diagnóstico del escenario investigado con la información obtenida de la encuesta procesada, basado en la experiencia del grupo evaluado.

Marco Teórico

Marco Conceptual

Discriminación en Ecuador

El Ecuador ha sido testigo de varios casos de discriminación, uno de ellos destacaba una penosa situación, se descubrió que en el país existían centros o denominadas clínicas de rehabilitación, que prometían curar la homosexualidad, muchos jóvenes fueron víctimas de torturas, de situaciones deplorables y de desvalorización psicológica por su condición homosexual, en el 2009 se hace pública una denuncia que menciona que dichos centros funcionaban en el país desde hace 10 años, y que solo en la provincia del guayas se cerraron 30 centros, que tenían como ideología estas prácticas que atentaban con los derechos humanos de las personas gays, (El Telégrafo, 2015)

Creer que la homosexualidad tiene cura solo denota la poca información que muchas personas manejan, dicho desconocimiento es aprovechado por estas personas que forman parte de estos denominados centros para instaurar su ideología como adecuada, las propias personas muchas veces tienen una fragilidad emocional lo que los convierte en víctimas de una fácil manipulación, dichos centros manejan una aberrante teoría de que las personas gay tienen cierto grado de confusión y desorientación en su vida y es por eso que se inclinan hacia la homosexualidad, es así que en un acto de “cura” los someten a distintas torturas para que cambien su forma de pensar, pero en otros casos dichas personas que forman parte de estos centros tienen el criterio claro de que es imposible curar la homosexualidad, porque entre otras cosas ya no es señalada como una enfermedad, pero se aprovechan de la falta de conocimiento e ingenuidad de las personas y familiares para instaurar una visión errática de

este tema , en muchos casos son los mismos familiares quienes han llevado a sus hijos a este tipo de clínicas, con la supuesta esperanza de que los traten y logren una “cura”.

Las prácticas que se aplicaban en dichos lugares, no solo atentaban en contra de la ideología de las personas víctimas de estos centros, las prácticas para curar la homosexualidad, sobrepasaban cualquier respeto por los derechos de cualquier persona, torturas físicas y psicológicas, golpes, malos tratos, mala alimentación, humillaciones eran parte del mencionado programa para curar a las personas, lo más grave de dicha situación era que estas personas eran afectadas en su integridad sexual, eran víctimas de violaciones correctivas, con el fin de que dicha práctica garantice que las personas gay desarrollen una ideología heterosexual.

La práctica de cura hacia la homosexualidad tiene su raíz desde varias perspectivas, incluso la religión se encuentra inmiscuida en la aprobación de dichas prácticas, lo que se entiende entonces es que estas personas con criterio distorsionado, tienen como pretensión eliminar un mal general, según su criterio, hacer una limpieza social, entendiendo que estas personas ven a los grupos gay, como una plaga que afecta al sistema social y que necesariamente debe ser eliminado desde la raíz ideológica.

Lo más preocupante es que los responsables de propiciar dichas torturas, no han recibido castigo alguno, muchos casos han sido desestimados, la Fundación Causana ha documentado cincuenta casos de personas homosexuales, que han sido internadas en estos centros, en contra de su voluntad, de estos casos solo seis han sido han sido judicializados por el Consejo de la Judicatura, pero solo los responsables de una de estas clínicas de deshomosexualización has recibido sentencia por rapto y castigo, que sorprendentemente se trató de una sentencia

arbitraria que en nada garantizaba los derechos humanos, ni mucho menos era una sanción ejemplar para los que claman justicia, la sentencia trato de diez días de prisión correccional y seis dólares de multa, las organizaciones que buscan la igualdad de los derechos y evitar este tipo de casos, aún esperan que la justicia actúe de forma efectiva. (Plan V, 2017)

Percepción Poblacional

Un activista vinculado al grupo GLTBI, en un artículo publicado en su blog personal, el 8 de septiembre del 2010 menciona, “Me preguntaron un día ¿Cuántos homosexuales habrá en este país?, No supe qué responder. Tan solo me acordaba que los entendidos en el tema dicen que el 10% de la población mundial es gay. En base a ese supuesto en Ecuador seríamos más de un millón de homosexuales, incluidos hombres y mujeres” Guayasamin, F. (2010) *¿Será cierto que los gays somos minoría?* Obtenido de

<http://franciscoguayasamin.blogspot.com/2010/09/estadisticas-cuantos-homosexuales-hay.html>

Dicha afirmación demuestra que un buen número de la población en Ecuador es gay, por tanto se podría decir que los gays en Ecuador ya no representan una minoría, sin tomar en cuenta el año de publicación de mencionado artículo, donde la población del Ecuador fluctuaba por los 15 millones de habitantes, para el cierre del año 2018 la población bordeaba los casi 17 millones de habitantes según el INEC Instituto Nacional de Estadística y Censos, lo que denotaría que para este año el número de personas que pertenecen al grupo gay en Ecuador, habría aumentado considerablemente, dichas cifras tampoco se pueden considerar totalmente verídicas, en el mismo artículo se menciona que las personas que forman parte de esta estadística, son personas que de cierto modo han expresado su orientación sexual con libertad, pero difícilmente se puede saber con exactitud cuántas personas en realidad

pertenecen a este grupo, ya que en muchos casos existen personas que asumen la heterosexualidad como imposición social para el goce de su vida personal y satisfacción de la misma, personas que manejan una figura aparentemente heterosexual, encuadrada en los estándares sociales impuestos, pero que en la interiorización de su ser, sus fijaciones físicas son muy diferentes a las que aparentan.

Concluyendo que no se podría emitir estadísticas reales sobre el tema, ya que la homosexualidad, ni en el Ecuador, ni el mundo, es aceptada ni por la sociedad y en muchos casos ni por los actores principales de la misma, y por tanto puede que existan más personas gay de las que abiertamente se conoce.

Marco Referencial

Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censo INEC, entre el término del año 2012 y el inicio del año 2013, determinan que la población lgbti, entre ellos hombres gays, han sufrido discriminación laboral, una población encuestada de 2805 personas arroja como resultado que, el 43,8% de dicha población sufrió algún tipo de discriminación laboral, dicho estudio también expone en los mencionados resultados, que esta población sufrió exclusión laboral, en alrededor de un 27,6%, así mismo se evidencia que un 22% de esta población, sufrió violencia en el ámbito laboral.

Gráfico 1

*Discriminación, exclusión y violencia***Discriminación, exclusión y violencia**

Fuente: INEC

Fuente: Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos, de la población LGBTI, en el Ecuador.

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)

Este estudio otorga una base fundamental para entender las condiciones de vida del grupo LGBTI, este estudio se encargó de entrevistar a varias personas alrededor de todo el país, dando como resultado todo lo mencionado con anterioridad en la gráfica, se evidencia discriminación, violencia y exclusión en el ámbito laboral hacia estas personas, es un punto de partida importante para entender que en el Ecuador las condiciones de vida de este grupo vulnerable no son las mejores, que las garantías ciudadanas no son las más adecuadas para que este grupo pueda ejercer sus derechos, entre otros de su libre elección en cuanto a su orientación sexual, ya que la misma podría tener un influencia negativa en su desarrollo profesional, el entorno laboral del Ecuador, aún mantiene un régimen autoritario de imposición e irrespeto sobre las condiciones de vida de las personas que desean ejercer su

derecho al trabajo, la discriminación aún no ha podido ser erradicada en favor de las personas que pertenecen a este grupo, y por tanto su desarrollo como ser humano aún se ve vulnerado.

Marco Histórico

La Homosexualidad no es una Enfermedad

El primer paso para entender que la homosexualidad no es una enfermedad, surge allá por el año 1973, cuando la Asociación Americana de Psiquiatría (APA), en un exhaustivo análisis científico, decidió eliminar de su manual de diagnósticos mentales DSM, a la homosexualidad, como enfermedad, al mismo tiempo que apremiaba desestimar toda legislación discriminatoria en contra de lesbianas y gays.

A pesar de este dictamen, el organismo conocido a nivel internacional por promocionar, prevenir, e intervenir en la salud a nivel mundial, Organización Mundial de la Salud OMS, se tardó cerca de dos décadas en retirar la homosexualidad de su listado de enfermedades mentales.

Desde ese momento se ha consolidado una lucha para erradicar la discriminación, pero cambiar la mentalidad de las personas que por décadas tuvieron un adiestramiento ideológico, resulta muy complejo, y a pesar de que por años se ha intentado avanzar en cuanto a la tolerancia y la aceptación, lo que para muchas personas dejó de ser una enfermedad, para otras lo sigue siendo, aún si eso significa irse en contra de los criterios de profesionales en salud mental, los mismos que con el pasar del tiempo han ido reforzando la idea de que no existe cura para la homosexualidad, porque no hay un criterio médico o psicológico que lo así lo determine, sin embargo eventos como los acaecidos en Ecuador respecto a los centros de

deshomosexualización, o a nivel mundial, como por ejemplo la matanza en Orlando en el año 2016, cuando un hombre ingreso a una discoteca gay y abrió fuego en contra de los asistentes dejando un saldo de 50 personas muertas y 53 heridas, hace que se palpe una realidad aún distorsionada del respeto que se les da a las personas con orientación homosexual, y aún más alarmante es saber que existen personas y grupos con mentalidades radicales, que no terminan de comprender el termino de tolerancia y respeto hacia las demás personas, en especial a estas personas.

Despenalización de la Homosexualidad en el Ecuador

“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 correos serán reprimidos con reclusión mayor de Cuatro a ocho años.” Judith Salgado. (2004). *La Homosexualidad Como Delito. En Análisis de la interpretación de inconstitucionalidad de la penalización de la homosexualidad en el Ecuador (1)*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Hace 21 años la homosexualidad en el país era considerada como delito, tipificado en el código penal, el mismo que sancionaba cualquier acto de homosexualismo, hecho que en la actualidad parecería inhumano e inaceptable, ya que se trataba de condenar una orientación sexual y por ende el hecho de que una persona pueda ejercer su libre derecho a ser quien quiere ser, el Ecuador tuvo que pasar por algunos procesos para poder llegar a despenalizar lo que era denominado como delito, y aunque dicho acontecimiento tuvo lugar en 1997, hay quienes todavía quieren mantener vigente dicho código, y condenar socialmente este derecho de vida .

Efraín Soria presidente de la Fundación Ecuatoriana de Equidad, menciona que “En el área laboral, los hombres y mujeres gay no tienen tantos problemas como, por ejemplo, los transexuales. Las ‘trans’ no pueden ocultar su imagen corporal y la discriminación de la que son víctimas les obliga a dejar sus estudios. Luego están menos calificados para conseguir cualquier tipo de trabajo. Mientras que los gay, explica Soria, prefieren en su gran mayoría mantener su orientación sexual en secreto. Pero, esto se da porque sí ha habido antecedentes de discriminación. El rato en que deciden ser visibles, ahí está el problema. Y aunque las empresas no pueden despedirlos, comienzan a buscar formas de presionarlos, por ejemplo, obligarles a que se realicen la prueba de VIH” La hora. (6 de julio del 2013). *Ser gay en Quito: entre la tolerancia y la discriminación.*

Esto evidencia que el Ecuador todavía mantiene prácticas discriminatorias, dicho de la voz de un integrante de una de las fundaciones, que lucha por la desigualdad de este grupo vulnerable, como bien lo especifican los reglamentos y normas legales, ninguna persona puede ser presionada, a otorgar información sin su consentimiento o su voluntad y el hecho de que haya existido una presión, para que estas personas se realicen una prueba de VIH ya implica una discriminación y una trasgresión a sus derechos, en especial se trataría de una violación a su privacidad, este tipo de pruebas pueden formar parte de los requisitos planteados dentro de los entornos de trabajo, para que una persona ingrese a una empresa, o incluso como actualización periódica para conocer el estado de salud de los colaboradores, por el tema de salud ocupacional, pero ninguna persona puede ser obligada a realizarse ningún tipo de estudio, si esta no lo desea, la empresa tiene la obligación de respetar dicha postura, procesar la negativa de su colaborador y no dar pie a que esta situación se convierta en una base para fomentar hostigamiento, mucho menos puede ser utilizado como causal de despido.

Marco Legal

La constitución del Ecuador

Derechos

“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.” (Constitución del Ecuador, **Artículo 11**, *Título II DERECHOS Capítulo Primero Principios de aplicación de los derechos* – Asamblea Constituyente, pág. 21 – 2008).

Trabajo y Seguridad Social

“**Art. 33.-** El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución del Ecuador, **Artículo 33**, *Título II DERECHOS Sección octava Trabajo y seguridad social* – Asamblea Constituyente, pág. 29 – 2008).

Desde que una persona nace adquiere derechos y obligaciones, que están debidamente amparadas en la carta magna del país, en dichos acápites se establece que una persona bajo ningún concepto, puede ser víctima de discriminación por etnia, identidad cultural, género, sexo, religión u ORIENTACIÓN SEXUAL entre otras, en una lucha constante por erradicar la discriminación, la constitución ampara este principio y protege a las personas en general, pero resulta un punto a favor de gran relevancia especialmente para los grupos vulnerables, en este caso se podría hacer hincapié, en las mujeres por citar un ejemplo o en las personas con una orientación sexual distinta, y es que al ser un país conceptualizado por el machismo, no es novedoso encontrar situaciones discriminatorias en el desarrollo habitual de las distintas actividades de las personas, y al hacer referencia de que el Ecuador como cultura, tiene presente el machismo en su concepción de vida, temas como la homosexualidad aún afectan la moralidad o el poco conocimiento de personas o determinados sectores sociales, que en su formación personal han concebido el tema como aberrante o en muchos casos enfermizo, dichas personas muchas veces fanatizadas por la religión, o por normas aparentemente moralistas, de características excesivamente estrictas y carentes de sensibilidad, han llegado a afectar la estabilidad y la integridad física y psicológica de las personas de su entorno, al querer imponer sus normas y creencias sobre otras personas, indirectamente esto representa una forma de discriminación.

Al ser el Ecuador un país donde predomina la libertad de expresión, más ahora que se respiran aires de libertad de pensamiento, el pretender que una persona adopte una postura, una norma, o un criterio que otra cree que debe ser la adecuada para la vida de los demás, resulta una forma de coartar su libertad de expresarse por tanto desemboca en una discriminación al no permitir el libre gozo de sus derechos como ser humano.

El país y la sociedad ha decidido tener un avance en cuanto a este tema, al incluirlo como cuestiones a tratar en el pleno, es un argumento que cada vez toma más fuerza, debido a la importancia que otros países le han dado al mismo, las personas que pertenecen a estos grupos vulnerados, por años han exigido la garantía total de sus derechos, como ciudadanos que cumplen con sus deberes como tal, exigen también que sus derechos se cubran en la totalidad, como se lo hace con cualquier otro ciudadano, es por eso que muchos grupos han formado una ideología de lucha para erradicar la discriminación y exigir garantías, en una sociedad todavía reacia al tema.

Aunque muchos sectores han hecho un guiño positivo a este tema y otros tantos han brindado su apoyo, todavía existe una mentalidad algo retrograda respecto al tema de la Homosexualidad, y más aún a los derechos que exigen las personas que pertenecen a este grupo, como por ejemplo su derecho al matrimonio, o a la adopción, pero lo realmente sorprendente en esta época de importantes avances, es que existen todavía casos y luchas para que las personas puedan transitar libremente por la calle, convivir en los espacios públicos o en los medios de transporte, sin recibir ofensas discriminatorias o en muchos casos rechazo por parte de la sociedad, lo que causa asombro es saber que existan todavía situaciones discriminatorias en los espacios de trabajo, donde por una orientación sexual, que por cierto, un comportamiento propio, gesticulación, formas de pensar o actuar, en nada debería influir con la capacidad de desarrollar un trabajo o una actividad laboral, en muchas ocasiones estas han sido causas suficiente, para que las personas sean mermadas de sus funciones, o limitadas en cuanto a su forma de actuar, con el justificativo de que dicho comportamiento afecta los valores de la empresa y causa un ambiente de incomodidad con sus pares.

Por mencionar un escenario, no se ha conocido públicamente, de un caso en el que una persona con orientación gay abiertamente aceptada, haya ingresado a las fuerzas públicas del país, policía nacional, fuerzas aéreas y demás, porque en estas instituciones es donde se evidencia mayor conflicto respecto a este tema, y no es que no existan personas dentro de estas instancias que tengan una orientación sexual distinta, más bien suelen ocultarlo con el fin de salvaguardar su integridad frente a los demás y su postura machista impuesta y así evitar que las limitadas normas de estas instituciones lleguen a separar a estas personas de su trabajo.

Derechos de Libertad

“**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas: 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.” (Constitución del Ecuador, Artículo 66, *Capítulo sexto Derechos de libertad* – Asamblea Constituyente, pág. 47– 2008).

En este artículo se hace referencia a cada uno de los derechos que tiene un ciudadano, entre muchos se hace mención al trabajo, empleo y descanso, por tanto toda persona tiene el derecho de acceder a un empleo digno, sin discriminar su condición, nadie puede impedir que una persona trabaje o se emplee. A ningún habitante se le puede negar ninguno de estos derechos, en este caso haciendo hincapié, al derecho de acceder a un desarrollo laboral activo y dignificante.

“**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas: 3. 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 adoptara 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 tomaran contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual, c) La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.” (Constitución del Ecuador, Artículo 66, *Capítulo sexto Derechos de libertad* – Asamblea Constituyente, pág. 47– 2008).

Mencionar personas en situación vulnerable, evoca necesariamente al grupo a investigar, un colectivo que en variadas ocasiones ha visto fracturado sus derechos, que por ningún motivo debió sufrir violencia, en ningún ámbito, sin embargo los escenarios, que han tenido lugar en el Ecuador demuestran una realidad distinta, evidenciando una poca agilidad y deficiente pericia con la que se han manejado estos casos de vergüenza nacional.

En este mismo artículo se habla de la prohibición de tortura o desaparición forzada, tratos o penas crueles, que atentan contra la humanidad de cualquier persona, desafortunadamente dicho acápite no pudo impedir que muchas personas pasaran por estas penosas situaciones, sin obtener una retribución correcta y necesaria para menguar su afección física y emocional, ninguna persona puede obligar a otra a realizar actos con los que no está desacuerdo, entonces nadie con criterios o actos aberrantes y denigrantes puede ayudar y curar a otra persona, no tiene el derecho de decidir sobre la vida de los demás, más aun cuando esto implica un irrespeto total sobre su integridad.

“**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas: 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,” (Constitución del Ecuador, Artículo 66, *Capítulo sexto Derechos de libertad* – Asamblea Constituyente, pág. 48– 2008).

Citado artículo al que se hace mención con anterioridad, no ha cumplido en su totalidad con lo que ha pretendido establecer como normativa, el trabajo del estado aún es carente de garantía total, no ha logrado promover condiciones seguras, para que una persona por ejemplo ejerza su derecho a decidir sobre su orientación sexual, y no se señala que al estado como gestor de impedir la libre decisión de una persona, sobre su sexualidad u orientación, más bien su trabajo deficiente, se evidencia en las normativas de respeto que debería promover entre sus habitantes, en los aparatos e instituciones estatales, entonces más allá de promover una ley que permita esta libre elección, se debería promover acciones eficientes en contra de la discriminación, el abuso y la intolerancia con la que la sociedad actúa. Y no se pretende imponer un pensamiento entre los ciudadanos, un criterio con el que tal vez no concuerden, pero si se debe trabajar en una educación de convivencia sana entre las personas.

Servidoras y Servidores Públicos

La constitución del Ecuador, en la constitución de la república establece:

“**Art. 230.-** En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determina la ley: 3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.” (Constitución del Ecuador, Artículo 230, *Sección Servidoras y Servidores Públicos* – Asamblea Constituyente, pág. 118– 2008).

En una reforma presentada en el año 2017 denominada, “ley orgánica reformativa a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo para prevenir el acoso laboral”, se determina incluir un inciso donde se especifica que, en el ejercicio laboral que se realice en la función pública, se prohíbe discriminaciones de cualquier tipo, es decir, la ley ampara a las personas víctimas discriminación, que ejerzan sus funciones en el sector público del país, con esto se busca amparar en esta instancia legal, a las personas que puedan sufrir algún tipo de acto discriminatorio, y aunque dicho inciso no especifica ningún tipo de discriminación, se sobre entiende que ampara entre otras, la discriminación por orientación sexual lo que sería un apoyo importantísimo para los hombres gay, que formen parte de las filas laborales, de las instituciones del gobierno, ya que de sufrir algún tipo de daño o atentado en contra de su integridad, podrán ampararse en lo que menciona la constitución.

Formas de Trabajo y Su Retribución

“**Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitución del Ecuador, Artículo 326, *Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución* – Asamblea Constituyente, pág. 152 – 2008).

Las instituciones, organizaciones y espacios que fomentan trabajo, deben garantizar un entorno laboral adecuado a sus trabajadores, otorgar condiciones necesarias para desarrollar su labor, estos ambientes deben abarcar espacios físicos adecuados, así como estabilidad emocional entre colaboradores, parte de estas garantías debe centrar su esfuerzo en evitar que una persona sea víctima de discriminación laboral, argumentando una vida personal diferente, las personas que dirigen las instituciones, son los partícipes principales para desarrollar una

convivencia sana entre sus trabajadores, resguardando la integridad de cada uno de ellos, y sobretodo anteponiendo el derecho con el que cada ciudadano y trabajador cuenta, estas personas deben ser las encargadas de fomentar un espacio de trabajo saludable, y deben ser los actores que encabecen la eliminación de cualquier práctica que atente con la integridad de sus empleados, así estas prácticas provengan desde el exterior o desde estructura organizacional, las sanciones correspondientes deben ser impuestas hacia personas de cualquier orden jerárquico, que pretendan dañar un ambiente armónico de trabajo y pretendan hostigar, señalar o perjudicar a otros miembros de la organización.

Código de Trabajo

“Art. 42.- Obligaciones del Empleador.”

“13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;” (Código del Trabajo, Artículo 326, *Capítulo IV De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador* – Congreso Nacional, pág. 18 – 2016).

Claramente con esta normativa, que en el 2016 fue revisada, se trata de que el entorno laboral, tengo un aval legal sobre las condiciones de los trabajadores, haciendo referencia a las obligaciones que el empleador tiene con los colaboradores, en donde se dictamina que los mismos deben ser tratados con consideración, y de ninguna manera pueden propiciar actos dolosos de palabra o acción, resguardando la integridad de los colaboradores, frente a un posible escenario adverso con su empleador, y aunque en la actualidad dicho código pretende mantener un ambiente armónico de respeto, todavía no se puede decir que dicha normativa ha sido cumplida a cabalidad, aún quedan puntos sin resolver, porque todavía existen actos de abuso laboral indirectos, que los empleadores aplican a sus colaboradores y lo hacen bajo la amenaza del despido, los actos en contra de los colaboradores muchas veces no son directos,

la mayoría de veces son acciones indirectas que en mediano o largo plazo afectan la salud mental y física de los mismos.

Ley Orgánica del Servicio Público

“**Art.48.-** Causales de destitución, ñ) Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión con inclusión de toda forma de acoso laboral, a una compañera o compañero de trabajo, a un superior jerárquico mediano o inmediato o a una persona subalterna.” (Ley Orgánica de Servicio Público, Artículo 48, *Capítulo 5 Cesación de Funciones* – Asamblea Nacional, 2018).

Es de suma importancia que estas normativas, no solo exijan garantías a los empleadores, sino a todos los miembros del entorno laboral en general, y es que actos de acoso o discriminación, pueden venir desde algunos ejes jerárquicos, y la ley es clara respecto a las sanciones, cuando se ha cometido actos de acoso o agresión, las mismas que pueden ser causal de destitución, es así que cualquier persona que cometa actos que atenten en contra de algún miembro de la organización debe recibir la sanción del caso, entonces de esa manera se fomentaría el respeto de empleadores a colaboradores, y también el respeto entre pares, trabajadores del mismo rango o un rango inferior.

Metodología

Tipo de estudio

El tipo de investigación a abordar en este proyecto será la “Investigación - Descriptiva e Investigativa.”

Es Investigativa – Descriptiva, ya que recabara información de un grupo objeto para obtener datos estadísticos claros, así como investigar casos y fuentes referentes al tema producto del presente proyecto.

Información General sobre el grupo de hombres que serán el objeto de evaluación

Se ha tomado en consideración la ubicación geográfica para determinar el grupo a evaluar, y es que la ciudad de Quito, podría citarse como una lugar un poco más tolerante con el tema de la homosexualidad, considerada como una ciudad de contrastes, ampliamente marcada por el arte, simboliza un estilo de vida que muchos de los integrantes de este grupo quieren adoptar, no solo por lo que representa, sino porque encuadra con cierta libertad, para poder expresar lo que realmente las personas desean, respecto a su sexualidad.

Tomando en cuenta que se habla de la capital del Ecuador, es una ciudad con 2.644.145 millones de habitantes y una superficie de 372. 39 km², según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (Ecuador en cifras, 2017), es la segunda ciudad más poblada del país, y en donde se concentra gran cantidad de fuentes de empleo, tanto en el sector privado, como en el sector público, ya que grandes entidades estatales se cimientan en la capital, por tanto existe un porcentaje considerable de migración, jóvenes que emigran desde sus cantones por estudios u otras razones y adoptan a la ciudad como propia, para poder desarrollar su profesión o mejorar sus oportunidades laborales e ingresos económicos.

Referenciando que la capital acoge migrantes de otras provincias, quienes anhelan estudiar lo que les apasiona, Quito se convierte en la ciudad que desarrolla profesiones poco aceptadas o desarrolladas en ciudades más pequeñas, la capital por tanto se identifica como una ciudad, que abre las puertas a este grupo de hombres, que buscan desarrollar una carrera, o que buscan mayor libertad de expresión, en muchos casos es el escape ideal de las represiones familiares y sociales de sus ciudades natales.

Población de estudio

Se ha investigado si existe un número exacto de hombres gays que radiquen en la ciudad de Quito, infortunadamente no se ha encontrado un número exacto de habitantes que formen parte de este grupo, por lo que no se puede establecer con precisión, cuántos hombres gays viven en la capital.

Se ha tomado como referencia base, un grupo de 100 hombres, quienes serán el objeto de este estudio y evaluación, individuos que en algunos casos provienen de otras provincias o ciudades, de distintas edades, profesiones u ocupaciones profesionales, con el único requisito que se encuentren laborando actualmente o cuenten con experiencia laboral a lo largo de su vida, los hombres fueron escogidos al azar, se tomó como base 100 hombres pero se intentó evaluar a un número mayor, teniendo respuesta únicamente de 105 participantes que estuvieron prestos a colaborar.

Método de evaluación escogido para el presente estudio

Para dar inicio al proceso de recolección de información, se determinó la necesidad de elaborar una ENCUESTA propia para este proyecto de investigación, misma que cuenta con 25 preguntas, analizando los posibles escenarios, donde podrían incurrir las prácticas discriminatorias por orientación sexual.

Las 25 preguntas abordan temáticas cotidianas en el desarrollo profesional – laboral de los encuestados.

Inicia con datos personales del entrevistado, puntualizando que contestar el reglón de NOMBRE, es opcional, la interpretación de dicho detalle puede significar, mayor libertad a la hora de expresarse, sin el temor de que su información sea publicada.

Continúa con la auto identificación sexual del entrevistado, importante dato que puede determinar el porqué de la existencia de discriminación o no.

Se consulta acerca de la situación laboral del entrevistado, dato importante para conocer qué tipo de vivencias ha experimentado el participante dentro de un entorno laboral actual o anterior.

Continúa la encuesta, con interrogantes cómo, si en alguna entrevista de trabajo sufrió discriminación, ya que es el primer contacto que tiene el trabajador con la empresa, y puede ser el determinante de una relación tolerante o de discriminación, también se consulta si las actividades a realizar requieren otro tipo de persona haciendo alusión a la orientación sexual,

de igual manera se cuestiona si la profesión del evaluado ha sido asociada con su identidad sexual.

Se determinó que era importante analizar, si el entrevistado fue víctima de discriminación, mediante la negación de mejores prestaciones en su beneficio, así como si no ha sido tomado en cuenta para formar parte de actividades cotidianas de la empresa y extra laborales.

Un punto importante para la elaboración de esta encuesta fue abordar el tema de la imagen, muchas veces la discriminación ocurre por la forma de ser de una persona, o por su forma de actuar, y ya que hay empresas que tiene estrictos estándares de vestimenta o comportamiento, estas preguntas determinan si existe discriminación, basada en la imagen que proyectan las personas.

Es importante conocer en qué tipo de empresas ocurren con más frecuentes los actos de discriminación, en empresas públicas o privadas, es un dato importante para determinar cómo se manejan las normas legales en el país.

La discriminación viene desde varios frentes, y no siempre es verbal, por eso es importante mencionar que tipo de discriminación, ha existido en el entorno del entrevistado, recordando que, el hecho de obligar a alguien a realizar algo que no desea y que va en contra de su integridad y voluntad, puede ser considerado como acto de discriminación.

Es fundamental conocer también la postura de las personas a cargo y jefes en las empresas o instituciones, ya que ellos pueden jugar como gestores positivos o negativos respecto a este tema.

Para finalizar se aborda el tema de la libertad de expresión, ya que en este tipo de discriminación, muchas empresas pueden creer tener la potestad para gobernar sobre la vida de sus colaboradores, incluso fuera de su jornada y espacio laboral, entonces hay que determinar qué tipo de libertad de expresión han percibido los evaluados, la discriminación no necesariamente viene de una práctica directa, muchas veces son prácticas indirectas las que en realidad determinan la existencia o no de actos discriminatorios.

Proceso de evaluación

La evaluación de prácticas discriminatorias por orientación sexual se dio gracias a la instauración de 4 etapas de acuerdo a como se fue dando el proceso de evaluación.

ETAPA 1: DETERMINAR PARTICIPANTES

Se elaboró un listado con más de 100 participantes, potenciales candidatos para esta evaluación, se llegó a la determinación de que era necesario superar el número establecido de evaluados, porque no siempre se garantiza la colaboración de los que han sido elegidos como viables encuestados.

ETAPA 2: SOCIALIZAR INFORMACIÓN

Existió un acercamiento con los posibles participantes, donde se les socializo la información de la encuesta y el objetivo de la misma, la mayor parte de este grupo de personas recibió la información, y posterior a aquello tomo una determinación, como era lógico el número de potenciales evaluados sufrió variaciones, muchas personas aceptaron de la mejor manera colaborar con un tema, que les causo gran interés, otros simplemente mencionaron no estar dispuestos a exponer información personal, y los demás simplemente no expresaron interés alguno por ser parte de este proyecto investigativo.

ETAPA 3: APLICAR LA ENCUESTA

En esta etapa, los participantes que dieron una respuesta positiva al proyecto de investigación, emitieron su información, sus experiencias y vivencias, mediante la encuesta, el levantamiento de la misma, se dio de manera personal en muchos casos, y en otros se lo hizo vía internet, por la demanda de tiempo de los evaluados, el número de individuos no llegaba a la base impuesta de 100 participantes, pero gracias a la red creada por los otros evaluados quienes direccionaron la encuesta a sus amigos y conocidos se logró completar el grupo objeto de estudio.

ETAPA 4: RECOLECCIÓN DE DATOS

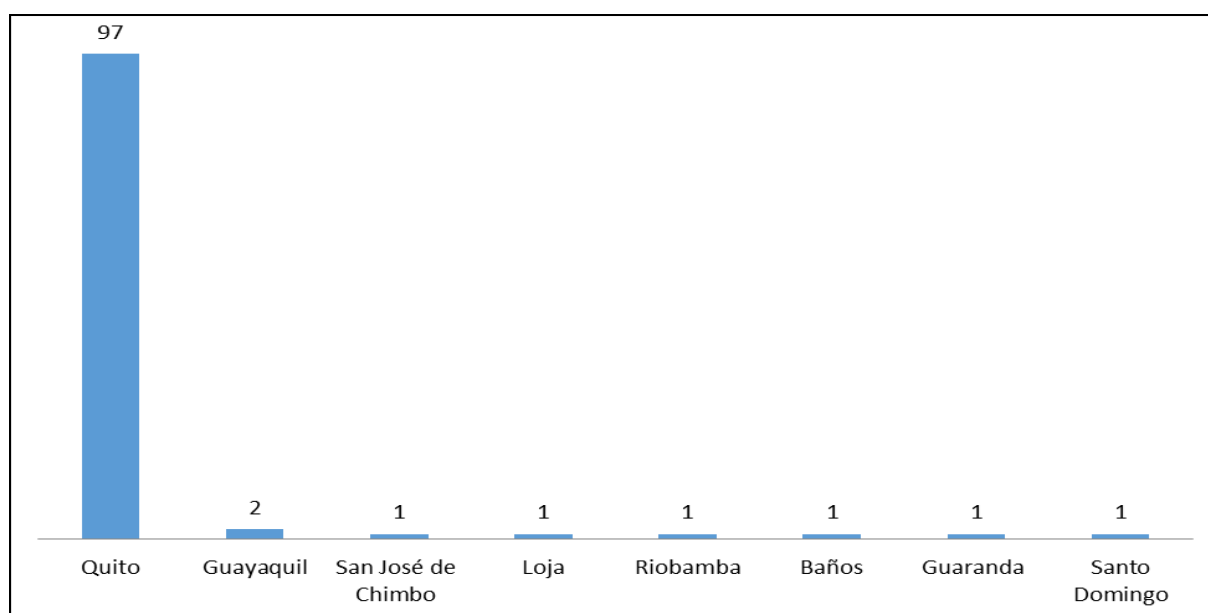
El tiempo estimado que se tomó en esta etapa, fue alrededor de un mes, como se mencionó con anterioridad la demanda de tiempo de los encuestados, demoro el proceso, al término de esta etapa se alcanzó a cumplir con un número mayor al establecido, fueron 105 las personas que participaron de esta evaluación, el siguiente paso fue recolectar los datos, tabular los mismos y analizarlos, con el fin de recabar una información más precisa y de mayor entendimiento.

Análisis de Resultados

La encuesta está conformada por 25 preguntas cerradas, los resultados que arrojó la aplicación de la misma, evidencia que en todas las preguntas existe cierto porcentaje de prácticas discriminatorias, según la percepción de los evaluados. No se observa cifras porcentuales elevadas, pero si se evidencia ciertas experiencias y situaciones de discriminación, las que se detallan a continuación, con la graficación de los datos y el análisis de los resultados.

Gráfico 2

Ciudad de origen de los encuestados



Fuente: ENCUESTA SOBRE PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACIÓN SEXUAL

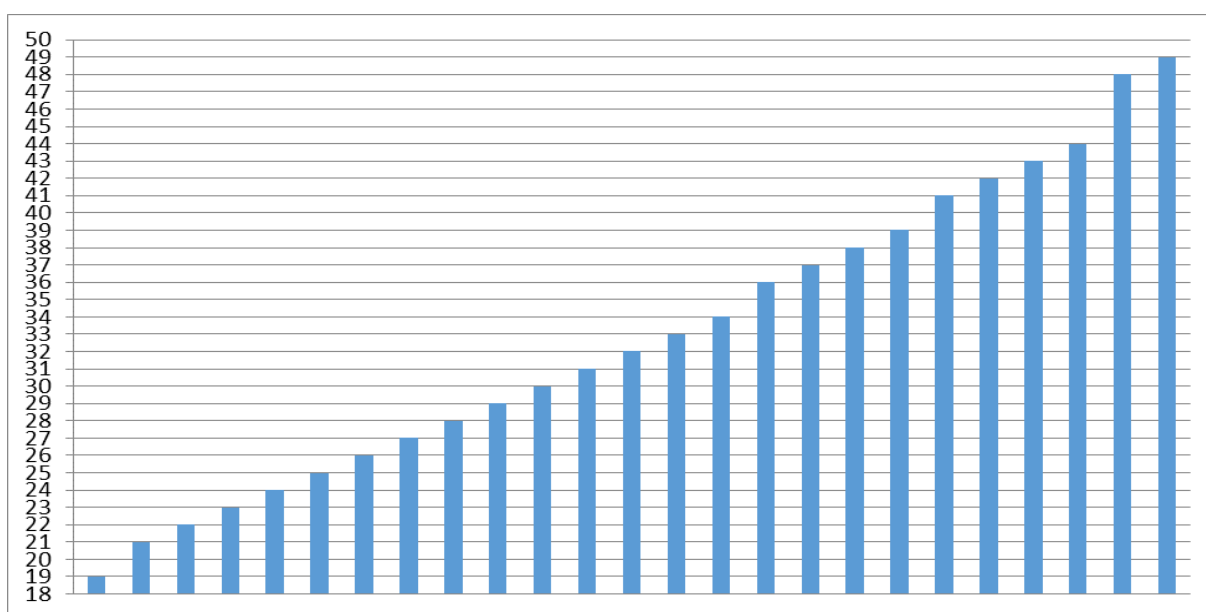
Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el Gráfico #2 Se identifica a los 105 evaluados, de los cuales en su gran mayoría provienen de la ciudad de Quito (97), en cuanto a los evaluados que forman parte de los datos migratorios, (2) personas provienen de la ciudad de Guayaquil, se identifica únicos

participantes provenientes de ciudades como, San José de Chimbo, Loja, Riobamba, Baños, Guaranda, y Santo domingo, completando así el número total de encuestados, así se determina que la mayoría de hombres, provienen de la ciudad de Quito, lugar escogido para la investigación.

Gráfico 3

Rango de edad de los encuestados

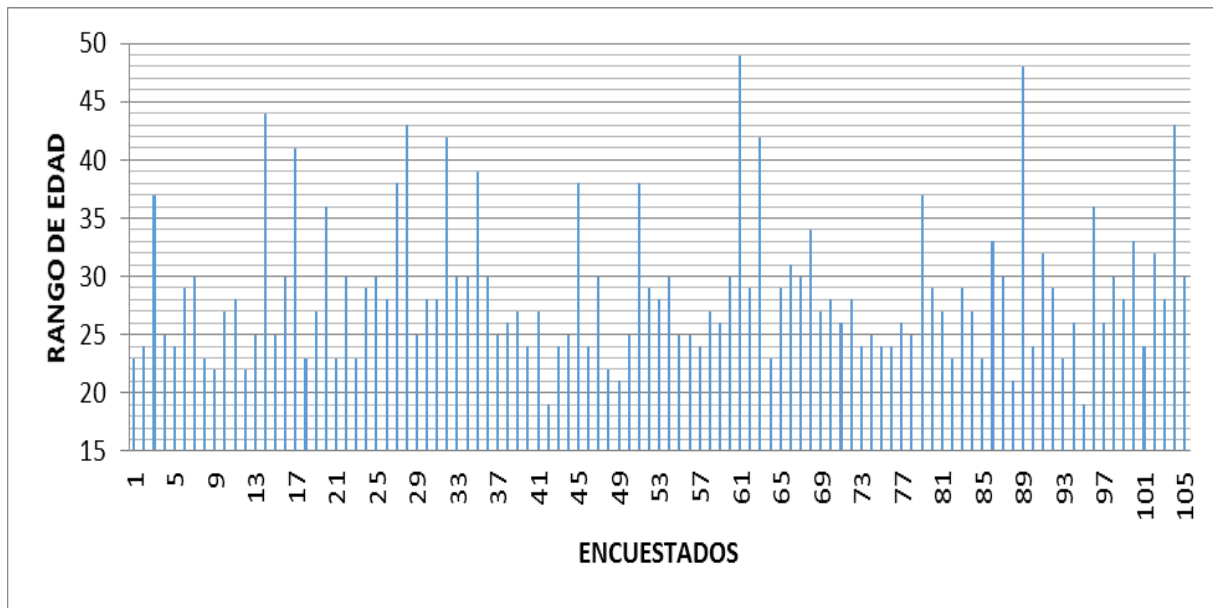


Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #3 hace referencia al rango de edad de los encuestados, el mismo que oscila entre los 19 y los 49 años, tomando como referencia a los 19 años como el encuestado de menor edad, y a los 49 años al entrevistado de mayor edad, se cuenta también con participantes que pertenecen a distintos grupos de edad, rangos de 20, 30, 40 años.

Gráfico 4

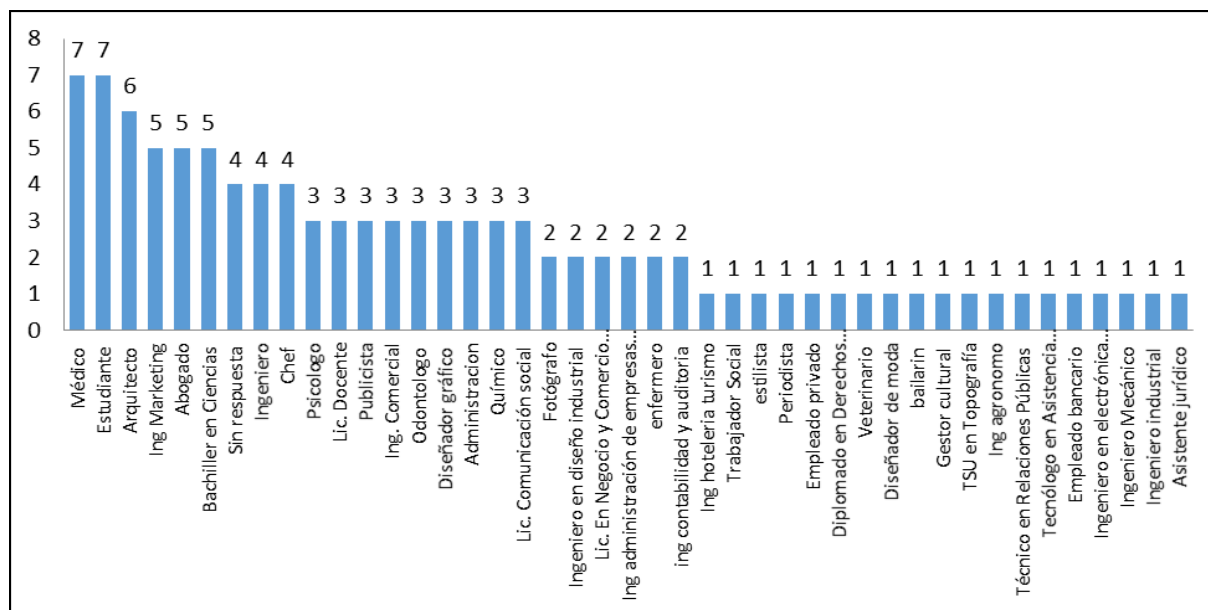
Frecuencia de edad de los encuestados

Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello.

En el grafico #4 se analiza los rangos de edad y la edad promedio más común entre los participantes, la misma que oscila entre los 23 y los 30 años, los rangos menos frecuentes se determinan en edades por debajo de los 23 y por encima de los 30.

Gráfico 5

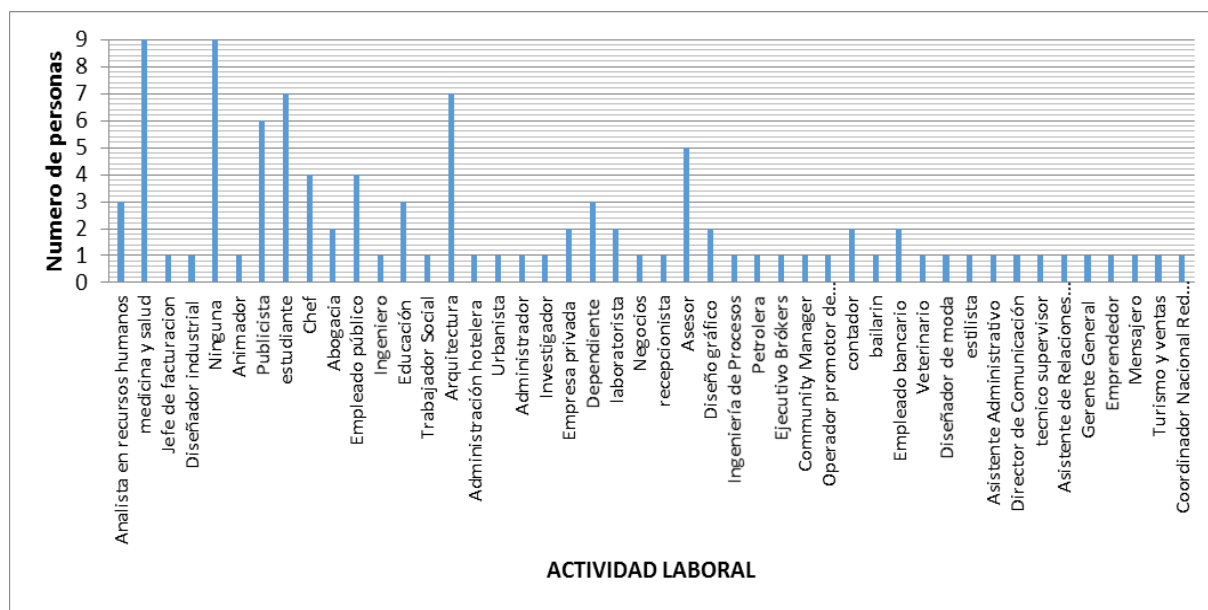
Profesiones y Actividades

Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #5 engloba las profesiones y actividades de todos participantes del proyecto investigativo, evidenciando que la profesión de médico, es la más común entre los encuestados, un número igual se encuentra aún en etapa de estudio, entre las profesiones menos comunes están, por citar un ejemplo estilista, periodista y diferentes ingenierías.

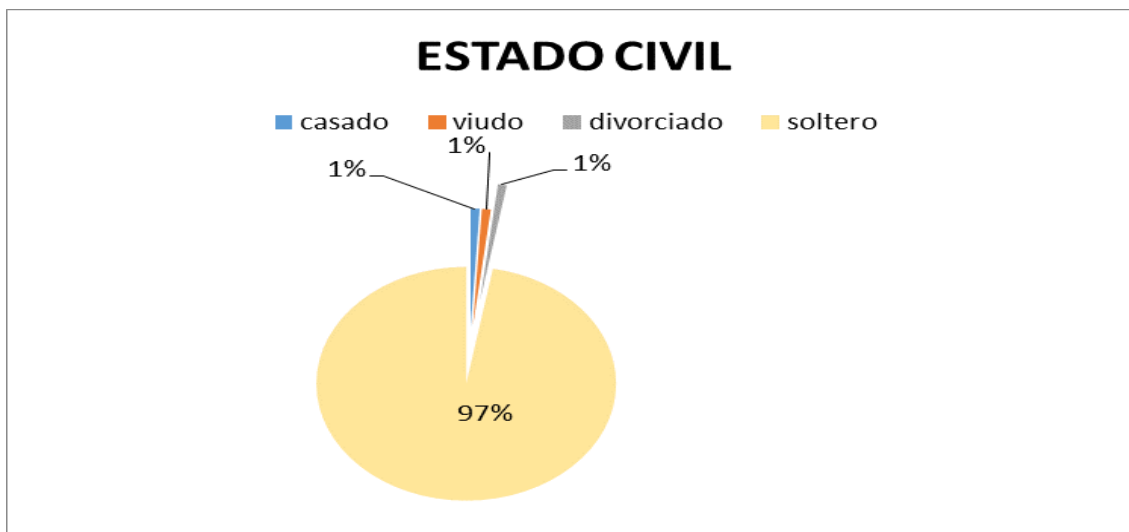
Gráfico 6

Actividad u ocupación laboral

Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

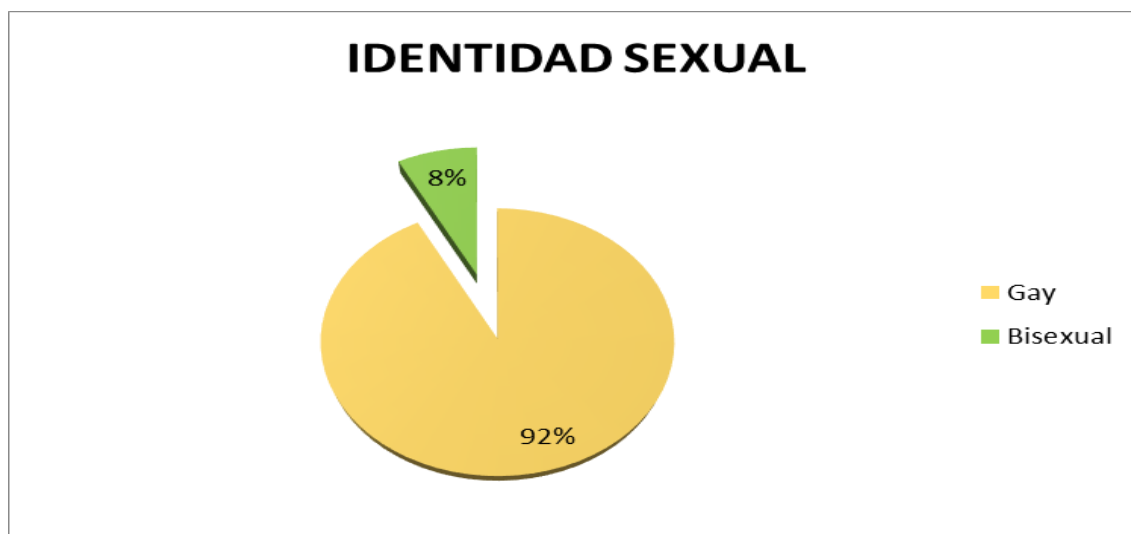
El gráfico #6 determina las principales ocupaciones de los evaluados, las actividades que se realizan en un mayor número están ligadas directamente a la medicina y la salud, un número igual se evidencia, con las personas que se dedican a actividades estudiantiles es decir están en proceso de profesionalización, un rango alto también prefirió omitir esta información, las actividades relacionadas a la arquitectura, recursos humanos, publicidad y asesoría en general también tienen un número significativo de participantes.

Gráfico 7**Estado civil**

Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #7 indica el estado civil de los encuestados, determinando que el 97% (102) de los mismos, mencionan como estado civil soltero, y en un porcentaje mínimo de 1% (1), los participantes restantes mencionan estado civil de casado, viudo y divorciado. Lo que indica que la mayoría de los encuestados no tienen compromiso legal o sentimental.

Gráfico 8**Identidad sexual**

Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

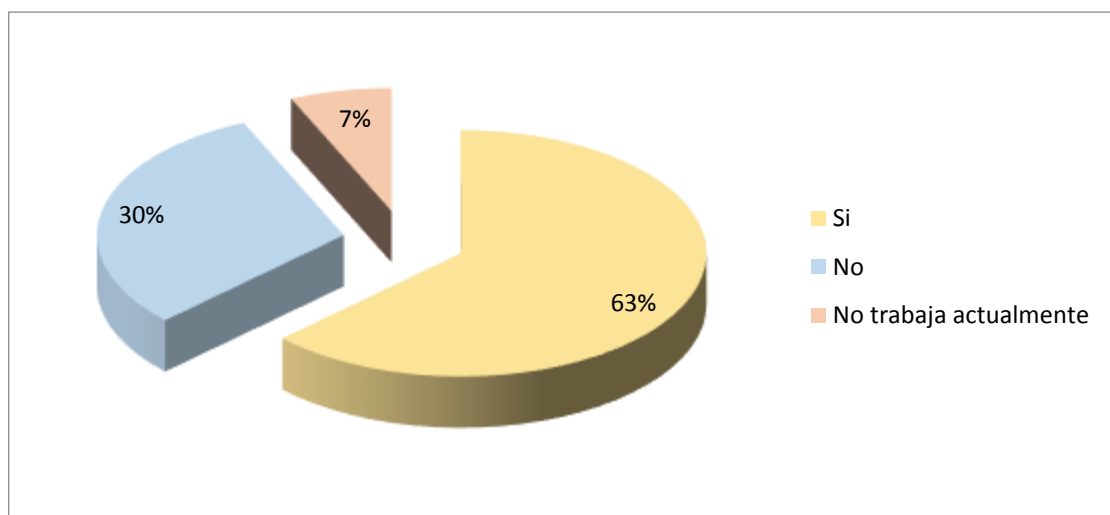
Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

Sobre la identidad sexual, el Gráfico #8, indica que la mayoría de encuestados se identifican como gays con 92% (97) y un porcentaje minoritario se identifica como bisexual con un 8% (8), de respuesta en dicha opción. Entonces el mayor número de entrevistados se identifica, con una atracción hacia personas de su mismo sexo, el porcentaje restante tiene atracción por ambos sexos.

Preguntas

Gráfico 9

1. ¿En su trabajo actual conocen de su orientación sexual?



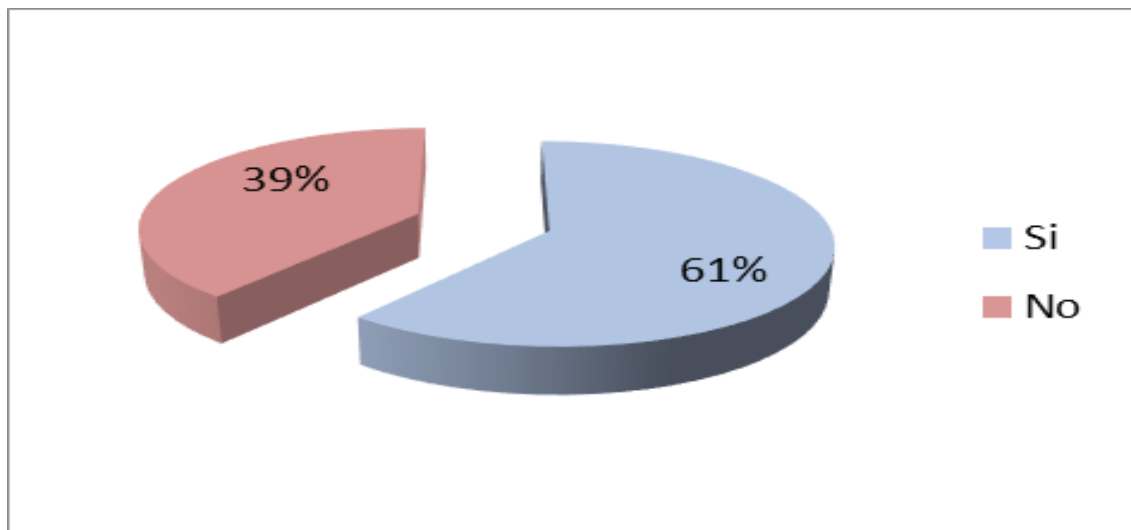
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #9, respecto a si en el trabajo actual de los encuestados conocen de su orientación sexual, más de la mitad de los encuestados afirmaron como positiva esta respuesta con 63% (66), en cuanto a la respuesta negativa se visualiza un 30% (32) y un menor porcentaje 7% (7) menciono que actualmente no se encuentra empleado en ninguna actividad. Lo que indica que aparentemente existe una apertura positiva del tema en las empresas e instituciones

Gráfico 10

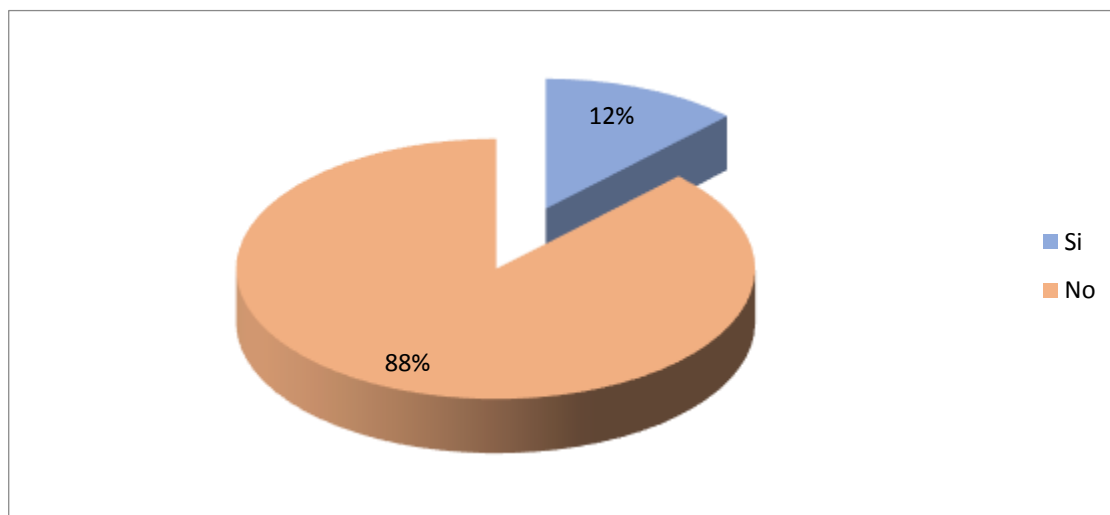
2. *¿Dentro de toda su experiencia laboral en algún momento ha comentado en su entorno laboral acerca de su orientación sexual?*



Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #10, se habla sobre si los encuestados han comentado en algún momento dentro de su entorno laboral acerca de su orientación, obteniendo como resultado que 61% (64) de los encuestados dijeron que si han comentado acerca de su orientación, en su entorno laboral, y un 39% (41) no ha mencionado nada acerca del tema, lo que demuestra que existe un porcentaje positivo que denota la libertad que ejercen las personas de mencionar su situación.

Gráfico 11**3. ¿Ha sido cuestionado en una entrevista de trabajo por su orientación sexual?**

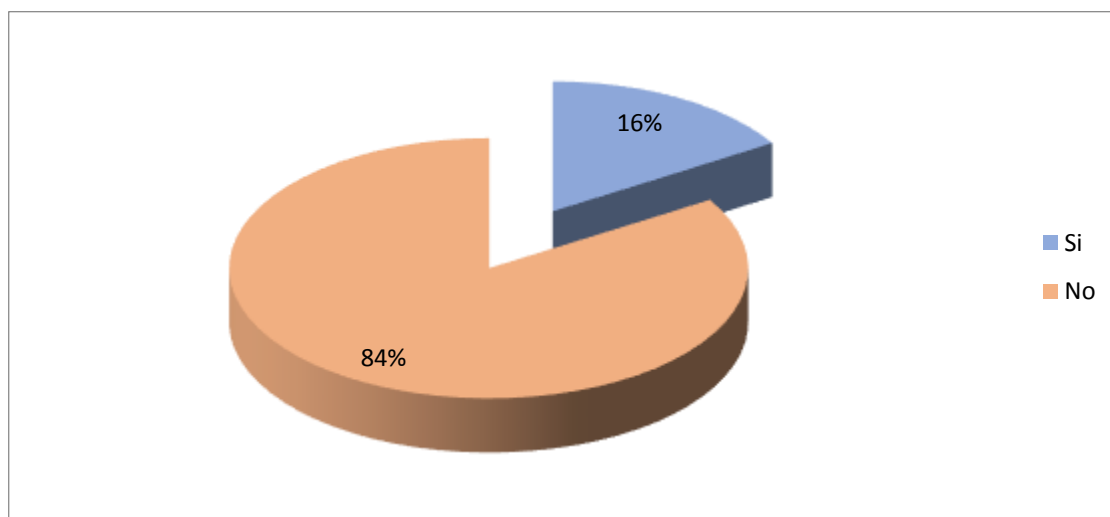
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El Gráfico #11, se habla del primer acercamiento que tuvieron los encuestados con un entorno laboral, es así que un 88% (92) menciono que nunca fue cuestionado sobre su orientación en alguna entrevista de trabajo, mientras que un número menor menciona que si fue abordado por su orientación sexual, dando como resultado un 12% (13), lo que indica que existen prácticas discriminatorias en la primera instancia de un proceso laboral, hacia las personas que acuden al mismo y dicho cuestionamiento puede influir en la contratación. Es importante acotar que el porcentaje mayoritario es negativo, lo que podría indicar que existe aceptación a estas personas, y que para muchas empresas y supervisores a cargo no resulta relevante la orientación sexual, tal vez se enfocan únicamente en las cualidades profesionales, pero también puede que la situación sea que los encuestados han tratado de minimizar el tema, adquiriendo una postura que no evidencie su orientación sexual, evadiendo o negando el tema.

Gráfico 12

4. ¿Le han mencionado en algún momento que las actividades laborales a realizar en el puesto de trabajo no van acorde a su personalidad, haciendo referencia a su orientación sexual?



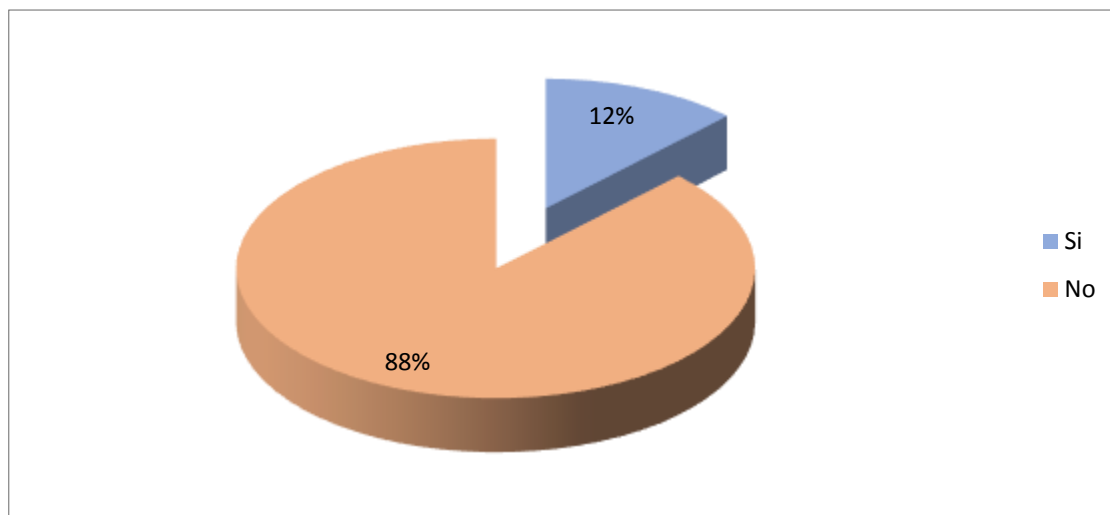
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #12, 16% (17) de los encuestados afirma que en algún momento le mencionaron, que las actividades laborales no iban acorde a su personalidad, refiriéndose a su orientación sexual, el 84% (88) menciona que no ha experimentado alguna situación parecida, un poco más de la cuarta parte de los encuestados, sintieron que su personalidad fue cuestionada, asumiendo que la misma es incapaz de encajar en ciertas actividades laborales.

Gráfico 13

5. ¿Le han negado mejores beneficios personales – profesionales, en su trabajo por su orientación sexual?



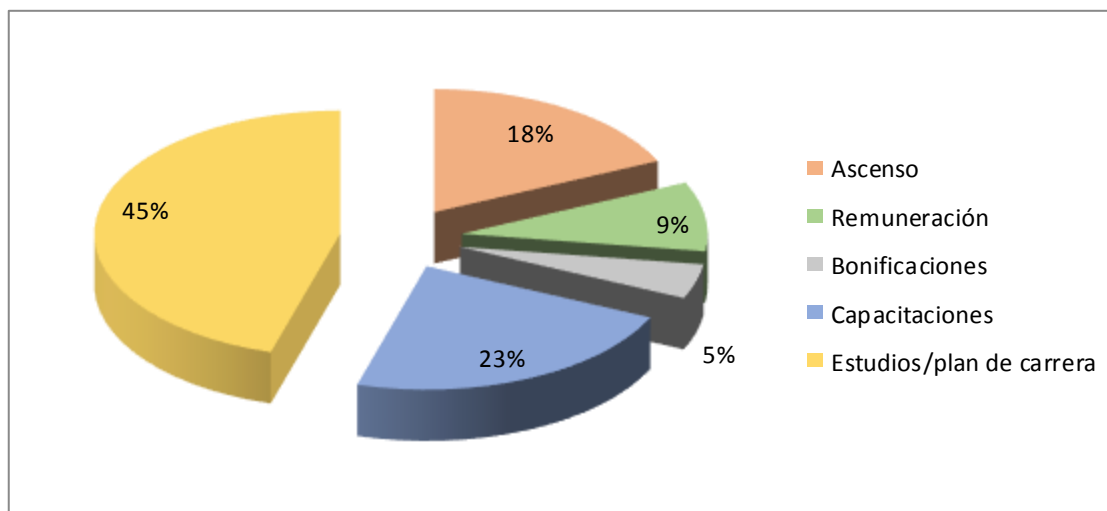
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #13 se indaga sobre los beneficios personales o profesionales en el trabajo, y el 12% (13) de los encuestados menciona que su orientación sexual influyó en la negativa para recibir mejores beneficios, mientras que el 88% (92), no ha experimentado ningún perjuicio del que se indaga. Estos datos evidencian que un porcentaje pequeño de personas, han sido perjudicadas con prácticas discriminatorias, evitando una mejora en su situación personal y profesional ligada a su trabajo.

Gráfico 14

Especifique:

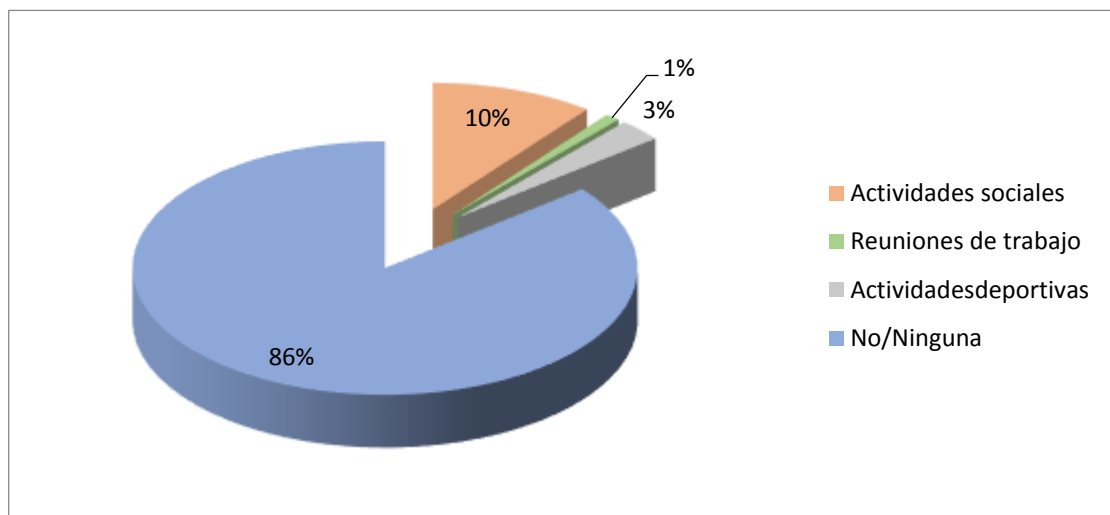


Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #14 es una extensión de la gráfica anterior, en este se desglosa la respuesta afirmativa que dieron los encuestados al planteamiento anterior, esta gráfica abarca 5 opciones de respuesta, conjugada a la respuesta positiva anterior, donde se evidencia que la mayor práctica discriminatoria, se ha dado mediante la negativa de brindar estudios o planes de carreras a los encuestados, seguido por capacitaciones, ascensos, remuneraciones y por último bonificaciones según el número de respuestas dadas.

Gráfico 15

6. ¿Ha sido excluido de actividades dentro o fuera de la empresa?

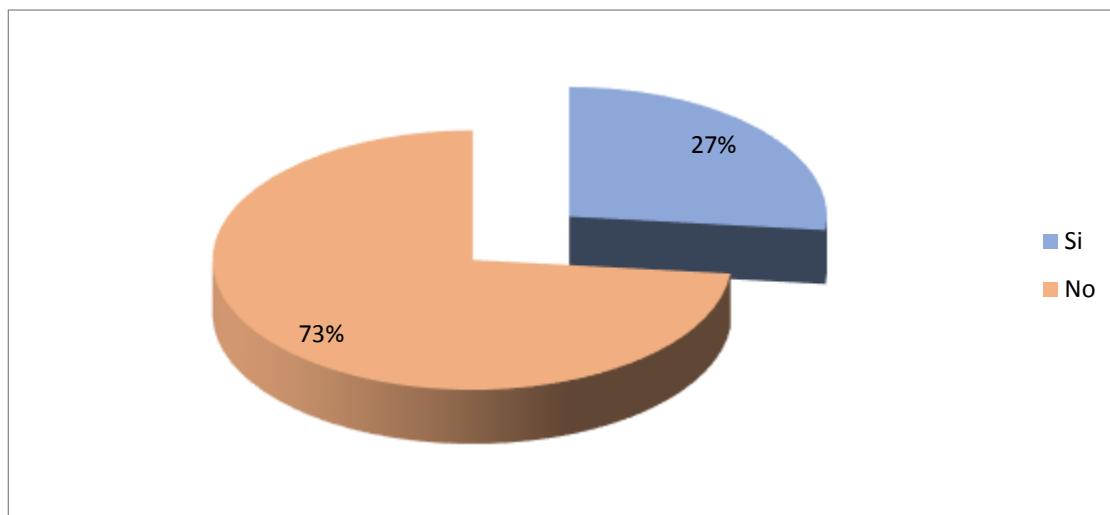
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #15 hace referencia a las exclusiones, de las cuales pudieron haber sido víctimas los encuestados por su orientación sexual, determinando que efectivamente 14% (15) de ellos fueron excluidos de algún tipo de actividad organizada por la empresa, la mayor exclusión se dió en actividades sociales, seguido de actividades deportivas y finalmente de reuniones de trabajo, evidenciando prácticas discriminatorias en distintos ámbitos relacionados con la actividad laboral, el 86% (90) menciona no haber sido excluido.

Gráfico 16

7. ¿Ha percibido rechazo por parte de sus superiores, compañeros o algún miembro de la organización debido a su orientación sexual?



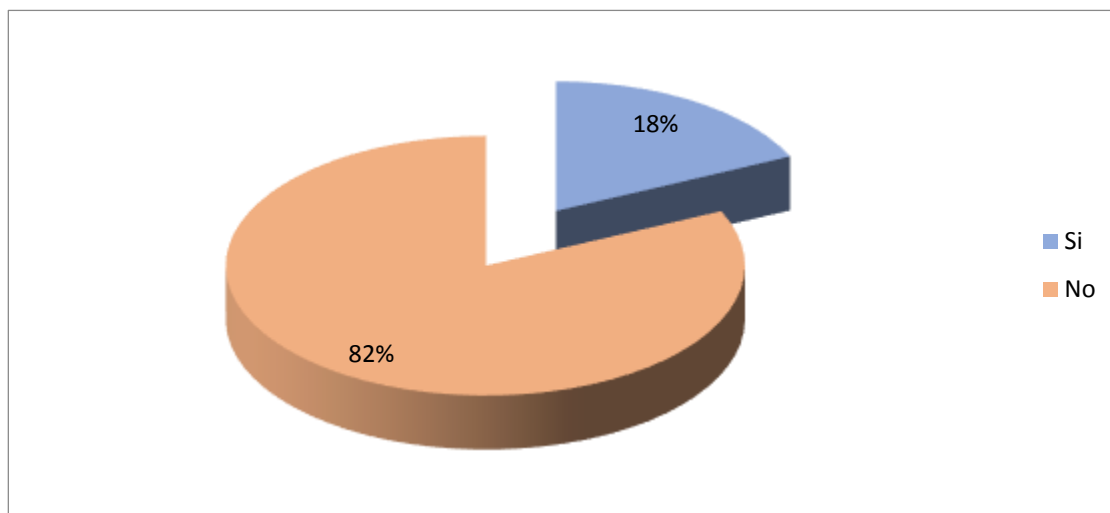
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #15 determina que el 27% (28) de los encuestados, ha percibido rechazo de sus superiores, o compañeros, en la organización por su orientación sexual, evidenciando que muchas personas mantienen prejuicios respecto a este tema, y por tanto han ejercido una práctica discriminatoria de rechazo a las personas con esta orientación sexual, 73% (77) de los encuestados menciona que no ha percibido ningún tipo de rechazo.

Gráfico 17

8. *¿Cree haber sido víctima de explotación o abuso laboral debido a su orientación sexual?*



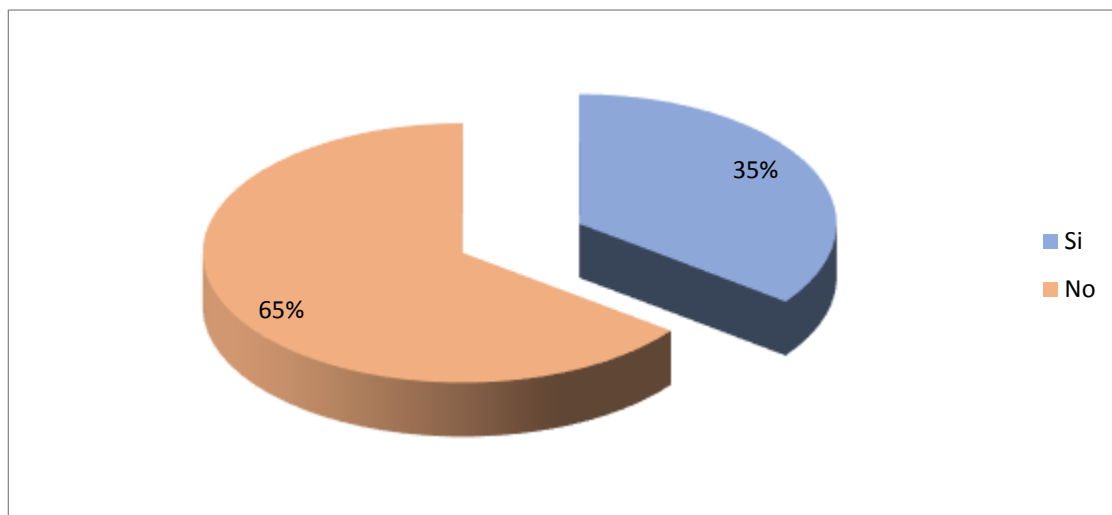
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #16, el 18% (19) de los encuestados mencionado haber sido víctima de explotación, o abuso laboral, debido a su orientación sexual, una práctica considerada como grave debido a que estas personas han percibido dichos abusos por su condición, violentando los derechos laborales de estas personas, 82% (86) de los encuestados menciona que no ha sido víctima de explotación en su experiencia laboral.

Gráfico 18

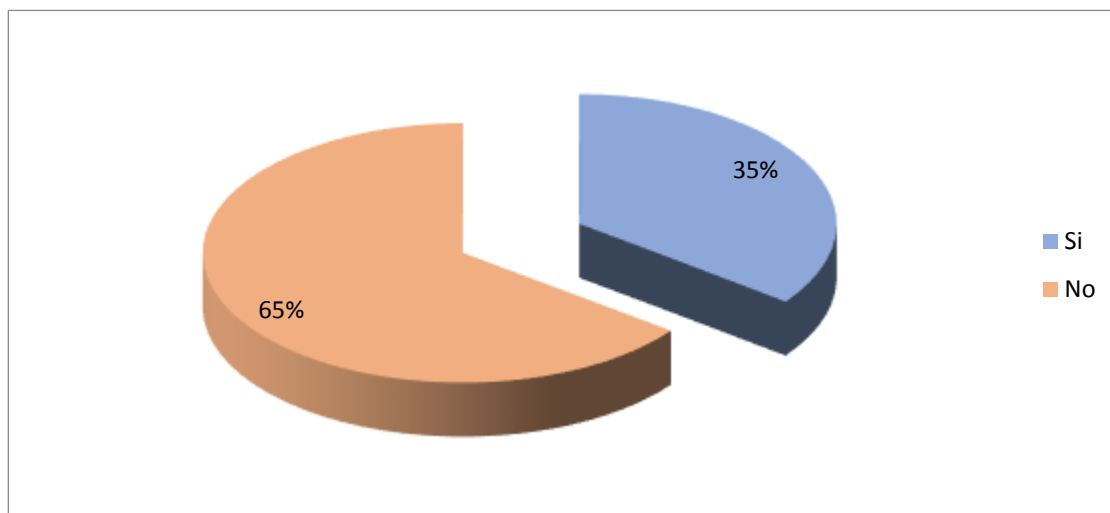
9. ¿Han estereotipado su forma de ser, encasillándolo con una imagen femenina, dentro de su ambiente laboral?



Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #17 se evidencia un porcentaje importante de encuestados, que han mencionado que su imagen ha sido vulnerada, estereotipándolos con una imagen femenina por el hecho de su orientación sexual, un 35% (37) afirma haber sufrido esta práctica discriminatoria, mientras que el 65% (68) restante de encuestados menciona que no ha apreciado dicho estereotipo.

Gráfico 19**10. ¿Han asociado su carrera profesional a su orientación sexual?**

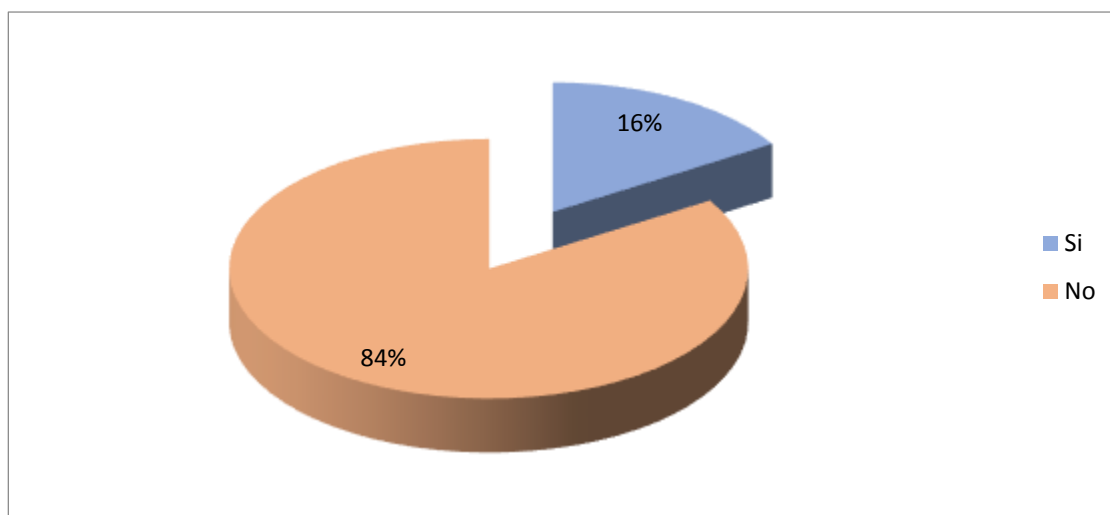
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #18 hace referencia al hecho de que la carrera profesional de los encuestados, haya sido asociada a la orientación sexual de los mismos, obteniendo como resultado que el 35% (37), menciona que si ha percibido esta práctica arbitraria, encasillando su profesión a una orientación sexual, 65% (68) menciona que no ha percibido dicha asociación.

Gráfico 20

11. ¿Le han obligado a realizarse pruebas de ETS o VIH debido a su orientación sexual para ser parte o permanecer en alguna empresa?



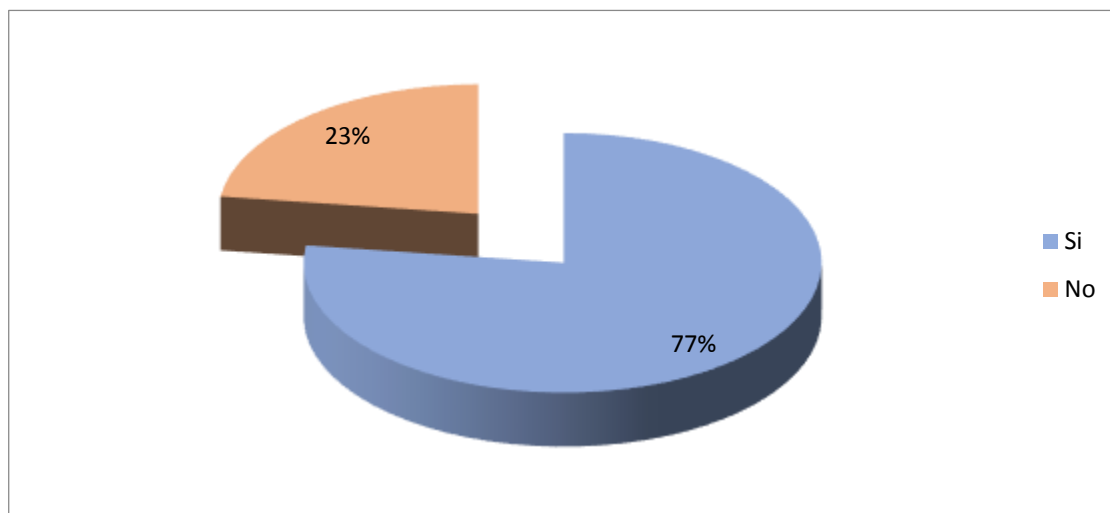
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

Respecto a las pruebas de ETS o VIH como práctica discriminatoria, el gráfico #19 denota que el 16% (17) de los encuestados ha sido víctima de esta grave práctica discriminatoria, sintiéndose obligados a realizarse dichas pruebas, que afectaban su voluntad y su derecho a elegir, el 84% (88) no ha percibido obligación alguna a realizarse este tipo de pruebas.

Gráfico 21

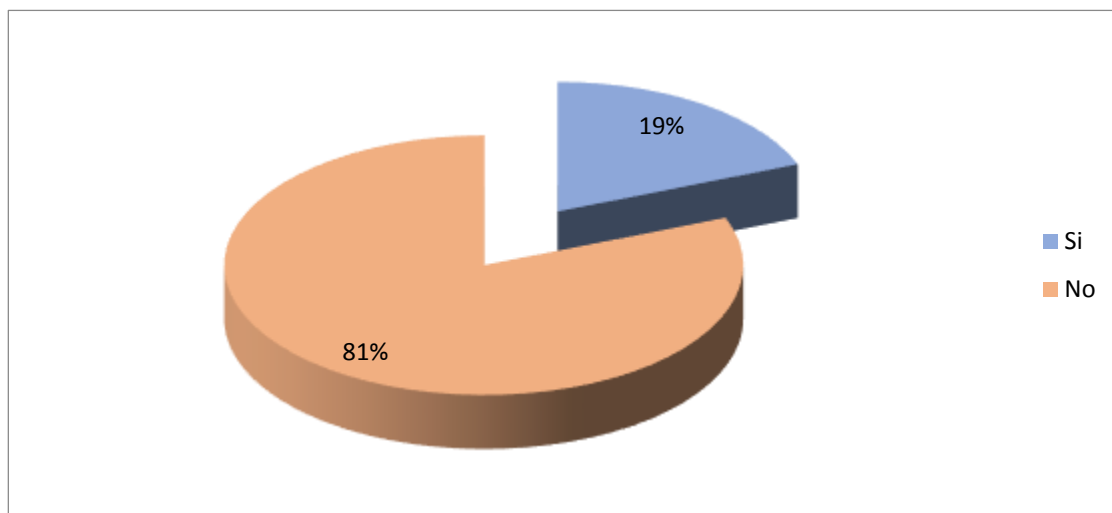
12. ¿Ha sido víctima de agresiones físicas, verbales o psicológicas dentro de su entorno laboral?



Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #20, se hace una reseña a las agresiones físicas, verbales o psicológicas, que sufrieron los encuestados, mismas que demuestran una cifra elevada de casos, en este tipo de ataques, obteniendo un 77% (81), de afirmaciones positivas al cuestionamiento, lo que indica que las prácticas discriminatorias que directamente atentan contra la integridad física o emocional de los individuos son muy elevadas, el resto de los encuestados que son el 23% (24) mencionan no haber sido víctimas de agresiones de ningún tipo.

Gráfico 22**13. ¿Ha sido víctima de acoso sexual dentro de su entorno laboral?**

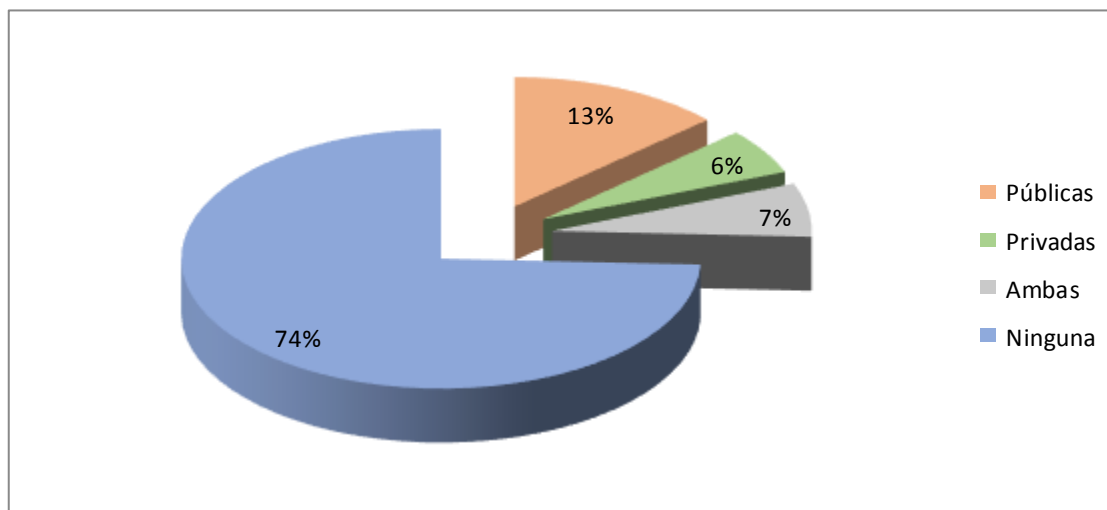
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #21 se mencionada al acoso sexual, como acto de segregación, obteniendo como resultado, que el 19% (20) de los encuestados ha sido víctima de este tipo de acoso por su orientación sexual, una práctica discriminatoria grave, que atenta contra la integridad moral de las personas, el 81% (85) del resto de encuestados, menciona no haber sido víctima de acoso sexual.

Gráfico 23

14. ¿Respecto a su experiencia laboral, ha sido víctima de discriminación por su orientación sexual en instituciones?



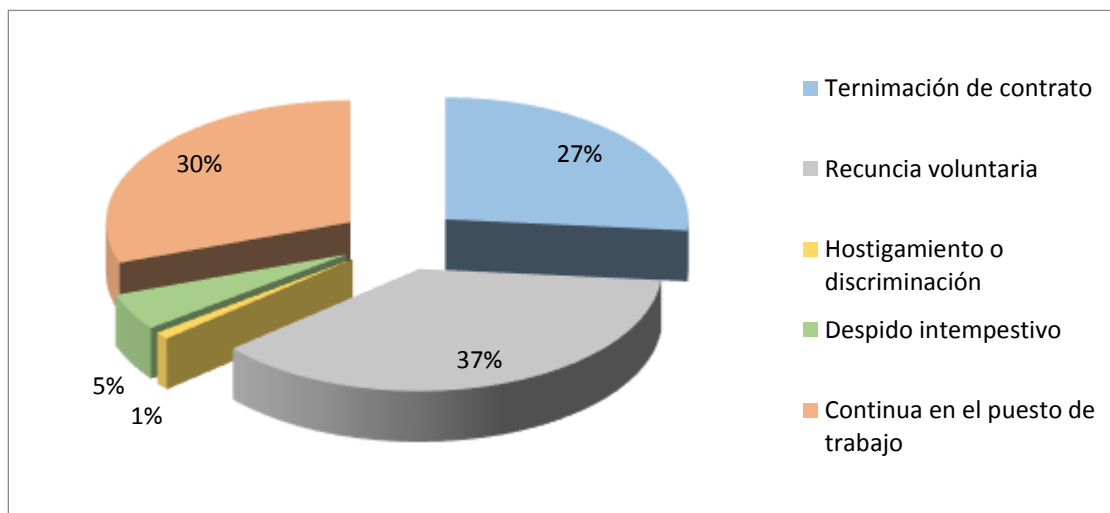
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #22, hace alusión a los espacios profesionales donde han ocurrido los casos de prácticas discriminatorias, determinando entre los encuestados que, la discriminación más frecuente, la han sufrido en instituciones públicas con un 13% (14), mientras que el 7% (7) mencionaron haber sufrido discriminación en ambos establecimientos laborales, tanto públicos como privados, y un 6% (6) menciona que la discriminación, la sufrieron en organizaciones privadas, evidenciando una menor tolerancia en los espacios regulados por el gobierno, el 74% (78) de los encuestados restantes, menciona no haber sufrido discriminación de ninguna clase, en ningún espacio.

Gráfico 24

15. ¿Indique la causa de la salida de su último empleo?



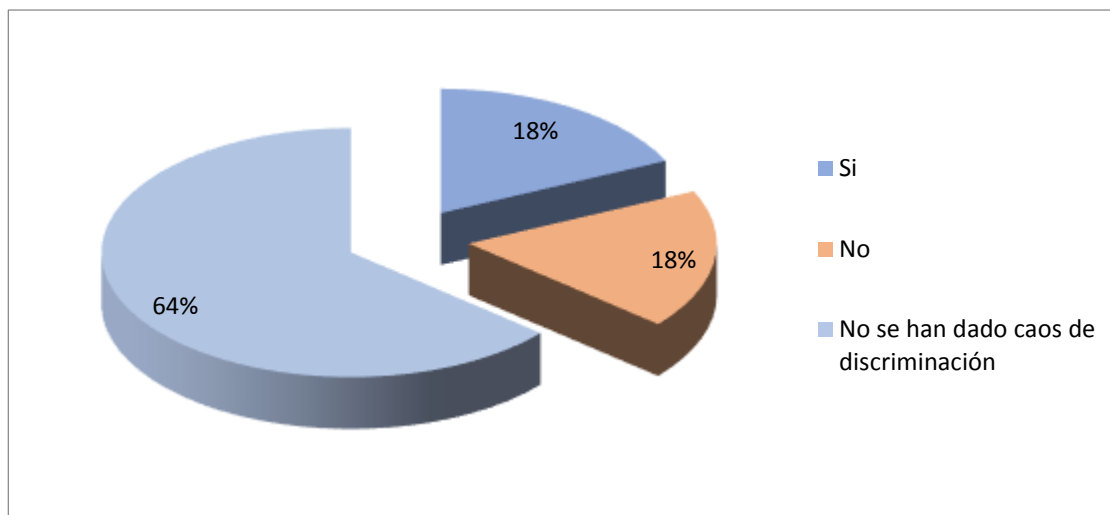
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #23, se analiza acerca de la causa de la salida del último empleo entre los encuestados, obteniendo como resultado relevante que el 1% (2) de los encuestados menciona que su salida se debió a hostigamiento o discriminación, el 5% (6) menciona que fue por despido intempestivo, al 27% (28) se le terminó el contrato, y el 37% (38) puso su renuncia voluntariamente, lo que evidencia que si ha habido prácticas de discriminación que llevan a los afectados a renunciar, en muchos casos su orientación sexual es causal suficiente de despido, en tanto 30% (31) continua con sus actividades labores.

Gráfico 25

16. ¿Su empleador ha intervenido en casos de discriminación por orientación sexual, sancionando a quienes han propiciado dichos actos?



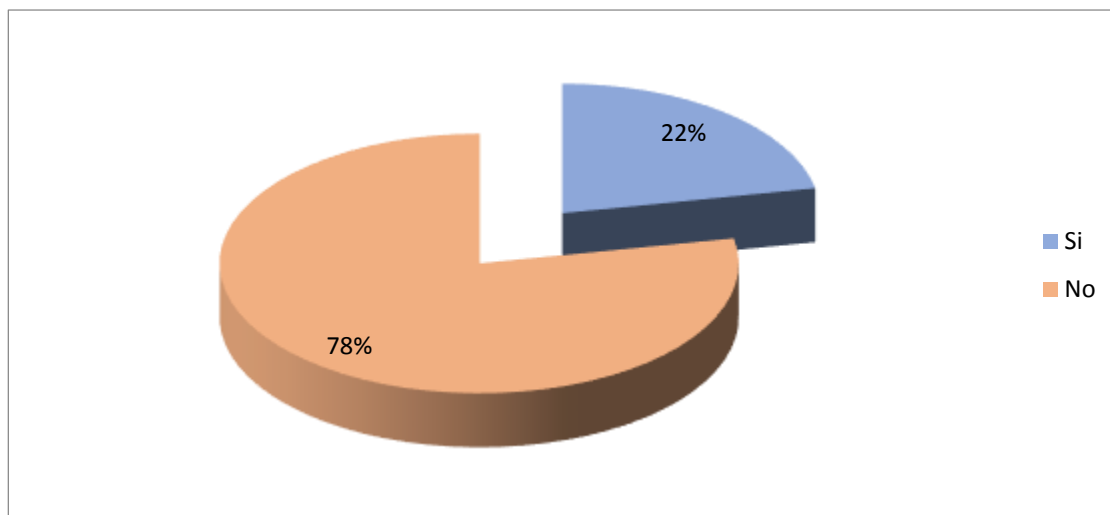
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #24, se habla del papel que juegan los empleadores en temas de discriminación, y aunque en el 18% (19) de los casos, el empleador si intervino en estas menciona situaciones, el mismo porcentaje 18% (19), aduce que su jefe no medió estos actos, aplicando las sanciones correspondientes, lo que significa un robustecimiento a estos hechos negativos, que no reciben ningún tipo de intervención legal, el 64% (67) de los entrevistados menciona que en sus entornos laborales no han existido casos de discriminación.

Gráfico 26

17. ¿Cree Ud. que su jefe ha propiciado actos de discriminación por orientación sexual, al alentar y respaldar comentarios o actos negativos sobre el tema?



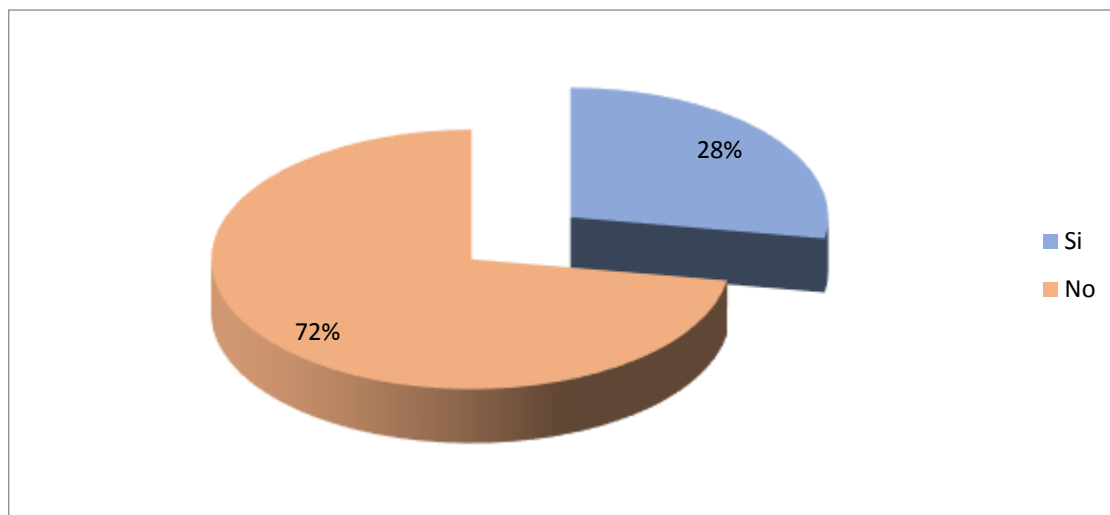
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el caso del gráfico #25 se hace un análisis de si ha sido el jefe o superior quien ha propiciado los actos de discriminación por orientación sexual, obteniendo como resultado que sí, efectivamente el 22% (23) de los encuestados mencionan que su director fue quien propicio dichos episodios, denotando que las prácticas discriminatorias pueden provenir desde la cabeza de las instituciones, lo que hace que la situación del afectado sea más compleja, al no contar con el respaldo de la persona que lo dirige, sino más bien recibir perjuicios de quien se creería debería garantizar los derechos de sus trabajadores, el resto de encuestados que suman el 78% (82) dan como respuesta no, al planteamiento.

Gráfico 27

18. ¿Dentro su experiencia laboral en algún momento recibió sugerencias que debería casarse o tener hijos, para cambiar su orientación sexual?



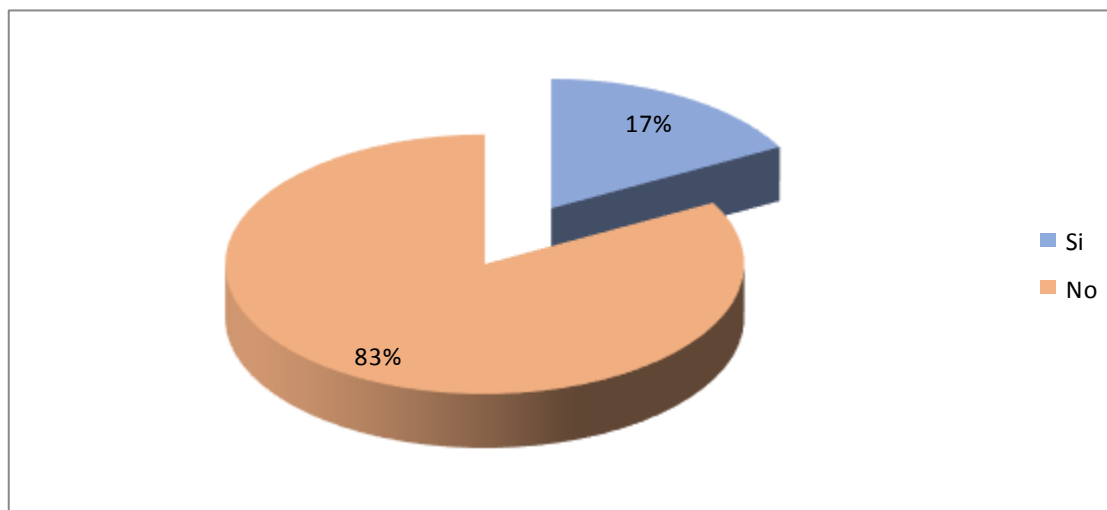
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #26, respecto a sugerencias o comentarios, el 28% (29) de los encuestados menciona que recibió sugerencias de que debía casarse o tener hijos para cambiar su orientación sexual, comentarios recibidos dentro de ámbito laboral, evidenciando una práctica de irrespeto respecto a la forma de vida de cada persona y a sus preferencias, el 72% (76) de los encuestados menciona que no recibió tales sugerencias.

Gráfico 28

19. ¿Le han exigido o sugerido la presencia de una pareja heterosexual en eventos o actividades de la empresa?



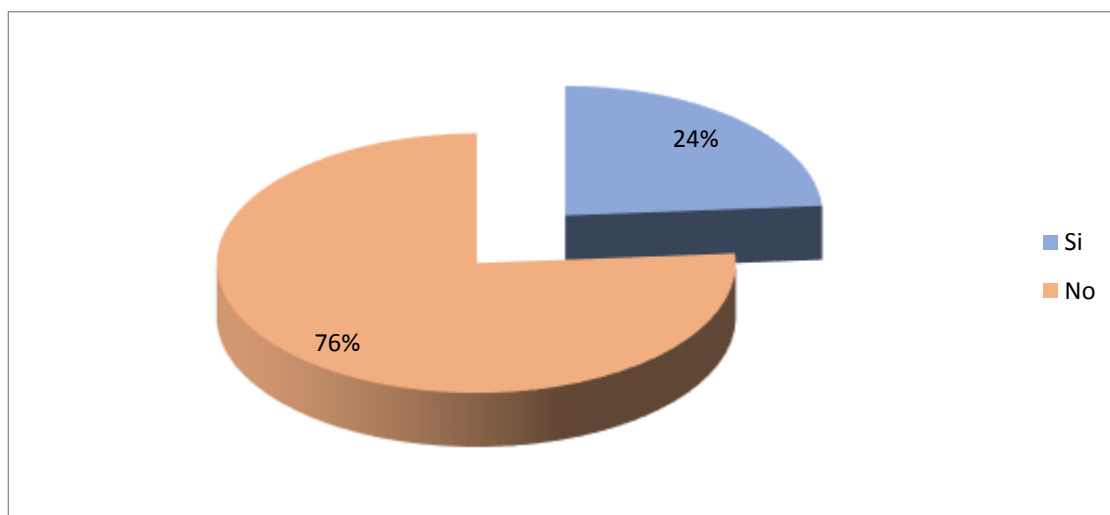
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico 27, el 17% (18) de los encuestados indica que le han exigido o sugerido una pareja heterosexual, en actividades de la empresa, dando como resultado una práctica discriminatoria que atenta contra la forma de vida personal que llevan los encuestados, que de ningún modo, debe recibir ningún tipo de cuestionamiento más allá de su desempeño laboral, el 83% (87) del resto de encuestados menciona que no ha recibido tales exigencias o sugerencias.

Gráfico 29

20. ¿Se ha visto obligado a comentar en algún momento dentro de su experiencia laboral que es casado, o que mantiene una relación heterosexual para evitar hostigamiento o que lo separen de la empresa?



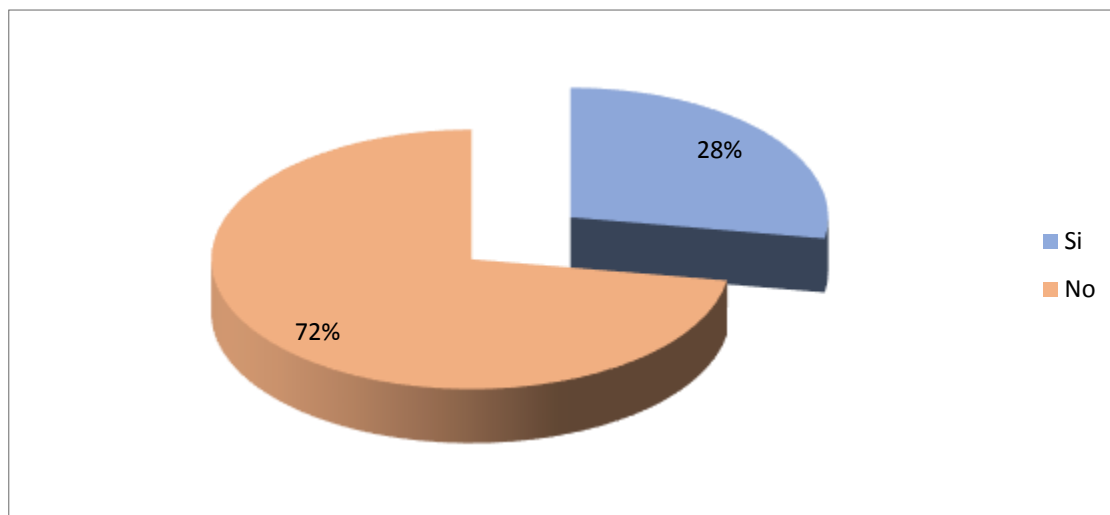
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El gráfico #28, hace el análisis de si los encuestados se han visto obligados a emitir comentarios de que son casados, o mantienen algún tipo de relación heterosexual, con el fin de que no sea víctima de hostigamiento, o sea separado de la empresa, dando como resultado que un 24% (25) se vio obligado a mencionar lo expuesto en el reglón anterior, con el fin de resguardar su permanencia laboral y su estabilidad emocional dentro de la organización, el 76% (80) de los encuestados no ha sentido la necesidad de mencionar lo citado con anterioridad.

Gráfico 30

21. ¿Le han sugerido o exigido llevar un protocolo de vestimenta que demuestre masculinidad para acudir a su jornada de trabajo diario?



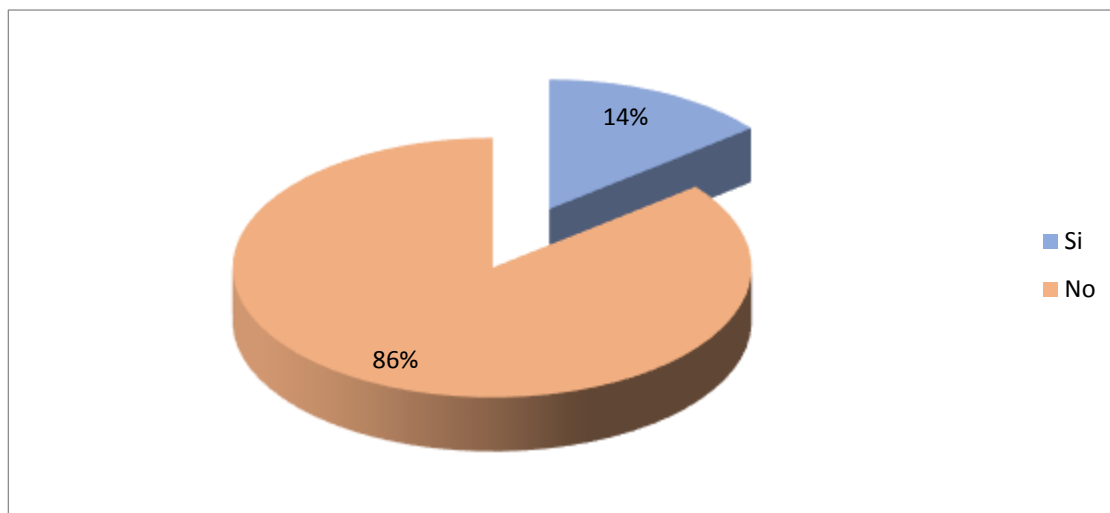
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #29 se arroja como resultado que el 28% (29) de los encuestados recibió exigencias o sugerencias, de que debería vestirse de forma más masculina cuando acuda a su jornada laboral, evidenciando un cuestionamiento sobre como las personas desean expresarse en el exterior y coartando su derecho a decidir que vestuario quieren utilizar, el 72% (76) de los encuestados menciona que, no les han sugerido o exigido dicho protocolo de vestimenta.

Gráfico 31

22. *¿Le han sugerido en algún momento dentro de su experiencia laboral que acuda al médico psicólogo o psiquiatra para tratar su Orientación Sexual?*



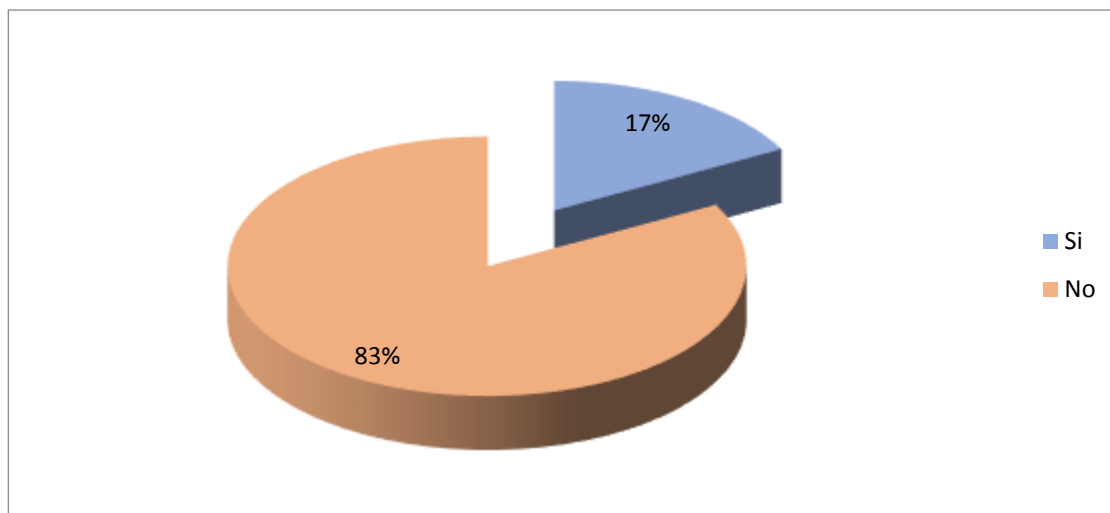
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

El análisis que se hace en el gráfico #30 se obtiene gracias a la interrogante que se hizo a los encuestados, acerca de que si les han sugerido que deberían ir al médico, psicólogo o psiquiatra, para tratar su orientación sexual, evidenciando como resultado que 14% (15) de los encuestados si fue sugerido acerca de este tema, insinuando que la orientación sexual aún es vista como una enfermedad que se debe tratar, el 86% (90) de los entrevistados expresa que no ha recibido tales sugerencias debido a que, o no han mencionado sobre su orientación sexual en unos casos y en otros simplemente han respetado tal situación.

Gráfico 32

23. *¿Le han prohibido vincularse públicamente a grupos u organizaciones vinculadas a su orientación sexual?*



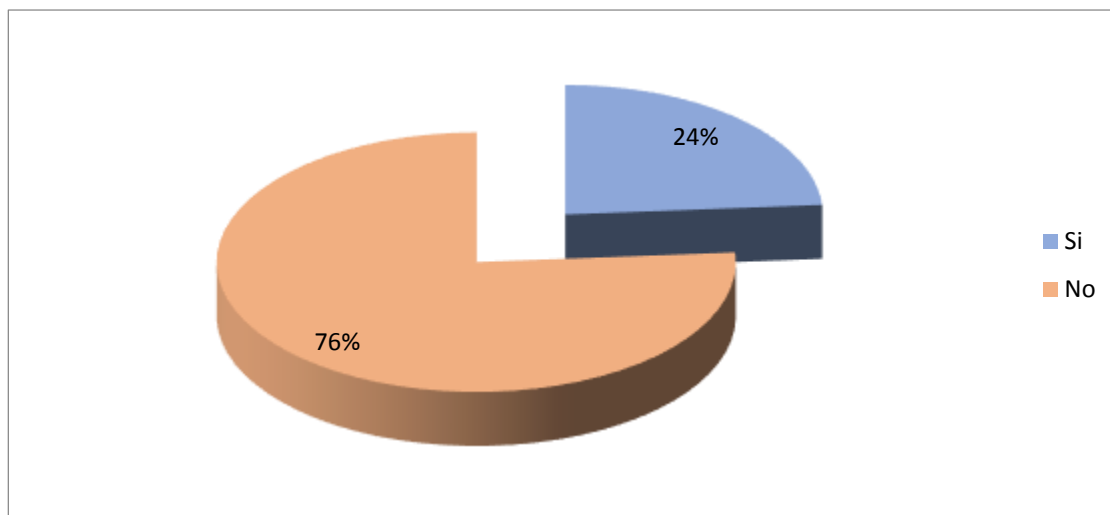
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #31, el 17% (18) de la totalidad de los encuestados, menciona que le fue prohibido vincularse públicamente a organizaciones enlazadas a su orientación sexual, evidenciando un impedimento a ejercer su derecho de elección de actividades fuera de su jornada laboral, mientras tanto el 83% (87) de los encuestados, menciona que no ha recibido tal prohibición, en muchos casos por no tener interés de pertenecer a dichas organizaciones, en otros casos, porque su participación ha sido discreta en estos grupos y también porque muchos de ellos prefieren mantener en reserva su orientación sexual

Gráfico 33

24. ¿Le han sugerido o exigido actuar de una forma más MASCULINA dentro del entorno laboral?



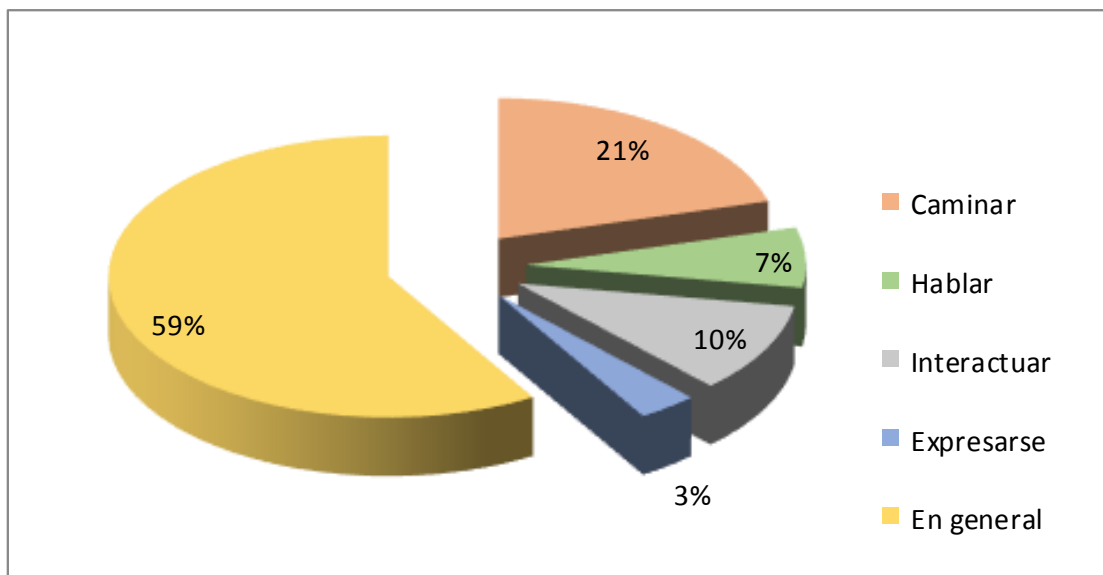
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #32, se analiza los porcentajes respecto a si los encuestados han recibido sugerencias o exigencias en cuanto a su forma de actuar, refiriendo que la misma debería ser de una forma más masculina, es así que el 24% (25) menciona que si recibió dichas indicaciones o pedidos, en cuanto a su forma de proceder, afectando su derecho a la libre elección de desarrollar su propia personalidad y no una impuesta, en tanto el 76% (80) de los encuestados mencionan que no les han sugerido o exigido tal alegato.

Gráfico 34

Especifique:



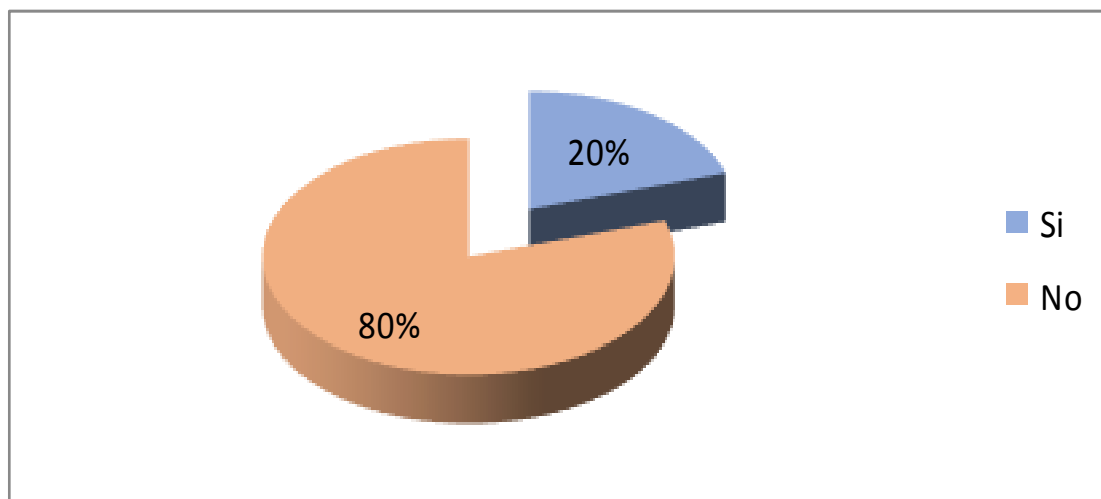
Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #33 se especifica qué tipo de actuar ha sido cuestionado entre los encuestados, obteniendo como resultado que han sido cuestionados en 59% (13) de forma general, siguiendo con un 21% (5) de participantes que han sido refutados, en su forma de caminar, 10% (3) en su forma de interactuar, 7% (2) en su forma de hablar y un 3% (1) en su forma de expresarse, dando como evidencia que el cuestionamiento entre los encuestados que se vieron afectados por esta práctica discriminatoria que les exigía actuar de una manera más masculina, se dio en su mayoría de forma general.

Gráfico 35

25. ¿Le han coartado su libertad de expresión dentro de su entorno laboral, al impedirle exponer abiertamente su orientación sexual o manifestar comentarios del tema?



Fuente: ENCUESTA SOBRE PRACTICAS DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACION SEXUAL

Elaborado por: Miguel Mogro Arguello

En el gráfico #34, se habla de la libertad de expresión dentro del entorno laboral, respecto a poder expresar abiertamente su orientación sexual o manifestar comentarios acerca del tema, el 20% (21) de los encuestados menciona que le fue coartada su libertad de expresión, tanto en mencionar su identidad sexual, como en emitir criterios con libertad, el 80% (84) de los encuestados afirman no haber sido coartados en su libertad de expresión, esto puede entenderse por el hecho de que muchos no han hecho mención abierta de su orientación y tampoco han querido realizar comentarios del tema.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Se concluye que los datos recolectados mediante la encuesta, arrojan porcentajes de discriminación no extremadamente elevados, pero que si son un punto de referencia de que las prácticas discriminatorias por orientación sexual en hombres, no ha sido erradica del pensamiento social y que son una constante en la vida de los hombres gays laboralmente activos.
- Se concluye que las prácticas discriminatorias por orientación sexual percibidas por el género masculino, son propiciadas en un determinado porcentaje, por parte de los superiores o compañeros (27%), quienes han emitido rechazo hacia estos hombres, así mismo otra de las prácticas de discriminación observadas, da a concluir que un porcentaje importante de personas han recibido cierto tipo de encasillamiento respecto a su forma de ser, la misma que ha sido relacionada con una imagen femenina (35%).
- Se concluye que muchos de los evaluados han percibido discriminación, al recibir comentarios donde relacionan su carrera profesional a su orientación sexual (35%), es decir que solo las personas gays estudiarían o desarrollarían determinada carrera.
- Como dato importante, un número no elevado de hombres mencionan haber sido víctimas de abusos psicológicos, verbales, físicos y sexuales (23%), y aunque no representa un numero mayoritario, el contexto de la práctica discriminatoria y la gravedad de la misma, hace que se concluya que el ámbito laboral de la ciudad de Quito donde se relacionan estos hombres gays, no presta las garantías necesarias para que puedan desempeñar un cargo sin afectar su estabilidad emocional, física e

integridad, muchos de ellos están expuestos a este tipo de prácticas de contextos más graves y complejos.

- Esta investigación determina que existen situaciones discriminatorias al pretender sugerir estilos de vida para las personas que aceptan su homosexualidad, la gente que está cerca del entorno de estos hombres, mantienen criterios impuestos socialmente de que los hombres gays podrían dejar de serlo si se consiguieran un pareja heterosexual o si tuvieran hijos (28%), mucho más alarmante es saber que existen casos donde les han sugerido acudir a distintos profesionales para tratar su problema (14%), cuando desde hace años la homosexualidad ya no es considerada como una enfermedad, se concluye también que las personas discriminan a los hombres gays, por su forma de actuar, hablar, vestir o interactuar, deduciendo que un hombre debe ponerse cierto tipo de vestimenta, o debe hablar de cierta forma para que no sea juzgado por su condición(24%).
- Se concluye que es muy difícil descifrar el número exacto de hombres gays en la ciudad de Quito, ya me muchos hombres que sienten atracción por otros hombres mantienen una imagen heterosexual frente a la sociedad y principalmente frente a su espacio laboral, es por eso que esta investigación tuvo su grado de dificultad, porque muchos de los hombres que estuvieron prestos a ayudar, mencionaban este comentario el mismo que hacía referencia a que frente a su entorno laboral ellos actúan y manifiestan ser hombres heterosexuales y por eso difícilmente percibirían discriminación, si nadie conoce de su condición dentro de su espacio laboral.
- Las personas que aceptan su homosexualidad y que pudieron ser potenciales candidatos para esta encuesta, simplemente no se vieron interesados en el tema, por

tanto no existió una colaboración amplia de las personas que pertenecen a este grupo para poder realizar este proyecto investigativo

- La aplicación de la encuesta hubiera tenido índices de discriminación mucho más elevados, si se segmentaba a los hombres a evaluar, por su condición frente a los demás, es decir si eran hombres homosexualmente abiertos o no, ya que los hombres que expresan con mayor libertad su homosexualidad generalmente sufren mayor prácticas discriminatorias, no sucede lo mismo con los hombres que ocultan su homosexualidad, ya que nadie conoce de su condición y es casi improbable que puedan ser segregados. Dicha segmentación, hubiera ido en contra de lo que se pretende investigar en este proyecto, segmentar a las personas por su condición de libertad ya hubiera representado una práctica discriminatoria dentro de este proceso.

Recomendaciones

- Se recomienda realizar más investigaciones de esta índole, con el fin de que los hombres gays se empapen más del tema, y no por falta de información asuman la discriminación como normal.
- Los organismos defensores de los derechos humanos, deben realizar capacitaciones permanentes en la sociedad en general, para que así las personas tengan mayor interés en el tema, en especial se despierte el interés de los hombres gays, mismos que deben conocer la realidad en que viven ellos sin darse cuenta, u otras personas, que tal vez tengan una situación mucho más compleja.
- Los organismos encargados de las relaciones labores deberían realizar capacitación permanentes a las personas que fungen como directivos jefes superiores en especial a las personas encargadas del área de Recursos Humanos acerca del tema de los

derechos de los hombres y personas gays, así como los deberes que tienen las empresas respecto a este tema.

- Implementar una línea directa, de asesoría permanente, para que los hombres gays que hayan sufrido discriminación o la estén sufriendo, sepan a dónde acudir en caso de ser víctimas de estas prácticas y que sea dicha asesoría quien les guíe en lo que deben hacer para resguardar sus derechos.
- Se debe educar a niños, jóvenes y adultos desde las escuelas, hogares, comunidad, grupos y demás, acerca del tema, priorizando el hecho de que en el Ecuador se debe erradicar el machismo como practica de convivencia, las ideas machistas acerca de la masculinidad deben dar un giro, donde se oriente a las personas a tolerar y respetar a los demás, independientemente de su etnia, género y orientación sexual, cuando el machismo sea eliminado de la vida de la sociedad ecuatoriana, los hombres gays y en general las personas gays, podrán tener la libertad y la seguridad de su gozo sexual con normalidad, sin temor de juzgamiento o el temor de que dicha situación sea un impedimento para cumplir con los objetivos personales y profesionales que se planteen, para un desarrollo digno.
- Por años se ha exigido que las personas “heterosexuales” respeten a las personas gays, pero la exigencia de eliminar la discriminación, se debe dar desde el interior de la comunidad gay, ya que es muy común la existencia de discriminación de distinta índole, entre las mismas personas gays, exigir derechos a la demás sociedad resulta una lucha sin dirección, si la discriminación tiene raíz en ese mismo grupo.
- El código de trabajo debería ser modificado, mediante la injerencia del Ministerio de Relaciones Laborales, en dicha modificación se debería estipular, que tipo de discriminación está tipificada, resguardando la integridad de los grupos vulnerables,

entre esos el grupo que colaboro para esta investigación, si bien es cierto se estipula la no discriminación, se hace necesario ciertas puntualizaciones, para que la ley ampare en su totalidad a los grupos marginados.

PROPUESTA**MANUAL DE ESTRATEGIAS PARA LA ERRADICACIÓN DE PRÁCTICAS
DISCRIMINATORIAS POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EN EL ÁMBITO LABORAL**

Tema: Manual de estrategias para la erradicación de prácticas discriminatorias por orientación sexual, en el ámbito laboral.

Beneficiarios: Colectivo de hombres gays laboralmente activos.

Directos: Hombres gays.

Indirectos: Instituciones, Organizaciones, y espacios generadores de empleo.

Ubicación: Quito – Ecuador

Presupuesto: 3000 dólares (estimado)

Tiempo: 12 meses

INTRODUCCIÓN

Un ambiente laboral, libre de discriminación

El estado garantiza los derechos de cada uno de sus ciudadanos, en los cuales se estipula, entre otras cosas, el derecho al trabajo, por tanto cada persona debe de acceder a un labor dignificante, cada estructura organizacional está en el deber de generar y garantizar empleo, sin atentar en contra de los principios personales de sus colaboradores, más bien debe ser un espacio difusor de derechos.

Con este manual de estrategias se pretende, subsanar falencias que existan en el entorno laboral de los hombres gays, brindando posibles pautas, para el manejo de situaciones adversas en los ambientes de trabajo, como es el caso de la discriminación por orientación sexual, con el fin de buscar garantizar los derechos de cada uno de los trabajadores, en especial de los que pueden estar en riesgo laboral, y así otorgar un equilibrio sustentable al escenario organizacional, fomentando el respeto entre colaboradores y el cumplimiento de las normas establecidas que amparan a cada persona.

Se busca establecer tácticas que fomenten un desarrollo adecuado de cada persona dentro su entorno laboral y social, enfatizando en una convivencia sana, y en un respeto integral por el derecho de los otros a elegir sobre cómo quieren llevar su vida personal, cuando se logre erradicar criterios y actos de discriminación, el desempeño laboral de los hombres gays será mucho más eficiente, lo que fomentara un crecimiento personal y profesional de los mismos, y por supuesto cimentara bases de tolerancia y respeto, en cada espacio de convivencia ciudadana.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Promover estrategias y herramientas, de convivencia que garanticen los derechos de los hombres gays, a acceder a un trabajo digno, a tener mejores condiciones laborales y personales, fomentando el respeto por sus beneficios legales y evitando que su condición sexual, sea causa de perjuicio en su desarrollo profesional.

Objetivos Específicos

- Otorgar herramientas que desarrollen una comunicación asertiva y una convivencia saludable, para prevenir discriminación, y violencia hacia los hombres gays, dentro de sus ambientes laborales.
- Establecer pautas que permitan, reconocer y prevenir factores que pongan en riesgo la salud emocional, física y mental, de los hombres gays por su condición, dentro del ambiente laboral.

ANTECEDENTES

Con los datos arrojados del proyecto de investigación, donde se indagaba acerca de las prácticas discriminatorias percibidas por el género masculino, debido orientación sexual y evidenciando que tales datos, si demuestran ciertas prácticas de marginación a lo largo de la experiencia laboral de los encuestados. Se hace necesario abordar el tema, y encausar estrategias que sirvan como plataforma para poder suprimir dichos actos negativos.

Las prácticas que afectaron al colectivo gay, son de distinta índole, por tanto el abordaje debe darse de una manera completa, tanto en las formas directas de segregación, como en las indirectas que muchas veces son difícilmente percibidas, pero que en momento dado son las determinantes para que una persona sienta afectada su integridad.

JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta es la posible respuesta a un problema planteado, ya que evidentemente el colectivo encuestado si sufrió y percibió prácticas discriminatorias dentro de su entorno laboral, como se puede evidenciar en los resultados obtenidos del mencionado proyecto de investigación.

Por tanto resulta necesario el diseño de un Manual de Estrategias, que encaminen una erradicación de este tipo de rechazos, y que el mismo sirva como base teórica y práctica, para el mejoramiento de aspectos del medio laboral y social, logrando una garantía saludable de desarrollo profesional y personal, optimizando su hábitat organizacional, así como logrando un encauce saludable a las circunstancias adversas a los que se ven expuestos los hombres gays.

ALCANCE

El presente manual abarca estrategias, que pretenden minimizar las situaciones de discriminación laboral, en el mismo se especifica acciones a seguir, que cada una de las personas que formen parte de este programa deben cumplir. El esquema, de ser empleado, debe ser socializado y debe

contar con la participación de todos los individuos vinculados a una organización, en la posibilidad de las circunstancias, con el fin de elevar su efectividad.

ENFOQUES

Se ha determinado enfocarse en cuatro ejes estratégicos, mismo que servirán para cumplir el objetivo planteado en esta propuesta, se especificó 3 espacios de abordaje, ya que en cada uno de ellos se encuentran falencias que son influyentes para los actos discriminatorios en los espacios de trabajo, y cada uno de estos puntos necesitaba una revisión y un tratamiento adecuado, para poder lograr un garantía total de derechos y sobretodo una erradicación general de prácticas adversas laborales hacia la comunidad.

Los enfoques planteados son:

Enfoque desde la Cultura Organizacional

Enfoque desde el Código de Trabajo y el Reglamento Interno de la Organización

Enfoque desde el Trabajo Social dentro de la Organización

UNA CULTURA ORGANIZACIONAL, LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

Este enfoque se plantea con el objetivo de reconocer, analizar y abordar en el entorno laboral de cada organización. Para poder emitir respuestas a las problemáticas, se debe primero conocer a fondo las mismas, en tal circunstancia el camino tendrá mayor claridad hacia un desarrollo sustentable de un ambiente saludable, si se conoce las fortalezas y debilidades del mismo.

UNA CULTURA ORGANIZACIONAL, LIBRE DE DISCRIMINACIÓN
<p>OBJETIVO</p> <p>Analizar el tipo de entorno laboral que cada organización tiene, como es percibido por sus trabajadores, el tipo de falencias y virtudes que lo caracterizan, mismos que servirán para poder proyectar soluciones viables y sustentables a cada una de las insolvencias del ambiente de trabajo.</p>
<p>ACCIONES:</p> <p>1) Elaborar una encuesta que aborde las posibles prácticas de discriminación, en la que se abarcara la segregación por orientación sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conductas de acoso verbal, psicológico, sexual. • Incluir el abordaje de información personal no obligatoria, es decir que las personas que no han expresado una orientación sexual abiertamente, puedan hacerlo mediante esta encuesta, sin necesidad de revelar su identidad sino con el objetivo de que se abarque el tema que evidenciaría su existencia en el entorno laboral. <p>2) Cada trabajador, colaborara con la encuesta de análisis de entorno laboral, ya</p>

que en este procesamiento se podrá descubrir falencias como, la discriminación por género, por orientación sexual, por etnia, y también determinara, como es la relación de los colaboradores, que tipo de errores existe en la convivencia de individuos y de miembros de cualquier orden jerárquico.

3) Levantar la información, y procesarla a fin de lograr datos precisos de lo que sucede en el entorno laboral, segmentar las oportunidades y las falencias que tiene el mismo, y desde luego fortalecer lo primero, pero trabajar incansablemente por subsanar lo segundo, por tanto el foco de trabajo debe centrarse en las falencias que se obtengan desde la percepción de los mismos trabajadores.

4) Los pioneros de este trabajo serán los supervisores, directivos, presidentes y personas del alto orden jerárquico, quienes como líderes tendrán la labor de rectificar las dificultades, para esto los participantes deberán tener una capacitación previa acerca de lo van a abordar y que soluciones darán a estas problemáticas.

5) Los líderes serán los que propiciaran una adecuada y satisfactoria comunicación interna y externa, darán a conocer a la empresa desde adentro hacia afuera. Desde adentro promoviendo prácticas de inclusión entre sus colaboradores, promoverán un visión y una misión, acerca del tema de inclusión hacia las personas gays, que busca la empresa con esta práctica inclusiva y hacia dónde quieren llegar con la misma. La comunicación externa se dará gracias a un giro que de la empresa en cuanto a su imagen, la misma que debe promocionarse como una compañía tolerante y practicante de escenarios inclusivos, fomentando esa imagen frente al exterior se lograra que la organización se posesione como vanguardista en cuanto a

temas de interés social, así mismo despertara mayor entusiasmo en las personas de la comunidad gay por formar parte de las filas de esta estructura, beneficiando a la misma al poder obtener los mejores recursos profesionales, y finalmente la empresa puede convertirse en un ejemplo referencial para otras organizaciones tanto en el ámbito laboral, empresarial como de responsabilidad social .

Realizar capacitaciones periódicas a los trabajadores sobre temas de discriminación de distinta índole.

- Capacitaciones sobre derechos laborales de mujeres y personas gays, quienes podrían ser conceptualizados como grupos vulnerables dentro de la organización.

Realizar sensibilizaciones sobre temas de discriminación.

- Los mismos que pueden contar con la participación de personas que hayan sido víctimas de segregación laboral en cualquier situación, por orientación sexual, etnia, género etc. Y sean estas personas las que relaten sus vivencias y las afecciones que les dejaron las mismas.

Realizar talleres de convivencia con personas defensoras de los derechos de la comunidad gay.

- En dichos talleres que contaran con la participación de los colaboradores así como de las personas de la comunidad, se podrán plantear distintas

actividades como por ejemplo:

Dramatizaciones: Donde los colaboradores y los participantes de la comunidad jueguen distintos roles, tanto como víctimas y victimarios de discriminación laboral en distintas situaciones planteadas y que experimenten la situación a modo de experiencial vivencial. En esta actividad cada participante debe emitir un criterio y una solución al problema dramatizado.

Difundir la experiencia de trabajar con una persona gay, en las diferentes áreas de la empresa.

- La encuesta permitirá conocer si en la actualidad la organización cuenta con personas abiertamente gays entre su nómina, las mismas que servirán de eje clave para esta actividad, y es que no en todas las organizaciones mucho menos en todas las áreas se cuenta con personas con esta orientación sexual.

Entonces si por ejemplo una persona abiertamente gay trabaja en determinada área, y tiene la voluntad de expresar su situación frente a todos los colaboradores, podría servir como expositora de experiencias de lo que ha significado su trabajo y su desarrollo dentro del área y de la organización, las fortalezas y debilidades que ha encontrado con respecto al tema.

De igual manera, las personas cercanas a este colaborador, es decir compañeros que comparten la misma área de trabajo, podrán expresar y exponer su experiencia

de lo que significa trabajar con una persona abiertamente gay, para que dicha experiencia que en lo posible expondrá los escenarios positivos de lo que ha significado aquello, llegue a todas las otras áreas que no han tenido esta práctica, y de esa manera fomentar la tolerancia, eliminar los mitos y las restricciones que se tiene sobre el tema, y sobre todo desarrollar un criterio de trabajo en equipo sin anteponer las condiciones personales de los compañeros, sino su capacidad profesional.

Hacer partícipes de las actividades de la empresa, a las personas gays

- Incluir a personas del colectivo gay en actividades laborales, como partícipes externos de las mismas, estrechara lazos entre las organizaciones y los colectivos, la presencia de estas personas en las actividades de la empresa hará que la tolerancia en el ambiente laboral se incremente, al compartir el mismo espacio entre personas diversas, fomentara el desarrollo profesional de las personas gays, al recibir capacitaciones en pro de su desarrollo laboral y personal.

Buscar el acercamiento con colectivos gays que puedan formar parte de esta actividad, estas personas tendrán la oportunidad de asistir a las actividades de la empresa, ya sean capacitaciones, talleres profesionales, o actividades de esparcimiento, lo que se busca con esto es que las personas gays tengan un acercamiento con las organizaciones y su estructura, así como con sus colaboradores, el fin es que ambos grupos compartan espacios de distinta índole para poder fomentar un ambiente de tolerancia, y por supuesto la empresa dará un

paso hacia un desarrollo sustentable haciendo que sus capacitaciones profesionales lleguen a distintos grupos, incluso externos, esto ayudara a que la empresa sea parte importante en el desarrollo profesional de estas personas, ofreciéndoles la oportunidad de incrementar su conocimiento y sus destrezas laborales, que en conclusión será un beneficio bilateral, ya que la empresa será base de sustento de desarrollo del conocimiento para grupos vulnerables o rezagados laboralmente, y de esa manera podrá obtener mejores profesionales que puedan ser potenciales colaboradores de la organización, individuos que saldrán desde estas capacitaciones.

Tabla N° 1: Una Cultura Organizacional, Libre De Discriminación

Fuente: La Propuesta

Elaborado por: Miguel Mogro

PLAN OPERATIVO	ACTIVIDADES	Tiempo	RESPONSABLE	MATERIALES	FRECUENCIA
UNA CULTURA ORGANIZACIONAL, LIBRE DE DISCRIMINACIÓN	Encuesta	30 a 60 min. (En aplicar encuesta)	Talento Humano Jerárquico superior	Encuestas Lápices o Esferos	Una encuesta por año
	Capacitaciones periódicas a los trabajadores sobre temas de discriminación de distinta índole.	30 a 60 min. (Por Capacitación)	Talento Humano Jerárquico superior Jurídico Colectivo Gay	Materiales de exposición Diapositivas con el tema a tratar. Computador Proyector	Capacitaciones semestrales
	Realizar sensibilizaciones sobre temas de discriminación.	30 a 45 min.	Talento Humano Jerárquico superior Colectivos Gay	Materiales de exposición Diapositivas con el tema a tratar. Computador Proyector	Sensibilizaciones Semestrales
	Realizar talleres de convivencia con personas defensoras de los derechos de la comunidad gay.	30 a 60 min. (Por taller)	Talento Humano Jerárquico superior Colectivos Gay	Material de Oficina Hojas Instructivo	Talleres Semestrales
	Difundir la experiencia de trabajar con una persona gay, en las diferentes áreas de la empresa.	20 a 40 min.	Persona Expositora de su Experiencia Área que va a Compartir su Experiencia Talento Humano Jerárquico superior	Materiales de exposición Material de Oficina Espacio de Exposición	Un relato de experiencia por trimestre
	Hacer partícipes de las actividades de la empresa, a las personas gays	30 a 60 min por actividad	Talento Humano Jerárquico superior Capacitadores Colectivos Gay	Materiales de exposición Diapositivas con el tema a tratar. Computador Proyector	Capacitaciones o actividades, según la necesidad de la empresa y de los colaboradores (una vez por mes, Ej.)

Tabla N°2: Plan Operativo, Una Cultura Organizacional, Libre De Discriminación

Fuente: La Propuesta

Elaborado por: Miguel Mogro

EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN

Cada organización esta direccionada por estatutos generales e internos los mismos que deben garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, deben ser los gestores de derechos y los defensores de los mismos en caso de que se atente contra la integridad de un trabajador, y el mismo tenga un base legal de acompañamiento.

EL CÓDIGO DE TRABAJO Y EL REGLAMENTO INTERNO DE LA ORGANIZACIÓN
<p>OBEJTIVO</p> <p>Desarrollar lineamientos estratégicos, amparados por las normas legales internas y externas de la organización, que amparen a personas vulnerables dentro de la estructura organizacional fortaleciendo sus derechos.</p>
<p>ACCIONES</p> <p>1) Encausar una modificación del código de trabajo:</p> <p>Si bien es cierto el código de trabajo sanciona la discriminación y sanciona a quien la propicia, es necesario que se especifique un artículo único en casos de discriminación laboral por orientación sexual, el tema todavía no ha sido desarrollado completamente, entonces tanto para los afectados como para los gestores de dicha práctica que muchas veces la describen como involuntaria por falta de conocimiento, resulta confuso el tema, se debe determinar qué tipo de causales pueden ser consideradas como sanciones en caso de incurrir en esta discriminación, así las personas que se sientan vulnerables de dichos actos tienen</p>

la garantía legal de ampararse en dicho código y exigir el respeto de sus derechos como ciudadanos y como trabajadores.

2) El código de trabajo debe garantizar espacios de empleo a estas personas:

En la función pública el hecho de pertenecer al grupo GLBTI, significa una valoración extra en beneficio del postulante, lo que significaría una nota mayor a dicha solicitud, brindándole mayores posibilidades de adjudicarse dicha plaza de trabajo, lo mismo debería suceder en las organizaciones privadas, se debería, puntuar a las personas que pertenecen a grupos vulnerables, o que están en riesgo de discriminación, que se entiende como menores oportunidades de emplearse.

El código de trabajo debería garantizar un mínimo de personas del grupo GLBTI, como parte de la nómina de cada organización, entonces cada empresa debería contar con un porcentaje de miembros de este grupo colaborando para la misma, lo que fomentaría el trabajo seguro y digno para cualquier persona en especial para los miembros de este grupo, y no solo se habla de hombres homosexuales o mujeres lesbianas, se enfocaría también a personas transexuales, que en cierto modo son quienes más han sufrido discriminación de toda índole y menores oportunidades por su condición.

3) Reglamento interno de cada organización

Cada organización debe normar la libre discriminación, en sus espacios de trabajo.

Debe establecer protocolos adecuados para una contratación y una inducción procedente en cuanto a las personas homosexuales.

Debe establecer reglas internas, donde se puntualice sanciones por actos de discriminación a las personas gays, estableciendo que tipo de actos directos o indirectos serán sancionados.

Debe desarrollar capacitaciones periódicas, en las que se aborde este tema, el mismo que debe ser difundido en toda la organización

Debe permitir que cualquier persona sin importa su condición, más aun su orientación pueda acceder mejores prestaciones, bajo ningún concepto las personas gays pueden ser segregadas de mejores beneficios y desarrollos profesionales.

Debe establecer normas y protocolos de vestimenta, respetando las creencias de cada persona, estas normas claro esta deben, ser desarrolladas en un marco que no afecte ni a las personas gays, pero tampoco al resto de colaboradores, pero no podrá impedir que una persona exprese su personalidad mediante su forma de vestir o arreglarse, eso sí bajo ciertos criterios de cumplimiento.

Debe fomentar la libre expresión de sus trabajadores fuera de la jornada de trabajo, sin impedir que los mismos se vinculen a organizaciones, grupos, colectivos y demás que representen su forma de pensar

Debe puntualizar que la persona no necesita de ciertos requisitos más allá de los profesionales requeridos, para formar parte de una organización, exigir un estado civil o la conformación de una familia es decisión de cada persona y en nada debe influir su inducción, permanencia y desarrollo en la organización

El reglamento interno establecerá que ningún postulante, podrá ser cuestionado por su orientación sexual, peor aún si dicha interrogante está basada en juicios de valor por la persona a cargo del proceso de selección, las entrevistas y demás parámetros para una contratación deben enfocarse netamente en el ámbito profesional.

No se podrá segregar a las personas, bajo criterios perceptivos, ninguna persona podrá ser limitada de una función porque un superior crea que dicha persona no tiene la personalidad o los atributos físicos para realizar cierto trabajo.

Todo trabajador tendrá derecho a ser partícipe de las actividades, tanto internas como externas de la organización, sin que influya su condición sexual, no habrá segregación de ningún tipo, salvo el criterio de que sea dicho trabajador el que voluntariamente no desee participar de dicha actividad. Todos los trabajadores tendrán los mismos derechos, y se les otorgara las condiciones necesarias para trabajar, nadie podrá explotar a una persona por su condición, ni mucho menos escudara su accionar en la orientación sexual.

La forma que una persona se arregle, se vista o camine bajo ningún concepto puede ser motivo de burla o discriminación, cada persona tendrá el derecho de tener el arreglo personal que considere, claro está respetando las normas que se

establezcan, las mismas que serán normas generales de vestuario.

Se deberá establecer el respeto del caso por el proceso de selección, cada postulante deberá ser adjudicado al puesto de trabajo al que solicito, a menos que la empresa y el interesado lleguen a un acuerdo sobre otra plaza laboral, pero este convenio no estará basado en la libertad que se tomó la persona en expresar su orientación sexual, tampoco en la percepción que maneje la persona encargada del proceso, sobre el tema de la condición sexual de los postulantes, se fundamentara en el desarrollo, del profesional beneficiándolo tanto a él como a la empresa, cualquier plaza de trabajo se deberá ocupar únicamente por la experiencia y formación profesional que se exija.

Tabla N° 3: El Código De Trabajo Y El Reglamento Interno De La Organización

Fuente: La Propuesta

Elaborado por: Miguel Mogro

EL TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

El área de recursos humanos se encarga de normar el ambiente laboral de una organización, así como de vigilar que cada uno de los derechos de los trabajadores sea cumplido, así como sus responsabilidades, pero se hace necesario profundizar el tema, más allá del entorno laboral de debe enmarcar y analizar las condiciones de vida de cada colaborador, con el fin de buscar una mejor calidad de vida dentro y fuera de la empresa.

EL TRABAJO SOCIAL DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES
<p>OBEJTIVO</p> <p>Analizar, las condiciones de vida de los trabajadores, en especial de las personas gays, con el fin de garantizarles una mejor calidad de vida dentro y fuera de las organizaciones.</p>
<p>ACCIONES</p> <p>1) Analizar los resultados de la encuesta, misma que abarcara las condiciones de vida de los colaboradores, vivienda, educación, familia, salud.</p> <p>2) Tener un acercamiento con las personas en condiciones más vulnerables, personas gays que han expresado su orientación dentro de esta encuesta, de no ser posible, el área de Trabajo social deberá indagar las condiciones de vida de cada colaborador, y enfocarse en las personas en condiciones de riesgo.</p> <p>3) Trabajo social analizara si la remuneración que perciben estas personas con la mencionada orientación sexual, está acorde al tipo de trabajo que realizan, y si el mismo está dentro de la escala salarial de la organización, verificando que no se haya vulnerado su derecho a recibir un salario digno y justo por su labor,</p>

adicionalmente se encargara de indagar si dicho salario cubre las necesidades básicas de estas personas.

4) Trabajo social será el área encargada de socializar problemas de salud, que estén vinculadas a la orientación sexual, es decir esta área encaminara su trabajo a indagar si existen colaboradores en condiciones de salud de riesgo, y se asegurara que los mismos reciban el tratamiento adecuado, puntualizando enfermedades de transmisión sexual y VIH.

5) Trabajo social garantizara una educación sexual de calidad en sus colaboradores, en especial las personas con más riesgos, como resultará difícil conocer si dentro de la organización existen trabajadores homosexuales, las capacitaciones de este tema abarcaran las relación sexuales tanto, en personas heterosexuales como homosexuales, con el fin de que el tema llegue a todos sin importar su condición.

6) Trabajo social se encargara de direccionar un atención psicológica de calidad a las personas gays, atención que desde luego la recibirán todos los empleados, pero se enfocara principalmente en las personas con orientación sexual distinta, que hayan expresado su orientación abiertamente y en especial las que no lo hayan hecho.

7) El área de trabajo social, así como el área de recursos humanos serán los encargados de mediar situaciones discriminatorias, enfocándose principalmente en un ambiente de tolerancia y aceptación.

8) El área de trabajo social será la encargada de resguardar la vinculación de personas gays a la organización, y que las mismas tengan todas las garantías legales para poder desempeñar un trabajo adecuado.

9) El área de trabajo social, se encargara de vigilar sobre las condiciones de vida de sus trabajadores gays, para que puedan acceder a beneficios tanto en la empresa como fuera de ella, es decir puedan adquirir bienes, obtener un seguro de vida o de salud, sin que se condicione aquello, por su orientación sexual.

10) Dicha área velara por el bienestar de los trabajadores gays, indagando la existencia de maltrato dentro de la organización o en el entorno familiar del afectado, así como si la persona ha sufrido vulnerabilidad de sus derechos en ciertas situaciones o espacios donde se desarrolla, trabajara en un posible entorno perjudicial para el empleado, ya sea bajo el seno de una familia discriminadora y maltratadora, o la dependencia de una pareja explotadora y violenta, por citar algunos escenarios. Garantizando el libre derecho a su orientación sexual, económica, profesional y personal.

Tabla N° 4: El Trabajo Social Dentro De Las Organizaciones

Fuente: La Propuesta

Elaborado por: Miguel Mogro

MARCO ADMINISTRATIVO**Identificación de Recursos**

RECURSOS	VALOR
Bibliográficos	300
Materiales	1500
Tecnológicos y Técnicos	500
Humanos	600
Auxiliares	100
Total	3000

Tabla N° 5: Marco Administrativo**Fuente:** La propuesta**Elaborado Por:** Miguel Mogro

Anexos

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL “SEK”
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



ENCUESTA

La siguiente encuesta está dirigida a investigar posibles escenarios discriminatorios en el ámbito laboral por orientación sexual en la población de género masculino de la Ciudad de Quito.

Provincia..... Ciudad.....

Nombre..... Edad.....

Profesión..... Actividad laboral.....

Estado civil.....

Indique su identidad sexual

GAY	
BISEXUAL	

Responda a estas preguntas según su experiencia percibida con respecto a las situaciones planteadas, las mismas que pudieron darse en su actual trabajo o en algún momento dentro de su experiencia laboral.

1. ¿En su trabajo actual conocen de su orientación sexual?

Si	
No	
No trabaja actualmente	

2. ¿Dentro de toda su experiencia laboral en algún momento ha comentado en su entorno laboral acerca de su orientación sexual?

Si	
No	

3. ¿Ha sido cuestionado en una entrevista de trabajo por su orientación sexual?

Si	
No	

4. ¿Le han mencionado en algún momento que las actividades laborales a realizar en el puesto de trabajo no van acorde a su personalidad, haciendo referencia a su orientación sexual?

Si	
No	

5. ¿Le han negado mejores beneficios personales – profesionales, en su trabajo por su orientación sexual?

Si	
No	

Especifique:

Ascenso	
Remuneración	
Bonificaciones	
Capacitaciones	
Estudios / plan de carrera	

6. ¿Ha sido excluido de actividades dentro o fuera de la empresa?

Actividades Sociales	
Reuniones de Trabajo	
Actividades Deportivas	
No/Ninguna	

7. ¿Ha percibido rechazo por parte de sus superiores, compañeros o algún miembro de la organización debido a su orientación sexual?

Si	
No	

8. ¿Cree haber sido víctima de explotación o abuso laboral?

Si	
No	

9. ¿Han estereotipado su forma de ser, encasillándolo con una imagen femenina, dentro de su ambiente laboral?

Si	
No	

10. ¿Han asociado su carrera profesional a su orientación sexual?

Si	
No	

11. ¿Le han obligado a realizarse pruebas de ETS o VIH debido a su orientación sexual para ser parte o permanecer en alguna empresa?

Si	
No	

12. ¿Ha sido víctima de agresiones físicas, verbales o psicológicas dentro de su entorno laboral?

Si	
No	

13. ¿Ha sido víctima de acoso sexual dentro de su entorno laboral?

Si	
No	

14. ¿Respecto a su experiencia laboral, ha sido víctima de discriminación por su orientación sexual en instituciones?

Públicas	
Privadas	
Ambas	
Ninguna	

15. ¿Indique la causa de la salida de su último empleo?

Terminación de contrato	
Renuncia Voluntaria	
Hostigamiento o Discriminación	
Despido Intempestivo	
Continua en el puesto de trabajo	

16. ¿Su empleador ha intervenido en casos de discriminación por orientación sexual, sancionando a quienes han propiciado dichos actos?

Si	
No	
No se han dado casos de discriminación	

17. ¿Cree Ud. que su jefe ha propiciado actos de discriminación por orientación sexual, al alentar y respaldar comentarios o actos negativos sobre el tema?

Si	
No	

18. ¿Dentro su experiencia laboral en algún momento recibió sugerencias que debería casarse o tener hijos, para cambiar su orientación sexual?

Si	
No	

19. ¿Le han exigido o sugerido la presencia de una pareja heterosexual en eventos o actividades de la empresa?

Si	
No	

20. ¿Se ha visto obligado a comentar en algún momento dentro de su experiencia laboral que es casado, o que mantiene una relación heterosexual para evitar hostigamiento o que lo separen de la empresa?

Si	
No	

21. ¿Le han sugerido o exigido llevar un protocolo de vestimenta que demuestre masculinidad para acudir a su jornada de trabajo diario?

Si	
No	

22. ¿Le han sugerido en algún momento dentro de su experiencia laboral que acuda al médico psicólogo o psiquiatra para tratar su Orientación Sexual?

Si	
No	

23. ¿Le han prohibido vincularse públicamente a grupos u organizaciones vinculadas a su orientación sexual?

Si	
No	

24. ¿Le han sugerido o exigido actuar de una forma más MASCULINA dentro del entorno laboral?

Si	
No/Ninguna	

Especifique

Caminar	
Hablar	
Interactuar	
Expresarse	
En general	

25. ¿Le han coartado su libertad de expresión dentro de su entorno laboral, al impedirle exponer abiertamente su orientación sexual o manifestar comentarios del tema?

Si	
No	

GRACIAS

Bibliografía

- Morales, K. (2015, marzo 11). Centros de deshomosexualización en el Ecuador. *El Telegrafo*. Recuperado de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/columnistas/1/centros-de-deshomosexualizacion-en-ecuador>
- Flores, C. (2017, diciembre). Las clínicas de deshomosexualización: impunidad que tortura. *Plan V Sociedad Historias*. Recuperado de <http://www.planv.com.ec/historias/sociedad/clinicas-deshomosexualizacion-impunidad-que-tortura>
- F Guayasamin (2010, septiembre 08). ¿Sera cierto que los gay somos minoría? [Comentario en un blog]. Recuperado de <http://franciscoguayasamin.blogspot.com/2010/09/estadisticas-cuantos-homosexuales-hay.html>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (10 de enero 2013). INEC presenta sus proyecciones poblacionales cantonales. *Ecuador en cifras*. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/inec-presenta-sus-proyecciones-poblacionales-cantonales/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC. (15 de noviembre del 2013). INEC presenta la primera investigación sobre condiciones de vida de la población GLBTI. *Ecuador en cifras*. Recuperado de

<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>

- Ochoa, P. (2018, septiembre). ¿Es la homofobia una enfermedad?. *BBC News mundo*. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-45601522>
- Organización Mundial de la Salud OMS (2018, agosto 23). Género y salud. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Muñoz, J.(2016, junio 12). Cronología de la matanza en el club Pulse de Orlando. *CNN en español*. Recuperado de <https://cnnespanol.cnn.com/2016/06/12/cronologia-de-la-matanza-de-orlando/>
- Judith Salgado. (2004). *La Homosexualidad Como Delito. En Análisis de la interpretación de inconstitucionalidad de la penalización de la homosexualidad en el Ecuador (1)*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Lovato, F. (2013, julio 06). Ser gay en Quito: entre la tolerancia y la discriminación. *La Hora*. Recuperado de <https://lahora.com.ec/noticia/1101531396/ser-gay-en-quito-entre-la-tolerancia-y-la-discriminacin>
- Artículo 11. *Título II DERECHOS Capítulo Primero Principios de aplicación de los derechos*. Constitución del Ecuador. Asamblea Constituyente, Ecuador, 2008. 21p.

- Artículo 33. *Título II DERECHOS Sección octava Trabajo y seguridad social.* Constitución del Ecuador. Asamblea Constituyente, Ecuador, 2008. 29p.
- Artículo 66. *Capítulo sexto Derechos de libertad.* Constitución del Ecuador. Asamblea Constituyente, Ecuador, 2008. 47p.
- Artículo 66. *Capítulo sexto Derechos de libertad.* Constitución del Ecuador. Asamblea Constituyente, Ecuador, 2008. 48p.
- Artículo 230. *Sección Servidoras y Servidores Públicos.* Constitución del Ecuador. Asamblea Constituyente, Ecuador, 2008. 118p.
- Artículo 326. *Sección Tercera Formas de trabajo y su retribución.* Constitución del Ecuador. Asamblea Constituyente, Ecuador, 2008. 152p.
- Artículo 326. *Capítulo IV De las Obligaciones del Empleador y del Trabajador.* Código del trabajo. Congreso Nacional, 2006. 18p.
- Artículo 48, *Capítulo 5 Cesación de Funciones.* Ley Orgánica de Servicio Público. Asamblea Nacional, 2018.