



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA  
INDOAMÉRICA**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y  
ECONÓMICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

---

**EL TRABAJO Y LOS DERECHOS DE LOS GRUPOS LGBTI**

---

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Abogada

**Autora**

Ponce González Joceline Alejandra

**Tutora**

Ab. Haro Salas María Fernanda, Mg.

AMBATO– ECUADOR

2021

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,  
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA  
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**

Yo, Joceline Alejandra Ponce González, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “El trabajo y los derechos de los grupos LGBTI”, como requisito para optar al grado de Abogada y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 26 días del mes de agosto de 2021, firmo conforme:

Autor: Joceline Alejandra Ponce González

Firma: 

Número de Cédula: 1805028980

Dirección: Tungurahua, Ambato, Celiano Monge, Cdl. La presidencial. Correo Electrónico: alejaponce.gonzalez@gmail.com

Teléfono: 0978916790

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular “El trabajo y los derechos de los grupos LGBTI” presentado por Ponce González Joceline Alejandra, para optar por el Título de Abogada,

### **CERTIFICO**

Que dicho trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 26 de agosto del 2021



Firmado electrónicamente por:

**MARÍA  
FERNANDA HARO  
SALAS**

Ab. María Fernanda Haro Salas, Mg.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de integración curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Abogada, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 26 de agosto 2021



.....  
Joceline Alejandra Ponce González

C.I. 1805028980

## APROBACIÓN DE LECTORES

El trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: EL TRABAJO Y LOS DERECHOS DE LOS GRUPOS LGBTI previo a la obtención del Título de Abogada, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 26 de agosto de 2021



.....  
Ab. Sabina Lorena Gamboa Vargas, Mg.  
LECTORA



Firmado electrónicamente por:  
JUAN PABLO  
SANTAMARIA  
VELASCO

.....  
Ab. Juan Pablo Santamaría Velasco, Mg.  
LECTOR

## **DEDICATORIA**

A mis padres e hijo por  
ser mi soporte y apoyo en  
todo momento, por nunca  
dejarme sola en esta etapa  
muy importante de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la vida y la salud.

Agradezco también a mis Profesores por su guía y ayuda en este proceso de desarrollo profesional, así como por el conocimiento impartido.

## INDICE DE CONTENIDOS

|  |     |
|--|-----|
| PORTADA .....                                  | i   |
| AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL ..... | ii  |
| APROBACIÓN DEL TUTOR .....                     | iii |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD .....              | iv  |
| APROBACIÓN DE LECTORES.....                    | v   |
| DEDICATORIA.....                               | vi  |
| AGRADECIMIENTO .....                           | vii |
| RESUMEN EJECUTIVO.....                         | ix  |
| ABSTRACT .....                                 | x   |
| INTRODUCCIÓN.....                              | 1   |
| DESARROLLO.....                                | 4   |
| CONCLUSIONES.....                              | 18  |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....               | 20  |



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y**  
**ECONÓMICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA: EL TRABAJO Y LOS DERECHOS DE LOS GRUPOS LGBTI**

**AUTOR(A): Joceline Alejandra Ponce González**

**TUTOR (A): Ab. María Fernanda Haro Salas, Mg.**

**RESUMEN EJECUTIVO**

Debido a que se evidencia vulneración a los derechos de las personas LGBTI, quienes se ven afectados por el acoso y la falta de acceso, permanencia y promoción en el trabajo, el presente trabajo de investigación busca realizar un análisis del derecho al trabajo de las personas LGBTI, en el marco de la normativa establecida en los instrumentos internacionales y ordenamiento jurídico nacional, con el fin de determinar dicho cumplimiento; ya que pese al reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI, en la práctica existen obstáculos que evitan su integración dentro de la sociedad, en particular, en el campo laboral, de ahí nace la importancia de investigar los derechos de las personas LGBTI a nivel nacional en este ámbito. En tal virtud, los objetivos de este trabajo son, analizar el derecho de las personas LGBTI al trabajo en el Ecuador, establecer la fundamentación teórica y jurídica del derecho al trabajo de las personas LGBTI, su situación actual y el cumplimiento de este derecho. Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, de tipo bibliográfico, con un diseño de investigación documental.

**DESCRIPTORES:** derechos, LGBTI, trabajo.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS POLÍTICAS Y**  
**ECONÓMICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA: WORK AND RIGHTS OF LGBT GROUPS**

**AUTHOR:** Joceline Alejandra Ponce González

**TUTOR:** Ab. Maria Fernanda Haro Salas, Mg.

**ABSTRACT**

Due to evidence of violation of the rights of LGBT people, who are affected by harassment and lack of access to information, job stability and promotion. The current research seeks to analyze the right to work of LGBT people, within the framework of the regulations established in international instruments and national legislation to determine such compliance. Despite the recognition of the rights of LGBT people; effectively, there are obstacles that prevent their integration in society, particularly in work field. Hence, it arises the importance of researching the rights of LGBT people nationwide in this field. Consequently, the objectives of this work are analyzing the right of LGBT people to work in Ecuador, establishing the theoretical and legal basis of the right to work of LGBT people, their current situation and the fulfillment of this right. This research has a qualitative literature approach with a documentary research design.

**KEYWORDS:** LGBT, rights, work

## INTRODUCCIÓN

Históricamente, en la edad media con la llegada de la religión, el cristianismo acorraló a toda costa la homosexualidad, ya que era considerado un pecado, por esta razón la santa inquisición condenaba a las personas homosexuales con fuertes aflicciones como la castración, muerte o tortura (Buitrón, 2009). Cabe mencionar que la discriminación a las personas LGBTI no ha estado presente en todas las culturas ya que lo consideraban una falta de respeto, se dice que la cultura helenística condescendía a la homosexualidad, esta palabra no existía hasta el siglo XIX (Mirabet, 1985). Sin embargo, no fue sino hasta la Revolución Francesa en 1791 que se logró abolir todo tipo de castigo a las personas homosexuales; sin embargo en el año de 1933, Hitler, impide cualquier tipo de ordenamiento que se dedique a la protección de amparo a las personas homosexuales, determinando valedero la sanción de la homosexualidad, documentándose millones de vulneraciones en contra de las personas LGBTI durante la época nazi, estimándose que alrededor de 50.000 personas fueron juzgadas por el régimen de Hitler (Ruiz-Olalde, 2004).

Posteriormente, tras años de análisis y lucha, el 10 de diciembre de 1948 se realizó la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde todos los Estados miembros se comprometieron a respetar y cumplir cada uno de los derechos humanos establecidos en esta declaración; dentro de los cuales se encuentra el derecho a la no discriminación, la cual engloba la identidad de género y orientación sexual, garantizando la libertad de todas las personas LGBTI, respetando su vida y el fiel cumplimiento de estos derechos humanos (González, 2011).

A través del tiempo el movimiento LGBTI ha luchado para que se reconozcan sus derechos, uno de sus hitos más importantes es el día internacional del orgullo gay que se celebra cada 28 de junio, que nació a raíz de una redada policial abrupta en el bar de Stonewall Inn conocido como un lugar de encuentro para personas gays, lesbianas y travestis de New York en el año de 1969 (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2020). Es así que en 1970 el frente de liberación gay organizó las primeras marchas del orgullo gay y exigieron al New York Times o la revista Times publicar la palabra gay, la misma que era considerada ofensiva (Vives, 2019). Entre tanto que en Ecuador la primera marcha del orgullo gay se realizó el 28 de junio del 2001 (Mancero, 2007).

En la década de los años 70 se relaciona al VIH-SIDA como una enfermedad proveniente de las personas homosexuales, a la par que la medicina registra a la homosexualidad como una enfermedad; sin embargo, el 17 de mayo de 1990 la Organización Mundial de la Salud la (OMS) descarta a la homosexualidad como una enfermedad de la lista de estadísticas internacionales de enfermedades u otros problemas de la salud (ACNUDH, 2013).

A partir de 1991, nace Amnistía Internacional como una organización dedicada a proteger la diversidad sexual y garantizar los derechos de las personas LGBTI, ya que en muchos lugares del mundo no son considerados parte de la sociedad, negándoles el goce de cada una de las condiciones de igualdad a sus derechos como la vida, integridad tanto física como psicológica, quitándoles los derechos más importantes como la libre expresión y los derechos al trabajo, salud, educación y atención médica. Sin embargo, según Amnistía Internacional existen muchos países donde se priva de libertad a personas lesbianas, gays, bisexuales entre otras. En más de 11 países se castiga a personas que tienen diferentes orientaciones sexuales con la pena de muerte, aunque algunos no la aplican; así mismo es ilegítimo el consentimiento de relaciones entre personas del mismo sexo y la mayoría lo sancionan con encarcelamiento. (Amnistía Internacional, 2021)

Cabe mencionar que en el Ecuador en el año de 1997 se logró un importante triunfo el mismo que se caracterizó con la despenalización de la homosexualidad, la cual era considerada como una grave enfermedad incluso más fuerte que un delito (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2014).

Con estos antecedentes surgidos a través de la historia se evidencia las vulneraciones de las personas con orientación sexual e identidad de género distinta a la heteronormatividad, las cuales han sufrido el acoso y denigración. Cada uno de los desenlaces que se han vivido en el pasado han dejado huellas de discriminación y odio para las personas LGBTI, a tal punto que, a pesar de haber alcanzado la igualdad formal respecto a varios derechos, estos no se cumplen, evidenciando falta de igualdad fáctica.

A través de los años la lucha de las personas LGBTI ha sido en búsqueda del reconocimiento de sus derechos en el ordenamiento jurídico en el marco de la igualdad. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) afirma que las principales incongruencias por las que atraviesan las personas LGBTI respecto a sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, son: el acoso laboral, la falta de

oportunidades educativas, prejuicio y discriminación y la falta de reconocimiento de identidad de género, entre otros.

Esta realidad no se aleja de lo que se vive en el Ecuador, ya que pese al reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI, en la práctica existen obstáculos que evitan su integración dentro de la sociedad, en particular, en el campo laboral, de ahí nace la importancia de investigar los derechos de las personas LGBTI a nivel nacional en este ámbito.

El presente trabajo busca investigar el derecho al trabajo de las personas LGBTI, en el marco de la normativa establecida dentro de los instrumentos internacionales y el ordenamiento jurídico nacional, con el fin de analizar su cumplimiento, debido a que se evidencia vulneración a los derechos de las personas LGBTI, quienes se ven afectados por el acoso y la falta de acceso, permanencia y promoción en el trabajo, denotándose la falta de cumplimiento de la normativa que los ampara.

En tal virtud, los objetivos de este trabajo son, analizar el derecho de las personas LGBTI al trabajo en el Ecuador, establecer la fundamentación teórica y jurídica del derecho al trabajo de las personas LGBTI, su situación actual y el cumplimiento de este derecho.

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, de tipo bibliográfico, con un diseño de investigación documental. Además, se empleó la técnica de revisión documental y el análisis bibliográfico.

Con este estudio se busca determinar la normativa vigente que garantizan el derecho al trabajo y analizar desde el punto de vista jurídico su cumplimiento respecto a las personas LGBTI en el Ecuador.

## DESARROLLO

Las siglas LGBT aparecen en los años 90 para identificar de forma inclusiva a todas las personas que tienen duda de su sexualidad o identidad de género como lesbianas, gays, bisexuales y transgénero; muchas personas agregan letras adicionales a esta sigla por ejemplo la I que incluye a los intersexo el mismo que en la antigüedad era conocido como hermafroditismo, la Q es otra letra que se añade a esta sigla que tiene como significado “queer”, que en inglés es raro, se determina que algunas personas le añaden la letra A que significa aliados que no pertenecen al movimiento LGBT (Lambda Legal, 2013). En tal virtud es menester conocer el significado de algunas palabras claves para entender de mejor manera a las personas LGBTI, y los grupos que lo conforman.

Uno de los términos más importantes es el sexo, cuyo significado es el conjunto de características fisiológicas, morfológicas, genéticas, genitales y hormonales marcando prácticamente la diferencia para distinguir a los seres humanos, asumiendo un sistema binario que quiere decir hombre y mujer; excluyendo a las personas LGBTI, denotando que son imposibles definirlos y determinándolos como personas con problemas; así mismo, se interpreta que el término género, es concebido como un elemento de análisis que permite notar comportamiento, roles y actitudes de la sociedad que son asignadas a las personas, las mismas que son atribuidas históricamente entre hombres y mujeres, concibiéndolos como una representación social de los cuerpos. Con el pasar del tiempo la sociedad ha evolucionado y el nacimiento de las organizaciones LGBTI han buscado incorporar los demás géneros e incluir a personas que no son heterosexuales. (Álvarez, 2017)

Estos términos conllevan al análisis del significado de orientación sexual, que prácticamente es la unión del deseo con la atracción hacia otras personas, inicia desde la heterosexualidad exclusiva y termina en la homosexualidad exclusiva donde se puede notar una aceptación a las diversas formas de sexualidad. Finalmente, es necesario conocer la identidad de género, que técnicamente se refiere a los géneros que se atraen entre sí (deseo y atracción sexual), no solo pasa con los cuerpos o sexos biológicos, más bien pasa por la identidad de género haciendo énfasis en la forma de una persona que se percibe así misma en relación a las concepciones sociales de masculinidad y feminidad, los mismo que son determinados como transgénero o transexuales. (Álvarez, 2017; Cáceres et al., 2013)

Se puede enfatizar que dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) el 17 de mayo de 1990 la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó las estadísticas internacionales de clasificación de las enfermedades y los problemas de salud relacionados con el “ICD-10” el mismo que se reconocía como una enfermedad de orientación sexual y no un trastorno, por consiguiente, el 17 de mayo a raíz de todas estas injusticias creadas por la sociedad se conmemora gradualmente con los activistas de derechos humanos como el día internacional contra la homofobia y la transfobia. El proteger a las personas LGBTI de la discriminación y violencia prácticamente no significa la creación de un conjunto de derechos específicos, ni la creación de nuevas normas internacionales de derechos humanos, jurídicamente se trata de cumplir con cada una de las obligaciones legales y fundamentadas por los Estados cuya obligación es proteger los derechos fácticos de los ciudadanos. Por lo tanto, desde su publicación la DUDH ha permitido disminuir todo tipo de vulneraciones y discriminaciones. (ACNUDH, 2013)

Esta declaración menciona en su preámbulo la consideración del ordenamiento jurídico de igualdad para cada una de las personas, así como la dignidad humana, tomando como base la igualdad formal entre hombres y mujeres, destacando que todos los ciudadanos son iguales, partiendo desde un punto jurídico esencial, la igualdad ante la ley, reiterando que dentro del ordenamiento jurídico se ampara la protección de las personas LGBTI.

La DUDH hace conexión con el principio de igualdad ya que se refiere que todos somos iguales ante la ley de una manera exacta y haciendo énfasis en este principio rechazando todo tipo de vulneración y discriminación, el mismo se encuentra detallado en el artículo 7 que dice: a “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación” (Naciones Unidas, 1948).

El artículo 7 de esta Declaración claramente ratifica la seguridad y protección a cada individuo sin tipo de distinción, aplicando justicia para todos miembros de una sociedad, garantizando la libertad y prohibiendo todo tipo de acto discriminatorio y desigualdad con sanciones.

Por su parte, en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos menciona en el numeral 1 que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el

desempleo. El numeral 2 determina que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Y, el numeral 3 menciona que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (Naciones Unidas, 1948)

Este acápite determina que uno de los derechos humanos es alegar y garantizar el derecho al trabajo, ya que la normativa exige estrictamente el acceso a una remuneración justa de forma igualitaria que permita el pleno goce de una vida digna dentro de la sociedad.

En esta categoría del Sistema de las Naciones Unidas, se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que desde un inicio señala que debe existir la igualdad de los derechos porque estos son considerados inalienables a favor de cada una de las personas, y que los Estados están obligados a garantizar la igualdad tanto en hombres como en mujeres, dentro de los derechos económicos, sociales y culturales que se mencionan en el Pacto, además, se señala que cada uno de los ciudadanos merecen dignidad, una remuneración justa, un trabajo y un descanso justo (Naciones Unidas-ACNUDH, 1976).

Es esencial mencionar los Principios de Yogyakarta, los mismos que interpretan la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos sobre la orientación sexual o identidad de género, y que fueron adoptados en el año 2007 por un grupo de expertos en derechos humanos, donde se especifican de forma determinante que todos los seres humanos nacen libres e iguales en derechos y dignidad, por ende, se considera que todos los derechos humanos son universales, indivisibles, complementarios e interdependientes, poniendo un énfasis en la orientación sexual e identidad género ya que estos son esenciales para la dignidad humana de todos los seres humanos (CIJ-SIDH, 2007).

Desde el punto de vista jurídico los principios de Yogyakarta han predeterminado avances en el tema de garantía e igualdad asegurando que todos los ciudadanos puedan vivir de una forma pacífica con respeto y dignidad, evidenciándose que muchos Estados en la actualidad han implementado leyes que fomentan el derecho formal garantizando la no discriminación sin distinción de sexo o identidad de género.



La oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), es la encargada de crear mecanismos de protección internacional para refugiados y personas que son perseguidas debido a su identidad de género u orientación sexual, ya que en muchos países del mundo el movimiento LGBTI ha experimentado un sin número de violencias, provocando de este modo que muchas personas huyan de sus países de origen debido a esta causa; de este modo el ACNUR ha fomentado la protección de las personas LGBTI brindando asistencia técnica a cada uno de los Estados miembros, dándose la tarea de elaborar directrices sobre la protección internacional y la condición de ayudar a todos los que forman parte de los refugiados por orientación sexual o identidad de género (ACNUR, 2014).

El Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas refiriéndose al tema de los Derechos Humanos en relación a la Orientación Sexual e Identidad de Género, el 11 de junio del 2011 aprobó por primera vez un documento refiriéndose a la violación de los derechos humanos con base a la orientación sexual, obligando a cada uno de los Estados a proteger, preservar y restablecer estos derechos que son vulnerados, y en septiembre del 2014 los Estado aprobaron una segunda resolución brindando una acción importante para combatir todas las formas de violencia y discriminación basados en la orientación sexual (ACNUR, 2014).

Por su parte la Convención Americana sobre Derechos Humanos determina la protección y el reconocimiento de los derechos patrimoniales haciendo referencia a la unión entre parejas del mismo sexo, para que sean valorados y que de ninguna manera vulneren este derecho. Y en su artículo 24 determina la igualdad ante la ley, la misma que menciona que “todas las personas son iguales ante la ley, y así mismo tienen derecho sin ningún tipo de discriminación al igual que la protección de la ley”. (Organización de Estados Americanos, 2021)

Se puede evidenciar que a nivel internacional se han hecho avances jurídicos hacia la igualdad de las personas LGBTI sancionando estrictamente la violencia en la sociedad con base al ordenamiento jurídico. De tal modo que varios mecanismos de los derechos humanos de las Naciones Unidas afirman que los Estados miembros se encuentran obligados a velar por la protección efectiva para todas las personas frente a la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género. Sin embargo, es notable que no se cumple con esta protección de derechos formales.

La Convención sobre igualdad de remuneración fue aprobada en el año de 1951 por la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el principal objeto de establecer condiciones de igualdad dentro del trabajo y recibir una justa remuneración, tanto en hombres como mujeres, sin importar su identidad de género u orientación sexual. En el 2012 gracias al apoyo del Gobierno de Noruega, La Organización Internacional del Trabajo, inicio un proyecto fundamental denominado “Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo” y sus siglas en ingles PRIDE, cuya finalidad fue investigar, analizar y realizar estudios sobre la discriminación contra los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT) dentro del ámbito laboral alrededor del mundo, tratando de implementar proyectos que promuevan una integración adecuada dentro de la sociedad, basadas en cuatro pilares que son: principios y derechos fundamentales de trabajo, promoción del empleo, protección social y dialogo social. (OIT, sf)

Gracias a este proyecto se dio a conocer cuáles son los principales factores jurídicos, políticos y cotidianos que pueden ayudar a promover de cierta forma el amparo del derecho al trabajo de las personas LGBT y del mismo modo terminar con todo tipo de obstaculización de la inclusión dentro del empleo y la ocupación; además, se ha podido verificar que la experiencia de las personas LGBT dentro del ámbito laboral, confirman que muchos enfrentan situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual o identidad de género, ya que el acoso y la vulneración comienza desde la etapa de escolarización y como resultado se reducen desde un punto de vista la perspectiva del empleo; aún más, se ha podido evidenciar que la discriminación avanza en el acceso al empleo y dentro del ciclo del empleo, ya que en casos extremos las personas del movimiento LGBT han sufrido hostigamientos, abuso sexual, acoso o maltrato físico (OIT, sf).

Según este estudio, en muchas ocasiones los trabajadores y trabajadoras LGBT han tenido que soportar preguntas invasivas sobre su vida personal y aún más han tenido que justificar porque no son heterosexuales, en otros casos, estas personas han tenido que aparentar su feminidad o masculinidad dependiendo el caso, para poder ser aceptados en el lugar de trabajo y que de la misma forma la contribución directa que realizaban sea apreciada de forma igualitaria, de este modo muchos trabajadores y trabajadoras LGBT han optado por mantener en secreto su orientación sexual e incluso dentro de temas de

conversación con compañeros del trabajo han tenido que cambiar el nombre de su pareja o simplemente no hablar de su vida privada. Dentro de la sociedad se ha podido ver que las personas transexuales son las que han enfrentado graves y fuertes procesos de discriminación dentro del ámbito laboral, ya que muchas de ellas han recibido el rechazo en una entrevista de trabajo por su apariencia, en especial las mujeres transexuales son completamente excluidas de un lugar de trabajo, lo que les ha empujado a sobrevivir dedicándose al trabajo sexual, en condiciones severamente peligrosas como el aumento de enfermedades y el VIH. (OIT, sf)

Se ha podido determinar que la OIT ha declarado seguir desempeñando la lucha contra todo tipo de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Determinando que dentro de lo establecido prima las obligaciones de los estados en proteger a todas las personas LGBTI contra todo acto homofóbico y transfóbica, ya que hay un sin número de delitos cometidos por el odio y de este modo se trata de establecer medios que sean eficaces para detallar información acerca de estos actos de violencia y vulneración, así mismo los estados tendrán que garantizar una vida estable y tendrán que hacerse responsables estableciendo procedimientos que ayude a las víctimas que han sufrido estos crueles tratos con una reparación que incluya indemnización, consagrando las leyes y todo tipo de políticas que sean favorables para las personas LGBTI. (OIT, sf)

Por otra parte, el principio de igualdad es relevante para cada uno de los seres humanos, cuya prioridad es que todas las personas sean reconocidas por igual, siempre y cuando se respete lo que la ley determina. La igualdad es un principio estrictamente fundamental de los derechos humanos, el mismo que determina que todo ciudadano merece un trato por igual, ya que el Estado está obligado a que se cumpla y se garantice la igualdad formal y material, este principio abarca que todas las personas deben ser consideradas y tratadas de una forma uniforme. (Faconda, 2015)

Un claro ejemplo de igualdad formal se encuentra dentro de la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 que determina que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozarán 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 de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 11 de la Constitución del Ecuador establece que la igualdad es un principio fundamental dentro del ordenamiento jurídico; sin embargo, no existe la aplicación de la doctrina y la ley, de tal modo que se busca una aproximación razonable a la verdad, existiendo desde la constitución de 1998, promoviendo desde esa fecha la defensa y protección de los derechos formales por igual, sin importar la identidad de género, sexo, edad entre otros parámetros esenciales que nacen del ser humano, combatiendo la discriminación.

El principio de igualdad como derecho fundamental, humano y constitucional forma parte en todas las áreas del derecho y aplican a cada uno de los otros derechos fundamentales. Todas las áreas, especialmente las más importantes para la sociedad lo han implementado en forma práctica, con el objetivo de materializar la igualdad de las personas en lo referente al acceso a servicios u otros derechos; por ejemplo, la educación, salud, buen vivir, vivienda, trabajo, dignidad, justicia, participación social-política (González, 2011). Es uno de los conceptos claves de la filosofía del derecho, de la filosofía moral y de la filosofía política (Villavicencio, 2018).

Este principio es fehaciente ya que con el tiempo ha ido evolucionando según las necesidades del ser humano, encontrándose inmerso en todo el mundo y a su vez ratificándose con los demás principios fundamentales como el trabajo, educación y salud interponiéndose en contra de arbitrariedades, ya que la ley interpreta que todos como ciudadanos merecemos un buen vivir, sin embargo, no se cumple con este procedimiento jurídico.

La igualdad aparece firme en varios caracteres como derecho y principio; la igualdad es indefinible dentro de la ciencia jurídica, considerado como un concepto grande y a su vez

este derecho fundamental se va a ir determinando constantemente, porque su misión se encuentra desarrollada dentro de las propias normas constitucionales, ya que cada uno de estos principios y valores están plenamente relacionados, por ende se ha ido desarrollando en cada uno de los sistemas que velan por los derechos humanos, modificándose también dentro de la Constitución del Ecuador del 2008.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 prácticamente se encuentra inspirada en valores y principios que son importantes para el ser humano, garantizando en la sociedad la libertad, paz, igualdad y dignidad humana; los cuales han evolucionado y desarrollado dentro de esta normativa, de este modo se ha buscado la integración de grupos que históricamente han sufrido vulnerabilidad y discriminación, es así como se ha podido evidenciar cambios dentro de la constitución que favorezca a las personas LGBTI.

A pesar que la sociedad ha evolucionado para alcanzar la igualdad de las personas LGBTI, se ha identificado que sus derechos se encuentran limitados; es importante recordar que mientras formemos parte de una sociedad globalizada la doctrina también pueden ser modificada o derogada con el fin de crear una mejor convivencia entre las personas, pero es lamentable reconocer que este proceso no siempre incluye a las personas LGBTI, por lo tanto, es el Estado el responsable de proteger tantos sus derechos formales como hacer cumplir sus obligaciones.

Cabe destacar un hecho histórico en favor de las personas LGBTI en el Ecuador, ocurrido el 25 de noviembre de 1997, fecha en la que se declaró la inconstitucionalidad del inciso primero del artículo 516 del Código Penal que condenaba la homosexualidad como un crimen (Garrido, 2017); es así que cuando la administración de justicia enfrenta cada una de las conductas discriminatorias, existiendo un lazo entre odio y discriminación ya que el uno contiene al otro, es así que la Constitución de la República del Ecuador mantuvo un elemento subjetivo integrante mas no un principio constitucional considerado como una actitud que genera violencia (Robalino, 2013) .

Es importante hablar sobre el artículo 33, el mismo que menciona el derecho al trabajo que determina: “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 al desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Este artículo pone en evidencia que el derecho al trabajo es un deber social con un enfoque jurídico logrando de este modo un desarrollo personal y económico, ya que el Estado garantiza una capitalización anulando todo tipo de incumplimiento para las personas LGBTI, ya que aun existiendo normativa que las amparé, se generan despidos por su identidad de género.

Es necesario mencionar que la diferencia dada por el sexo, es decir hombres y mujeres que de acuerdo a su biología son muy distintos, no puede ser ignorada por el ordenamiento jurídico y las medidas de acción afirmativa, ya que existen necesidades y características específicas que deben ser consideradas, pero no por ello tendrán desigualdad de derechos, puesto que en el artículo 11 de la Constitución que fue mencionado con anterioridad se declara que todos somos iguales ante la ley sin ninguna distinción.

Por otra parte, en el artículo 66 se reconoce y garantiza 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.

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 de la República del Ecuador, 2008)

Estos incisos del artículo 66 mencionan dos derechos fundamentales para las personas LGBTI, el derecho al trabajo y el derecho a la decisión libre sobre su orientación sexual e identidad de género, donde se aprueba una igualdad favorable con el fin de garantizar el ejercicio de la doctrina.

Es importante mencionar que la falta de datos globales acerca de la discriminación laboral por motivo de sexo o género evidencia que la perspectiva de género no está incluida en la información en la que se fundamenta la normativa y las políticas públicas que buscan garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones (García, 2016).

El Código de Trabajo ecuatoriano menciona dentro de los siguientes articulados, el derecho al trabajo, la libertad de trabajo e igualdad de remuneración:

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social.

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

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

Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador. - Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código, en su numeral 1 que determina: Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

Art. 350.- Derecho a indemnización. - El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código. (Código de Trabajo, 2012)

El Código de Trabajo ecuatoriano determina que todas las personas tienen derecho a una igual remuneración y trabajo por lo tanto las personas LGBTI se encuentran incluidas dentro de esta normativa doctrinaria, de tal modo garantizando el derecho a indemnización como estrictamente cumplible. Además, como se determina en el artículo 191 y 350 en el caso de ser despedidos intempestivamente tendrán derecho y obligación a un pago justo según lo establecido en esta normativa.

Por otra parte, es menester mencionar que dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) se mencionan artículos que garantizan derechos para el movimiento LGBTI, permitiendo una aceptación tanto social como laboral, dentro de los siguientes artículos:

Art. 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;
- b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos; (Ley Orgánica de Servicio Público, 2016)



La LOSEP es una normativa que garantiza la igualdad en el ámbito laboral, y los artículos 1, 2, 4 y 23 manifiestan que se cumplirá con la seguridad e integridad personal ya que cada uno de estos derechos son irrenunciables, determinando que no existirá ningún tipo de discriminación y a su vez se gozará de estabilidad tanto económica como legal, fomentando la inclusión de las personas LGBTI.

Las personas LGBTI padecen de discriminación y vulneración desde su hogar, evidenciando la falta de apoyo, conduciéndolas a fracasos emocionales, laborales, sociales entre otros, esta discriminación laboral afecta la salud y el bienestar, quienes por temor no dan a conocer su orientación sexual, influenciando en su productividad laboral.

El INEC realizó una encuesta en el período de noviembre 2012 y enero 2013 donde se entrevistó a 2.805 personas con diferente tipo de orientación sexual e identidad de género, que viven en las ciudades de Guayaquil, Portoviejo, Machala, Quito, Babahoyo, Ibarra, Santa Elena, Salinas, Libertad y Manta; el mayor número de personas fueron aquellas autodefinidas como gays con un porcentaje de 29,2 %, seguido de transfemenina con un 28,5%, lesbianas con un 23,6%, bisexuales con un 15,9%, transexual 1,4%, transmaculino con 1,2%, otros con un 0,1% y queer que no se tiene claro todavía. Las preguntas realizadas se basaron en la discriminación y exclusión, educación, salud, trabajo, seguridad social, información sociodemográfica, derechos humanos y justicia, caracterizadas como preguntas esenciales para poder identificar la realidad social dentro de cada ciudad, conjuntamente con la desigualdad que sufren las personas LGBTI. (INEC, 2013)

Como resultado de este estudio se determinó que la mayoría de personas entrevistadas (66,7%) pertenecía al grupo etario joven o joven adulto (20 a 34 años), considerados como población económicamente activa, mientras que el 8,9 % pertenecían al grupo etario joven (18 a 19 años), y el restante 24,4% pertenece al grupo adulto y adulto mayor (35 a 65 y más años). Otro detalle importante que se pudo observar dentro de la encuesta del INEC fue que un alto porcentaje de las personas LGBTI viven con sus padres (44,4%) y son solteros (77,1%), además, el 10,4% tiene hijos y un 45,2% desearía tenerlos, de este modo se puede interpretar una similitud en aspiraciones y realidades con las personas heterosexuales. (INEC, 2013)

Los datos muestran que un alto porcentaje de personas LGBTI han sido discriminadas y vulneradas inicialmente dentro del grupo familiar considerado como el primer vínculo

social que tienen las personas, ya que el 70,9% reportó que vivieron alguna experiencia dentro del entorno familiar, el 65,9% sufrió algún tipo de rechazo, el 61,4% violencia, empujándolos a ocultar comportamientos y expresiones que demuestren su verdadera orientación sexual; además, el 74,1 % sufrió algún tipo de imposición, y el 72,1% tubo alguna experiencia de control, de esta manera se ha evidenciado que tienen temor a ser marginados u obtener un trato diferente, impidiendo que las personas LGBTI se manifiesten de forma libre y pública.

Según un estudio realizado en la Universidad de Cuenca sobre la población LGBTI en Ecuador (Ajila, 2018), se determinó que los empleados privados ganan en promedio 47% menos que un empleado público y si un individuo del sector privado pertenece a la población LGBTI ganaría en promedio 31% menos que un empleado heterosexual del sector público. Ser parte del sector público de nuestro país es ventajoso, aquellos que logran ingresar perciben salarios justos según las actividades y el puesto asignado, esto no ocurre en el sector privado donde muchas empresas no cumplen lo que establece la ley y sus trabajadores no son remunerados según su productividad y nivel de educación.

Según Ajila (2018) el 15,4% de la población LGBTI ejerce o a ejercido alguna vez un trabajo de tipo informal, especialmente el trabajo sexual. En este mismo estudio con base a la encuesta realizada por el INEC 2013 se presenta algunos temas de discriminación sufridos por las personas LGBTI en el Ecuador, entre los cuales se destaca algunas preguntas relevantes que reflejan la realidad que viven estas personas en su trabajo: un 50,6% de los encuestados dijo que les obligaron a cambiar su estética en el ámbito laboral, por su parte, un 64,08% fue obligado a hacerse una prueba de ITS o VIH y un 35,9% debió realizarse pruebas hormonales; así mismo, 23,71% de los encuestados revela que han sido objeto de gritos, insultos y/o burlas en su trabajo, entre tanto en un 19,51% sufrió golpes y agresiones físicas, y un 27,57% ha sido objeto de acoso sexual en su trabajo.

El estudio realizado por el INEC (2013) revela que de las personas entrevistadas que pertenecen a la población económicamente activa el 94,5% se encuentra empleada mientras que el 5,5% está desempleada. De esta población que se encuentra empleada el 49,5% son trabajadores de empresas de servicios y vendedores de comercios y mercados, seguido de un 11,3% tanto para profesionales científicos e intelectuales como para personal de apoyo administrativo, un 9,8% en ocupaciones elementales, 8,5% técnicos y profesionales del nivel medio, 3,8% oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y

otros oficios, 3,5% directores y gerentes, 1,8% operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, y un 0,5% agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. El 27,8% de la población ocupada percibe un salario básico, el 45,6% percibe dos salarios básicos, el 13,5% percibe tres salarios básicos, el 4% cuatro salarios básicos y el 5,9% recibe ingresos de 5 o más salarios básicos. (INEC, 2013)

La educación es esencial e importante para generar capital humano, legalmente no existe ningún tipo de impedimento para que las personas LGBTI reciban educación, sin embargo, la sociedad ha buscado la manera de neutralizar el desarrollo socio económico del movimiento LGBTI, con base a las normativas laborales se puede observar que la orientación sexual e identidad de género no es un obstáculo al momento de ejercer cualquier tipo de empleo ya sea público o privado, por ende no deberían ser despedidos injustamente o discriminados, es menester mencionar que las normativas ecuatorianas cuentan con decisiones judiciales en las que se determina sanciones por discriminación por orientación sexual, el ordenamiento jurídico manifiesta que las personas LGBTI gozarán de protección ya sea constitucional e internacional, con el fin de buscar una igualdad de derechos y el libre desarrollo de la personalidad (García, 2016).

En el estudio realizado por Camacho (2010) se señala que la discriminación está presente en varios aspectos de la vida cotidiana de una persona; ya sea por prejuicios de los ciudadanos como el de las autoridades. La cual puede estar dada por el desconocimiento de los derechos que las personas LGBTI poseen.

## CONCLUSIONES

Es así que se ha podido evidenciar que dentro de la Constitución de la República del Ecuador del 2008 existe el articulado que garantiza la igualdad de las personas LGBTI y a su vez dentro del Código de Trabajo manifiesta una justa remuneración y un trabajo considerado como un deber social. Sin embargo, la información estadística específica de las personas LGBTI que permita tener una verdadera idea de la situación laboral de este grupo de personas, es muy limitada, por lo que no se puede hacer ningún tipo de comparación sobre la realidad que viven las personas LGBTI en el Ecuador.

Los avances en materia de reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI han provocado cambios respecto a cómo se visualiza a las personas con identidad sexual y de género distinto. El movimiento LGBTI debe permanentemente luchar y exigir se respete su forma de pensar y vivir, con la ayuda de los tratados y convenios internacionales y leyes nacionales donde se ratifica su respeto, protección y garantía.

La discriminación que sufren las personas LGBTI, las ubica en una posición de vulnerabilidad que facilita la violencia, por otra parte, se evidencia que en la encuesta INEC muchas de las personas LGBTI conocen de las sanciones por las infracciones que se comentan en su contra por su orientación sexual e identidad de género.

A pesar de que exista normativa jurídica vigente que respalda y garantiza el libre derecho al trabajo y la no discriminación, la realidad que enfrentan las personas LGBTI es distinta, ya que además de no existir fuentes de trabajo, existe vulneración frente a este. La OIT en su convenio 111 determina que la discriminación en el empleo es cualquier preferencia que altere la igualdad de oportunidades o de relación en el trabajo, por su parte, la Constitución del Ecuador del 2008 dispone la prohibición de discriminación por cualquier causa.

Es necesario que las personas LGBTI conozcan sus derechos y la normativa en donde se garantiza su libertad al trabajo, educación, salud, integridad, pensamiento y expresión, entre otras.

Es de vital importancia que se generen políticas públicas para la inclusión de las personas LGBTI en el campo laboral formal. En el Ecuador se las personas LGBTI viven procesos de discriminación tanto social como laboral, ya que a pesar de tener un trabajo han experimentado rechazo en este ámbito, lo que no garantiza su permanencia y promoción.

Tomando en cuenta que las experiencias discriminatorias que viven las personas LGBTI, es evidente que, a pesar de existir legislación y normativa que reconoce los derechos humanos y laborales de la comunidad LGBTI, existe incumplimiento de estos derechos en el marco de la igualdad real.

A pesar que la Constitución de la República del Ecuador del año del 2008 significó un adelanto de los derechos en cuanto a diversidad sexual y género se sigue evidenciado la desigualdad y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. En tal virtud es el Estado ecuatoriano el llamado hacer respetar y cumplir este derecho que incluye a las personas del movimiento LGBTI.

## Referencias Bibliográficas

- ACNUDH. (2013). *ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS*. Santiago de Chile: NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS.
- ACNUR. (2014). *La Protección Internacional de las Personas LGBTI*. México.
- Ajila, J. (junio de 2018). Participación laboral y brecha salarial: un estudio comparativo entre la población LGBTI y la población heterosexual de Ecuador. Cuenca, Azuay, Ecuador: universidad de cuenca.
- Álvarez, S. (2017). *DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA POBLACIÓN LGBTI EN EL ECUADOR*. Ecuador: Sendas.
- Amnistía Internacional. (2021). *DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO*. España.
- Buitrón, E. (diciembre de 2009). La implementación de las uniones de hecho de parejas del mismo sexo en Ecuador como ejercicio de igualdad del colectivo LGBT. Quito, Ecuador: Universidad San Francisco de Quito.
- Cáceres, C., Talavera, V., & Mazín, R. (2013). Diversidad sexual, salud y ciudadanía. *Rev Perú Med Exp Salud Pública*, 30:698-704.
- CIJ-SIDH. (2007). *PRINCIPIOS DE YOGYAKARTA*.
- Código de Trabajo. (26 de septiembre de 2012). *trabajo.gob.ec*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2014). *Valance y perspectivas de los derechos humanos de las personas LGBTI en el Ecuador*. Quito.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2020). *Por el respeto de los derechos humanos de las personas LGBTI*. Quito: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/por-el-respeto-de-los-derechos-humanos-de-las-personas-lgbti/>.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *www.org.gob.ec*. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-06/CONSTITUCION%202008.pdf>
- Faconda, T. (2015). "EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN SOBRE LA POBLACION LGBTI Y SU INCIDENCIA FRENTE A LA ADOPCION EN CUANTO AL REQUISITO DE SUJETOS DE PAREJAS HETEROSEXUALES, EN ECUADOR EN EL AÑO 2015". Riobamba, Chimborazo, Ecuador: ESPOCH.
- García, D. (septiembre de 2016). *repositorio.puce.edu.ec*. Obtenido de Costos de la discriminación laboral por género. Casos de estudio de discriminación por orientación sexual en el Distrito Metropolitano de Quito en las zonas centro, norte y sur.: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/123456789/13010/TESIS%20LGBTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Garrido, R. (2017). La despenalización de la homosexualidad en Ecuador: el legado de la acción colectiva LGBTI. *Informe de investigación*. Quito, Pichincha, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- González, H. (2011). ANÁLISIS DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA DOCTRINA Y LA JURISPRUDENCIA COMPARADA. *revista jurídica online*, 90-92.
- INEC. (enero de 2013). *ecuadorencifras.gob.ec*. Obtenido de Primera Investigación (estudio caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/Presentacion-LGBTI.pdf>
- Lambda Legal. (2013). Conceptos básicos sobre el ser LGBT. *Lambdalegal.org*, 1-2. Obtenido de Vamos al Grano.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (28 de marzo de 2016). *oas.org*. Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%B3B Ab.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%B3B%20Ab.pdf)
- Mancero, C. (20 de agosto de 2007). La construcción del movimiento gay y sus manifestaciones sociales, culturales y políticas en la ciudad de Quito. *Tesis de grado*. Quito, Pichincha, Ecuador: FLACSO.
- Mirabet, A. (1985). *Homosexualidad hoy*. Barcelona: Herder.
- Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). *Naciones Unidas*. Obtenido de La Declaración Universal de Derechos Humanos: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Naciones Unidas-ACNUDH. (3 de enero de 1976). *ohchr.org*. Obtenido de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf)
- OIT. (sf). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. Ginebra-Suiza.
- Organización de Estados Americanos. (26 de 06 de 2021). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Obtenido de *oas.org*: [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
- Robalino, V. (2013). La aplicabilidad judicial del delito de odio. *Boletín Criminológico*, 2.
- Ruiz-Olalde, P. (2004). La historia olvidada del Nazismo: los homosexuales durante el holocausto. *Educación i Cultura*, 17:195-210.
- Salas, P. (2018). *Introducción a los estudios de Abogacía y Notariado*. Córdoba: Universidad Católica de Córdoba.
- Villavicencio, L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad. *Hybris*, 9:43-74.
- Vives, J. (26 de 06 de 2019). Así nació el movimiento LGBTIQ+. *LA VANGUARDIA*, págs. 1-2.