



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Percepciones de las Mujeres Lesbianas de la Fundación
Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil sobre la
Discriminación en el Ámbito Laboral.**

AUTORA:

Mora Montoya, Wendy Verónica

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA:

Valenzuela Triviño, Gilda Martina, MGS.

Guayaquil, Ecuador

06 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Mora Montoya, Wendy Verónica**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**.

TUTORA

f. _____

Valenzuela Triviño, Gilda Martina

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Quevedo Terán, Ana Maritza

Guayaquil, a los 06 del mes de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Mora Montoya, Wendy Verónica**

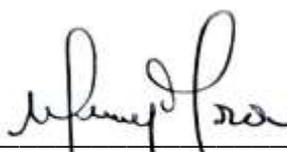
DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Percepciones de las Mujeres Lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil sobre la Discriminación en el Ámbito Laboral**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 06 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. 
Mora Montoya, Wendy Verónica



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Mora Montoya, Wendy Verónica**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Percepciones de las Mujeres Lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil sobre la Discriminación en el Ámbito Laboral**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 06 del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

f. 
Mora Montoya, Wendy Verónica

REPORTE COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Mora Montoya Wendy Verónica

< 1%
Textos sospechosos



< 1% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: Mora Montoya Wendy Verónica.docx
ID del documento: c78069f04d2b892913445a6b57f060559db09d58
Tamaño del documento original: 5,21 MB

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño
Fecha de depósito: 19/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 19/2/2024

Número de palabras: 23.067
Número de caracteres: 156.432

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18389/3/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-164.pdf.txt 20 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (367 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8956/3/T-UCSG-PRE-FL-CCS-158.pdf.txt 28 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (337 palabras)
3	Cedeño Andrade Kelly.docx Cedeño Andrade Kelly #9b1e55 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 8 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (280 palabras)
4	Avance 06dic2023.docx Avance 06dic2023 #16c2ce El documento proviene de mi biblioteca de referencias 7 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (280 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/20992/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-181.pdf 16 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (273 palabras)

Firma de Estudiante

f. 
Mora Montoya, Wendy Verónica

Firma de Docentes

f. 
GILDA VALENZUELA, MGS.
TUTORA

f. 
GILDA VALENZUELA, MGS.
COORDINADORA UIC B-2023

AGRADECIMIENTO

Hoy, al llegar al final de este arduo pero gratificante camino académico, quiero expresar mi profundo agradecimiento a todos aquellos que han sido parte fundamental de este logro. En primer lugar, agradezco a Dios, por ser mi guía constante y por permitirme llegar hasta aquí con éxito.

A mis amados hijos, por el sacrificio que realizaron al no compartir tanto tiempo conmigo durante este proceso. Sé que no fue fácil, pero su comprensión y apoyo fueron la fuerza que necesitaba para seguir adelante.

Gracias por ser la razón detrás de mi esfuerzo y dedicación.

A mi querida madre, un pilar fundamental en mi vida, quiero expresar mi gratitud eterna. Su amor incondicional y apoyo constante han sido mi inspiración y motivación. Gracias por ser mi ejemplo de perseverancia y fortaleza.

A mi esposo, por ser mi roca y mi apoyo inquebrantable, quiero agradecerle por estar a mi lado en los momentos de flaqueza. Sus palabras alentadoras y su fe en mis capacidades me dieron la fuerza necesaria para superar cualquier obstáculo. Eres mi compañero de vida y agradezco cada sacrificio que has hecho para que yo pueda alcanzar mis metas.

A mis respetados docentes, por ir más allá de la enseñanza académica. Gracias por mostrarme que la vida es una paleta diversa de experiencias y aprendizajes. Sus lecciones han sido invaluable y me han abierto los ojos a la riqueza de la realidad.

A mis queridas amigas y compañeras, por cada gesto de apoyo, por pequeño que sea. Su aliento y compañía han hecho este viaje más llevadero y significativo. Saber que conté con ustedes en cada paso me llena de gratitud.

A mi tutora de tesis, mi guía invaluable, agradezco enormemente su dedicación y exigencia. Sus palabras de aliento y sus desafíos fueron cruciales para mi crecimiento académico y personal. Sin su orientación, no

habría alcanzado este logro. Gracias por creer en mí y empujarme a superar mis propios límites.

Además, quiero expresar mi profundo agradecimiento a las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, quienes desempeñaron un papel crucial en el desarrollo de esta investigación. Su valiosa experiencia y perspectivas enriquecieron significativamente mi trabajo, proporcionando una comprensión más profunda y holística del tema abordado. Sin su participación y generosa disposición a compartir sus experiencias, este logro no hubiera sido posible.

En resumen, mi corazón rebosa de gratitud hacia cada uno de ustedes. Este logro no solo es mío, sino de todos aquellos que han contribuido de alguna manera. Hoy celebro este éxito con humildad y reconocimiento a la bondad y apoyo que he recibido.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todas las mujeres lesbianas que han enfrentado discriminación en el ámbito laboral, esta tesis se entrega con profundo cariño y solidaridad. En cada página, busco reflejar la esperanza de que este trabajo pueda ser un pequeño paso hacia la erradicación de actos injustos, contribuyendo a la creación de espacios laborales más inclusivos y respetuosos. Su valentía y resistencia no solo merecen reconocimiento, sino también la promesa de un futuro en el que celebremos la diversidad y abogemos por la equidad en todas las facetas de la vida.

A mi familia, apoyo constante, les dedico mi más sincero agradecimiento. Su respaldo constante y amor sin condiciones han sido la luz que me han guiado a lo largo de este viaje.

A los futuros estudiantes que emprenderán su travesía en el vasto mundo de la investigación, pero sobre todo del Trabajo Social, confío en que esta tesis sirva como no solo como fuente de conocimiento académico, sino también como una inspiración para abordar temas relevantes y desafiantes en nuestra sociedad. Que este trabajo despierte en las nuevas generaciones el compromiso con la justicia social y la construcción de un futuro más inclusivo y justo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE
GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. 

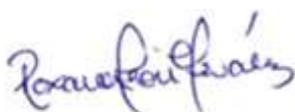
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

TUTORA

f. 

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f. 

ROXANA DEL ROCÍO LEÓN NEVÁREZ

DOCENTE DE LA CARRERA

f. 

MARÍA FERNANDA DE LUCA URÍA

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS (Cod. 10)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R) (Cod. 429)
PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "PERCEPCIONES DE LAS MUJERES LESBIANAS DE LA FUNDACIÓN MUJER & MUJER DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.", elaborado por el/la estudiante WENDY VERONICA MORA MONTOYA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	ROXANA DEL ROCIO LEON NEVAREZ	MARIA FERNANDA DE LUCA URIA
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10	8.50 / 10
Parcial: 50 %	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.75 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

Tabla de contenido

RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Antecedentes	3
1.1.1 Antecedentes Contextuales	3
1.1.2 Antecedentes Investigativos	5
1.2 Problematización	8
1.3 Preguntas de Investigación	11
1.3.1 Pregunta Principal	11
1.3.2 Sub-preguntas	11
1.4 Objetivos.....	11
1.4.1 Objetivo General.....	11
1.4.2 Objetivos Específicos	11
1.5 Justificación	12
CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES	15
2.1 Referente Teórico.....	15
2.1.1 Teoría de Género.....	15
2.1.2 Teoría de las Representaciones Sociales	18
2.2 Referente Conceptual	20
2.2.1 Mujer	21
2.2.2 Homosexualidad	21
2.2.3 Mujer Lesbiana/Homosexual	22
2.2.4 Discriminación de Género.....	23
2.2.5 Discriminación Laboral	23
2.2.6 Derechos Humanos	24
2.3 Referente Normativo	24
2.3.1 Constitución del Ecuador	24
2.3.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos	25

2.3.3	Resolución N° 32/2 - Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género	26
2.3.4	Ley Orgánica del Servicio Público	27
2.3.5	Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral del Ministerio de Trabajo	27
2.3.6	Código de Trabajo	28
2.3.7	Código Orgánico Integral Penal (COIP)	29
2.4	Referente Estratégico	30
2.4.1	Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025 Creación de Oportunidades	30
2.4.2	Agenda de Desarrollo Sostenible 2030	31
2.4.3	Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 – 2025	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		34
3.1	Enfoque de la Investigación	34
3.2	Tipo y nivel de la Investigación	34
3.3	Método de Investigación	35
3.3.1	Universo, muestra, muestreo	35
3.4	Formas de recolección de la información	37
3.5	Formas de análisis de la investigación	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		39
4.1	De los Objetivos Específicos	39
4.1.1	Del Objetivo 1: Describir las experiencias vividas por las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el campo laboral.	39
	• Autopercepción sobre la identidad de Género y Orientación Sexual	40
	• Aceptación Social de la Identidad de Género y Orientación Sexual	43
	• Inclusión y Aceptación	44
	• Afectaciones	45
4.2	Del Objetivo 2: Relatar las dificultades que se les presentan a las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el ámbito laboral.	46
	• Creencias	46
	• Actitudes y Estereotipos	48

• Incidentes Específicos de Discriminación.....	49
• Apoyo Social y Emocional.....	50
4.3 Del Objetivo 3: Descubrir las recomendaciones que presentan las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil para promover un ambiente laboral igualitario.	52
• Abordaje de la Discriminación.....	52
• Inteligencia Emocional en situaciones discriminatorias	53
• Entorno Laboral Inclusivo.....	54
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1 Conclusiones	56
5.1.1 Del Objetivo 1: Describir las experiencias vividas por las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el campo laboral.	57
5.1.2 Del Objetivo 2: Relatar las dificultades que se les presentan a las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el ámbito laboral.	58
5.1.3 Del Objetivo 3: Descubrir las recomendaciones que presentan las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil para promover un ambiente laboral igualitario.....	59
5.2 Recomendaciones Generales	59
BIBLIOGRAFÍA	61

RESUMEN

Este estudio en profundidad se adentra en la realidad de las mujeres lesbianas vinculadas a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil, en el mismo se explora de manera detallada y minuciosa diversos aspectos de sus vidas, experiencias y desafíos que viven en torno a la discriminación que sufren en el ámbito laboral, Además, se indaga sobre las complejas interconexiones entre su identidad de género, orientación sexual y experiencias laborales a través de tres objetivos fundamentales. Al enfocarse en las vivencias personales en el campo laboral, se resalta cómo estas moldean la autoimagen de las mujeres lesbianas, evidenciando el impacto significativo del trato laboral en su propia percepción. El segundo objetivo destaca los desafíos que enfrentan, desde creencias arraigadas hasta casos específicos de discriminación, subrayando la imperiosa necesidad de abordar estas dificultades para crear espacios laborales equitativos. En el tercer objetivo, se exploran las sugerencias valiosas de estas mujeres, enfocándose en estrategias resilientes, la importancia de la inteligencia emocional y la necesidad apremiante de fomentar entornos laborales acogedores. Las conclusiones no solo revelan las barreras superadas, sino también señalan el camino hacia la construcción de lugares de trabajo más inclusivos. Las recomendaciones generales abogan por un ambiente laboral diverso, normas contra la discriminación, reconocimiento de contribuciones, recursos y apoyo emocional, desafiando creencias enraizadas y fomentando la inteligencia emocional. Celebrar la diversidad, respaldar la aceptación social y asegurar la participación de las mujeres lesbianas en decisiones organizacionales son esenciales para edificar entornos laborales equitativos y justos. En su conjunto, este estudio proporciona una visión comprensiva y humanizada de los desafíos y las soluciones para promover ambientes laborales más inclusivos y respetuosos con la diversidad.

Palabras Claves: Mujeres lesbianas, identidad de género, orientación sexual, creencias, discriminación laboral, inclusividad, diversidad

ABSTRACT

This in-depth study delves into the reality of lesbian women associated with the Women & Women Foundation in the city of Guayaquil. It explores in a detailed and thorough manner various aspects of their lives, experiences, and challenges related to the discrimination they face in the workplace. Additionally, it investigates the complex interconnections between their gender identity, sexual orientation, and work experiences through three primary objectives. By focusing on subjective experiences in the professional field, it highlights how this shape the self-image of lesbian women, revealing the significant impact of work-related treatment on their perception. The second objective emphasizes the challenges they encounter, from deep-seated beliefs to specific cases of discrimination, underscoring the urgent need to address these difficulties to create equitable workspaces. The third objective explores valuable suggestions from these women, focusing on resilient strategies, the importance of emotional intelligence, and the pressing need to foster welcoming work environments.

The conclusions not only unveil the barriers overcome but also point the way toward constructing more inclusive workplaces. General recommendations advocate for diverse work environments, anti-discrimination policies, recognition of contributions, resources, and emotional support, challenging ingrained beliefs, and promoting emotional intelligence. Celebrating diversity, supporting social acceptance, and ensuring active participation of lesbian women in organizational decisions are essential for building equitable and just work environments. Overall, this study provides a comprehensive and humanized insight into the challenges and solutions to promote more inclusive and diversity-respecting workplaces.

Keywords: Lesbian women, gender identity, sexual orientation, beliefs, workplace discrimination, inclusivity, diversity

INTRODUCCIÓN

La percepción que las mujeres lesbianas tienen sobre la discriminación en el ámbito laboral emerge como un tema de gran importancia en la sociedad actual. Este tema nos ilustra sobre las complejidades que enfrentan en su vida profesional debido a su orientación sexual, afectando no solo su desarrollo laboral, sino también dejando huellas profundas en su vida personal.

La discriminación laboral hacia mujeres lesbianas, considerada como un fenómeno social, requiere atención prioritaria desde el Trabajo Social. Esta discriminación puede adoptar diversas formas, desde la exclusión de oportunidades hasta un trato desigual en el ámbito laboral. Estas prácticas no solo afectan la autoestima y el bienestar emocional de las mujeres lesbianas, sino que también limitan sus perspectivas profesionales. La intersección de la discriminación de género y orientación sexual crea un entorno laboral adverso, contribuyendo a la marginación de este grupo.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, explorar este fenómeno se convierte en una tarea esencial para abordar las causas fundamentales de la discriminación y promover la igualdad de oportunidades, por lo tanto, se presenta como una herramienta fundamental para cuestionar las estructuras sociales que perpetúan la discriminación, abogando por cambios que propicien entornos laborales inclusivos y respetuosos. La importancia de cultivar lugares de trabajo inclusivos y diversos se fundamenta en la creación de entornos donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, se sientan valoradas y respetadas. Las organizaciones que promueven la diversidad no solo contribuyen a la equidad y justicia social, sino que también cosechan beneficios tangibles como la mejora del clima laboral, la creatividad y la productividad. La inclusión, además de ser un imperativo ético, se presenta como una estrategia inteligente para construir entornos laborales vibrantes y sostenibles en la sociedad contemporánea.

CAPÍTULO I: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

Históricamente los grupos sociales del colectivo LGBTIQ+ tienen una lucha constante para combatir la discriminación, erradicar la vulneración de los derechos humanos y lograr obtener oportunidades igualitarias en todos los ámbitos, en especial en el área laboral.

Dentro de este contexto la Fundación Mujer & Mujer, tiene como misión luchar por los derechos de las lesbianas, trans, bisexuales, no binarias, las de clase trabajadora, las empobrecidas, las negras, las montubias, las campesinas no sean vulnerados. Además, articulan acciones de incidencia y asistencia humanitaria con redes nacionales e internacionales, que les permitirá a dichas mujeres empoderarlas y potenciar sus liderazgos. Pretende erradicar estas prácticas a través del análisis y la concientización de inclusión en la sociedad, identificando estrategias que se encaminen a promover un cambio de actitudes negativas que estigmatizan a las mujeres lesbianas y que esto contribuya como base teórica y práctica en la gestión organizacional de las empresas. A través de las personas que la conforman, han formado escuelas de Liderazgo para la comunidad LGBTIQ+ con el fin de que generen cambios positivos en las comunidades mediante herramientas que les permitan desarrollar ideas novedosas. Además, mediante su proyecto Efecto Arcoíris impulsan la autonomía económica mediante diversos emprendimientos. (Fundación Mujer & Mujer, 2021)

En Ecuador, existen prácticas discriminatorias como desigualdades salariales, segregación ocupacional horizontal y vertical, en procesos de selección y promoción debido a la orientación sexual de las personas, lo cual ha dado como resultado la violación de sus derechos. Muchas empresas no sólo del Ecuador sino a nivel internacional se fijan en las apariencias de las personas, en su orientación sexual o en su forma de vestir. En la investigación de Ayala Terán, en donde cita el reportaje de Ramírez (2019) menciona que “la discriminación que sufren estos grupos sociales se da en todos los

espacios de su vida que va desde el rechazo, burla, humillación o utilización de lenguaje ofensivo, hasta reacciones violentas, que en casos extremos producen los llama crímenes de odio”. (Ayala Terán , 2022, pág. 2)

Debido a esta problemática social, en la ciudad de Ibarra desde mediados de junio del 2021 se lleva a cabo una actividad pioneras para generar mayor inclusión del grupo LGBTIQ+ denominada ‘Somos Diversos’ que consiste en el incremento de locales que estén exceptos de discriminación. En un artículo del Diario la Hora, el Ramiro Aguilar, presidente de la Cámara de Comercio de Ibarra, menciona que “es hora de eliminar todo tipo de barreras, condenando a los homofóbicos, volviendo a reencontrarnos como humanidad, eliminando todo lo que nos aparta y viviendo espacios de unidad, lo que significa recibir a todos por igual, trabajando y permitiendo el desarrollo financiero de todos”) (Diario La Hora, 2021)

La Organización Internacional del Trabajo señala que la orientación sexual y la identidad de género que no se ajustan a la norma heteronormativa son una clara fuente de discriminación. Según esta investigación muchos expertos y representantes de organizaciones LGBTIQ+ han manifestado que esta discriminación es constante e institucionalizada. A menudo, las personas que la sufren pueden llegar a considerarla como algo normal, como, por ejemplo, las bromas, insultos, chismes o discriminación y violencia basada en su diversidad sexual. Además, existen formas menos evidentes de discriminación, como la difusión de rumores maliciosos o el acoso sexual. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Según la investigación realizada por la Comisión Interamericana de los Derechos Humanos, en su Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, menciona que las personas con diversidad sexual o LGBTIQ+ viven en situaciones de extrema vulnerabilidad mediante prácticas que aún se encuentran presentes en los países miembros de la Organización de los Estados Americanos (“OEA”). La CIDH hace referencia a numerosos estudios e informes de organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil, autoridades estatales, activistas y académicos, que documentan y explican

que las personas LGBTIQ+ son más propensas a padecer mayores niveles de exclusión, prejuicios y estigmas, los mismos que obstaculizan las posibilidades de que las personas con diversidad sexual tengan acceso al mercado laboral formal. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, 2020)

En un diagnóstico realizado en Bogotá - Colombia por Secretaría Distrital de Planeación Alcaldía Mayor indica en su informe que los grupos sociales LGBTIQ+, cuentan con condiciones laborales precarias y discontinuas que impiden su realización personal y tener una calidad de vida óptima para ellos y sus familias. Además, estos grupos sociales encuentran barreras dentro del grupo familiar como la falta de apoyo emocional y a nivel social los comportamientos y prejuicios arraigados de la sociedad. Dentro de las entrevistas y encuestas realizadas, se evidenció que las personas de los sectores LGBTIQ+ enfrentan prácticas discriminatorias en diversos espacios como los procesos de intermediación laboral y en el empleo, también experimentan discriminación y acoso, a través de acciones verbales y no verbales. (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2019)

Por tal motivo las personas con diversidad sexual en muchas ocasiones ocultan su identidad para conseguir un empleo formal y así evitar ser señalados o discriminados, tal como lo señala Alexander Pérez, dentro de su investigación realizada en Cartagena de Indias y Barranquilla donde ha encontrado que muchas personas gay o lesbianas tienen comportamientos en el mundo del trabajo que ocultan su sexualidad, mientras que las personas trans, debido a que no pueden ocultarse por su expresión de género alcanzan a acceder un trabajo informal. Estos grupos sociales si no siguen las normas o los estereotipos establecidos se enfrentan a una serie de discriminaciones y actos violentos. (Pérez Álvarez, 2017)

1.1.2 Antecedentes Investigativos

A nivel Internacional la Asamblea General de las Naciones Unidas, en el informe del experto independiente, Víctor Madrigal Borloz, determina que la violencia, la discriminación y la exclusión por motivos de orientación sexual o identidad de género son actos que se comenten a nivel mundial que deja como

resultado millones de víctimas que a veces hasta llegan a someterse a torturas y ejecuciones arbitrarias por no seguir los patrones establecidos. Estos sucesos de violencia se agravan cuando coinciden con otras inequidades como la ausencia de oportunidades laborales, o cuando se relaciona el VIH con la orientación de la persona, o cuando ejercen trabajos sexuales, en dichos momentos es cuando están expuestas a sufrir de violencia, asesinatos, u otras formas de abusos y malos tratos. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2018)

Así mismo la Comisión Europea, en su estudio realizado dio a conocer la lucha que tienen las personas LGBTIQ+ por conseguir igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, en el área laboral las mujeres de la Unión Europea sufren de doble discriminación, con casos de acoso, desigualdad de trato y falta de promoción sólo por el hecho de ser mujeres y por su orientación sexual. En la encuesta realizada en el año 2019 por la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea refleja que un 53% de las personas encuestadas tienen miedo de expresar abiertamente su orientación, mientras que un 43% declararon sentirse discriminadas, en comparación a siete años anteriores donde se reflejaba un 37%, el colectivo LGBTIQ+ considera que no siempre se da mejoras en su calidad de vida a pesar de que exista una mayor aceptación social. (Comisión Europea, 2019)

A medida que pasa el tiempo, la sociedad, va estableciendo una serie de expectativas sobre cómo deben actuar, pensar, creer e incluso sentir tanto los hombres como las mujeres. Estas expectativas, transmitidas de generación en generación, se consideran como lo "correcto" o "normal". Cuando aquellos no se ajustan a estas normas pueden ser percibidos como anormales o inadecuados, tal como lo menciona Eduardo J. Arrubia, en su estudio que realizó mediante entrevistas a dos personas del colectivo LGTBI en la ciudad Azul de Argentina, donde pudo advertir que a diferencia de los gays y lesbianas, las personas transexuales están más expuestas a la discriminación, siendo blanco de exclusión e incluso de violencia en el ámbito laboral, debido a que se realizan transformaciones corporales que rompen los dominantes moldes. (Arrubia, 2016)

En el estudio realizado en la localidad UPZ 99 Chapinero , se llevó a cabo un análisis descriptivo y entrevistas semiestructuradas con el objetivo de examinar la calidad de vida y las oportunidades de igualdad para el grupo social LGBTIQ+. Los resultados revelaron que, a pesar de la apropiación de esta localidad por parte de dicho grupo, existen diferencias significativas en cuanto a la segregación ocupacional y el impacto negativo en la calidad de vida, las cuales depende de la orientación sexual e identidad de género. Específicamente, se observaron disparidades entre hombres homosexuales, mujeres lesbianas, personas bisexuales y transgénero. En cuanto al desarrollo en el ámbito laboral en su mayoría son en pequeñas empresas como bares, discotecas, y cafés, lo que representa un ícono para el reconocimiento LGBTIQ+ en la localidad. Existen otras actividades económicas propias de la comunidad, como es el caso spa y saunas, las mismas que se mantienen al margen del ojo público. La mayoría de los empleos son operativos y en menos porcentaje administrativo, en cuanto a la permanencia de los trabajadores se debe meramente a la confianza depositada por los empleadores. Como la mayoría de los trabajos son operativos el nivel de instrucción requerido es el Bachillerato, aunque los empleadores se inclinan por contratar universitarios. (Jiménez Castaño, Cardona Acevedo, & Sánchez Muñoz , 2017)

Como es de vital importancia conocer las desigualdades sociales que aún siguen persistiendo en la sociedad sobre todo en ámbito laboral, especialmente para las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales, Queer, etc. (LGBTIQ+), Karla Muñoz y Mariela Chávez, en su estudio realizado mediante encuestas en la ciudad de Manta con una muestra 384 individuos, en donde se ratifica que existe exclusión laboral por tener una orientación sexual diferente, creando fobias y vergüenza por parte de la sociedad. Este grupo social muchas veces no tiene oportunidades de conseguir un empleo según sus capacidades y habilidades, además se evidencia que no se está cumpliendo las normativas que el Estado Ecuatoriano ha implementado a favor del colectivo LGBTQ+ y por ende este incumplimiento causa problemas económicos, de discriminación y frustración impidiendo su óptimo desarrollo. (Muñoz Guerrero & Chávez Intriago, 2021)

No se ha encontrado investigaciones específicas sobre la discriminación laboral experimentada por mujeres lesbianas. La mayoría de los estudios abarcan comunidades más amplias del grupo LGBTIQ+, lo que refleja un vacío en la comprensión de las experiencias laborales únicas de este subgrupo. . Por lo tanto, es imperante que en futuras investigaciones se aborden directamente las realidades laborales de las mujeres lesbianas para así haya una base más completa y precisa para informar sobre las disparidades existentes y de las políticas y prácticas inclusivas en el entorno laboral.

1.2 Problematicación

La principal finalidad del presente estudio consiste en contribuir al conocimiento sobre las percepciones de las mujeres homosexuales sobre la discriminación en el ámbito laboral, de cómo se vulneran sus derechos y de cómo afecta su calidad de vida, convirtiéndolas en sujetas de exclusión

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) en cuanto a la discriminación en el empleo y la ocupación, menciona que son diversas prácticas que subordinan o ponen en desventaja a personas por su etnia, religión, orientación sexual, estatus social, entre otras, las cuales no tienen nada que ver con el cargo al que deba desempeñar. Dentro de estas prácticas discriminatorias existen las directas, que tienen que ver con una exclusión determinada, como un anuncio laboral sólo para mujeres con buena presencia; y las indirectas que se relacionan con prácticas neutrales como las bromas en doble sentido o burlas, las cuales son difíciles de abordar.

Según lo plantea Doria Liscano, citando a Castell (2000), la exclusión social es vista como un asunto que niega a los individuos a ocupar sistemáticamente lugares y posiciones que les permita autonomía y acceso a posiciones en niveles sociales y contextos particulares. (Liscano Rivera, 2016, pág. 28)

Se considera lesbianas a las mujeres que eligen tener relaciones afectivas y sexuales con personas de su mismo sexo, sin embargo, su orientación en muchas ocasiones se ve coaccionada al sentir el rechazo social

al que son expuestas. Existen muchos mitos falsos que han sido creados en la sociedad, los cuales aumentan actitudes negativas como discriminación, burlas o violencia en contra de ellas. (Platero, 2010)

Este problema social se ha suscitado debido a que los colectivos LGBTIQ+ son expuestos a la vulneración de sus derechos humanos, sometiéndose a situaciones de violencia y discriminación, además que en nuestra sociedad predomina el machismo, y esto les genera miedo e incomodidad, en ocasiones son excluidos o limitan el acceso a la educación, salud y trabajo, estas prácticas discriminatorias afectan a la comunidad y a su entorno familiar y social. (Mite Galarza M. , 2017)

En los años 96 y 97, en Ecuador, se vivió una época marcada por la discriminación hacia los grupos LGBTIQ+. Durante este periodo, se registraron casos de desaparición de personas que se dedicaban al trabajo sexual o tenían peluquerías como forma de sustento económico. Estos individuos fueron víctimas de la injusticia cultural y la falta de reconocimiento, lo que les privó de igualdad de oportunidades. Esta discriminación se debió al heterosexismo, prejuicios arraigados, consideraciones morales, religiosas, legales, tradicionales, históricas y familiares, e incluso a la percepción médica que consideraba a la homosexualidad como una enfermedad. Es importante destacar que fue en noviembre de 1997 cuando se despenalizó la homosexualidad en Ecuador, a partir de ese momento los colectivos sociales comenzaron a luchar por la aceptación y el reconocimiento de sus derechos. (Garrido Alvarez, 2017)

Por otro lado, las organizaciones LGBTIQ+ de la ciudad de Guayaquil, desde hace varios años, se han fortalecido para lograr tener mayor aceptación en la sociedad, han buscado el reconocimiento de sus derechos en los diferentes escenarios, y la participación en las dinámicas sociales e institucionales. En el ámbito laboral, a pesar de que se han creado varias leyes que protegen a este grupo social de la discriminación o el acoso en el trabajo, aún existen numerosos casos de personas de esta comunidad que no han logrado encontrar un trabajo por su orientación sexual, sin importar sus capacidades y potencialidades. Se toman en cuenta, en los perfiles

ocupacionales, características como procedencia étnica, sexo, por discapacidad, por raza y orientación sexual, lo que da una notable visión de que se está generando discriminación en los procesos de contratación, dando como consecuencia desempleo o ingresos económicos bajos dentro de este grupo poblacional. (Mite Galarza & Iperiti Nicola, 2017)

Como consecuencia de la discriminación y exclusión que sufre este grupo, se vulneran sus derechos y se afecta su calidad de vida, por lo tanto, es necesario analizar la realidad del Ecuador e identificar la calidad y cantidad de los espacios integración social y laboral. De acuerdo con la última investigación realizada por el INEC, en un estudio de caso de 2.805 entrevistados pertenecientes a la población de referencia, se evidenció los siguientes resultados: el 86% está económicamente activa, mientras que el 14% se encuentra inactiva. El 5,5% corresponde a la tasa de desempleo. En cuanto a los actos discriminatorios a los que son expuesto las personas LGBTIQ+, se reflejó lo siguiente en torno a la discriminación 43.8%, exclusión un 27.6% y violencia un 22%, este estudios servirá como punto de partida para entender que no son adecuadas sus condiciones de vida y las garantías ciudadanas que se le dan a sus derechos son ineficientes y que lamentablemente aún existe en el entorno laboral un régimen autoritario de irrespeto e imposición (INEC, 2013).

En relación con lo estudiado anteriormente vemos que la discriminación que ocurre en el ámbito laboral hacia las mujeres lesbianas se basa esencialmente en su orientación sexual siendo sus causas los estereotipos y prejuicios que son influenciados por creencias erróneas sobre la capacidad de las lesbianas. Todo esto puede acarrear efectos que pueden tener impactos significativos como la falta de oportunidades laborales o de promoción, despidos injustos, ambiente laboral hostil, efectos psicológicos, doble discriminación en caso de pertenecer a otro grupo minoritario, entre otros.

1.3 Preguntas de Investigación

1.3.1 Pregunta Principal

¿Cuáles son las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral?

1.3.2 Sub-preguntas

- ¿Cuáles han sido las experiencias en el campo laboral que han tenido las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil en su incursión en el mundo del trabajo?
- ¿Cuáles son las dificultades que afrontan las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil en el ámbito laboral y cuáles son los efectos que éstas han producido?
- ¿Qué medidas sugieren las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil para tener ambiente laboral igualitario?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil, acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023, con el fin de impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Describir las experiencias vividas por las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el campo laboral.
- Relatar las dificultades que se les presentan a las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el ámbito laboral.

- Descubrir las recomendaciones que presentan las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil para promover un ambiente laboral igualitario.

1.5 Justificación

El presente trabajo se justifica debido a que se basa en la línea de investigación sobre las percepciones de discriminación en el ámbito laboral por las mujeres lesbianas de la ciudad de Guayaquil, en dicho estudio se pretende demostrar que aún persisten prácticas discriminatorias o actitudes negativas como el rechazo y la burla que se dan dentro del entorno laboral público o privado, las mismas que afectan las condiciones de vidas de estos grupos sociales.

Se busca entender mejor el aspecto general de la discriminación laboral, distintos enfoques, ideas y efectos que esta provoca, recopilando así información relevante para diversas áreas de estudio como la economía, sociología, psicología social o derecho. Estos estudios aportarán en el ámbito educativo y profesional, ya que nos muestra una convivencia sana y adecuada para crear entornos de trabajo estables y agradables, promoviendo la inclusión y diversidad.

Las universidades en general dentro de sus políticas y normas institucionales deben responder o alinearse a los Objetivos de Desarrollo Sustentable, como es el caso de esta investigación que responde al Objetivo 10: “Reducción de las Desigualdades” ya que cada universidad debe realizar estudios hacia el análisis de los grupos sociales, como la comunidad LGBTIQ+, así también de sus prácticas culturales, ya que nos permitirá ampliar la mirada a los problemas sociales de estos grupos minoritarios y de cómo estos afectan a los mismos. Siendo empáticos y teniendo una mirada más amplia permitirá la formación de personas integrales y que reconocen al otro por igual. (Lizcano, 2016).

Para una reconstrucción de una sociedad en la cual prevalezca la equidad se deben realizar ciertos procesos de inclusión que las academias deben implementar o seguir de manera consistente, tales como: establecer y

socializar políticas de igualdad y no discriminación, desarrollar programas sensibilización y capacitación articulados curricularmente basados en la investigación y trabajo comunitario para toda la comunidad universitaria, esto con el fin de crear conciencia sobre la diversidad sexual y promover un ambiente inclusivo y respetuoso, crear grupos de apoyo para que las mujeres lesbianas puedan compartir sus experiencias, para promover la inclusión se deben establecer alianzas con organizaciones y grupos LGBTIQ+, con el propósito de que compartan conocimientos y recursos.

En ese sentido la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, tanto su misión como su visión enmarca su actuación con la comunidad en la gestión productiva, social, ambiental y cultural del conocimiento. Donde resalta a sus estudiantes que para lograr una democracia humana y sustentable debe ser importante la generación de una línea de investigación responsable, fortaleciendo el talento ciudadano y promoviendo la participación de los actores en la construcción de la innovación social y tecnológica, por lo tanto, se rige a lo que dictamina el Consejo de Educación Superior en su Reglamento de Régimen Académico, en donde menciona que la planificación estratégica debe dar respuesta a las tensiones de la realidad y sus actores, respondiendo a las demandas locales, nacionales y regionales, pero sobre todo basar su planificación en dominios científicos, tecnológicos y humanísticos.

En la problemática de la discriminación laboral que sufren las mujeres lesbianas, la Universidad Católica de Santiago Guayaquil contribuye con su línea de investigación, basándose en el Dominio 4: “Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y democracia” (Vicerrectorado de Investigación y Posgrado, 2017), donde se destaca la importancia de las políticas públicas en la organización socio-político-económico-jurídica, en las cuales debe existir la participación de la sociedad en el diseño y evaluación de las mismas, ya que considera que para que haya una buena democracia se debe fortalecer la participación ciudadana y el estudio de la estructura política, de la influencia de factores como la heterogeneidad social, de las realidades territoriales y de los valores en la configuración del tejido social, rigiendo los estudios en las

áreas como derechos humanos, ciudadanía y participación y dinámicas socio-políticas. Además, considera necesario un cambio en el carácter del Estado hacia horizontes éticos y políticos orientados al desarrollo de la democracia humana y sustentable.

El profesional del Trabajo Social debe tener el conocimiento de esta problemática social como lo es la discriminación laboral hacia las mujeres lesbianas ya que una de sus principales acciones es promover el cambio y el desarrollo social, proporcionar herramientas que evitan la cohesión social y fortalecer los derechos de las personas, basándose en la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad, Todo esto lo puede lograr a través de la sensibilización y la acción colectiva, lo que permitirá avanzar hacia sociedades más justas, inclusivas y equitativas.

Esta problemática se presenta en nuestra sociedad, y estudiarla nos abre un panorama amplio, ya que muchas veces por los prejuicios de las personas, siendo el principal afectado la persona discriminada, sea por raza, género, ideal u orientación sexual, haciendo que esto repercuta en el ambiente laboral. A nivel social es importante dar a conocer esta injusticia que se puede llegar a presentar, para prevenirla y crear un cambio duradero, esto de la mano con la sensibilización, educación y acción colectiva.

CAPÍTULO II: MARCOS REFERENCIALES

2.1 Referente Teórico

Abordar el problema social de la discriminación que se da en el ámbito laboral a las mujeres homosexuales requiere ser analizada desde la Teoría de Género y la Teoría de las Representaciones Sociales, ya que permitirá comprender el objeto de estudio y analizar fenómenos relacionados con la identidad de género y las construcciones sociales.

La teoría de género nos permite comprender cómo las construcciones sociales y culturales influyen en la forma en que se percibe y experimenta la identidad de género. Además, nos ayuda a entender estas complejas dinámicas de discriminación que se arraigan en las sociedades, basándose en las normas, roles, en los estereotipos de género y la heteronormatividad.

Por otro lado, la teoría de las representaciones sociales se centra en la construcción de ideas por parte de las personas en diferentes aspectos de la realidad social. Dicha teoría afirma que estas representaciones o identidades sociales se construyen por medio de la interacción social y están influenciadas por factores como la cultura, la historia y las experiencias individuales.

Ambos enfoques teóricos son complementarios y se han utilizado en conjunto para examinar y comprender la complejidad de los fenómenos relacionados con el género.

2.1.1 Teoría de Género

Para abordar este trabajo investigativo, la teoría de Género me permitirá examinar cómo las construcciones sociales y culturales influyen en la forma en que se experimenta y se percibe la discriminación en el trabajo hacia las mujeres homosexuales. La doble discriminación que sufren genera en su desarrollo profesional y bienestar laboral una serie de barreras y desafíos, los cuales son necesarios entender los impactos que causan en sus vidas.

Los primeros fundamentos de la teoría de género se dan en la década de 1949, Simone De Beauvoir en su obra titulada “El Segundo Sexo” argumenta que la sociedad define y limita a las mujeres a ser madres, al matrimonio y a labores domésticas, impidiendo su desarrollo y autonomía. Además, menciona que el género es una construcción social y cultural que se sobrepone al sexo biológico, en donde se reconoce que las identidades de género son diversas y que son influenciados por factores históricos, sociales y culturales. Lo masculino o femenino no define intrínsecamente a todas las personas de un sexo en particular, sino más bien esta definición se basa en roles y expectativas que la sociedad y la cultura han desarrollado en torno a las categorías de hombre y mujer. (De Beauvoir, 1949)

En igual forma Ángela Alfarache, en su investigación *Identidades Lésbicas y Cultura Feminista* (2000), citando a Martin y Voorhies, sostiene que entre el sexo y el género existe una relación estrecha y que no son la misma cosa. El género se basa en los roles asignados por la sociedad según su sexo, ya que son una construcción cultural y social, mientras que las características biológicas, como ser hombre o mujer, se refieren al sexo, con lo que quiere decir que somos seres humanos que no se reducen solo a nuestro sexo ni a un género cultural específico. (Alfarache Lorenzo, 2000)

Agregando a lo anterior Bonan & Guzmán (2007) sostienen que la Teoría de Género ha hecho una notable contribución a tener enfoques claros la comprensión de estos fenómenos sociales y humanos complejos, que están en continua renovación. Esta teoría nos permite analizar cómo las culturas, costumbres, normas y las instituciones influyen en la estructuración de las diferencias y desigualdades sociales que se crean entre hombres y mujeres. Además, pretende ir más allá del análisis empírico y descriptivo de las relaciones, no se limita a categorizar o encuadrar estas interacciones, sino que se centra en la identidad, la estructura de la vida social y en el poder. Por lo tanto, ayuda al discernimiento de cómo se forman, perpetúan y el impacto que tienen las desigualdades de género en diferentes sociedades y épocas, por consiguiente, en la afectación que tiene en la vida privada y en la intimidad, así también en las ideologías políticas y religiosas, en la economía, el sistema jurídico e instituciones del Estado. Quiere decir que su relevancia es extensa

a diferentes áreas de la sociedad, moldea las estructuras e interacciones sociales. (Bonan & Guzmán, 2007)

Dentro de ese mismo contexto, la teoría de Género explica que los fenómenos sociales pertenecen a tres niveles el macro, el micro y el nivel medio. Según sostiene Janet Saltzman, en su libro “Equidad y Género: una teoría integrada de estabilidad y cambio”, el sexo da forma a procesos y estructuras, por lo tanto, moldea estos niveles que interactúan los unos con los otros. El nivel micro es de los fenómenos intrapsíquicos, los cuales se ven afectados por las interacciones sociales entre individuos y grupos pequeños, además intervine mucho los factores sociales y culturales. El nivel macro se refiere a los sistemas económicos, de estratificación de clases y de sexos, políticos y los sistemas de creencias e ideologías, dichos fenómenos afectan a toda la sociedad. El nivel medio trata de las comunidades, organizaciones y los grupos raciales. (Saltzman, 1992)

Por otro lado, Siles & Delgado (2014), en su obra menciona los postulados del feminismo radical, por Michel Foucault, en el que propone una separación que establece la piedra angular de la teoría de género, dicha separación es entre la cultura, la naturaleza, lo que se da y lo que se debe hacer, ya que el género sería las características que cada sociedad atribuye a hombres y mujeres como propias, es una categoría puramente cultural, sin arraigo en la naturaleza humana, por lo tanto se pretende anular toda diferencia biológica y buscar igualdad en todos los ámbitos. Esta corriente se la considera la revolución de la sexualidad, que data en los años 60 sirviendo de base para la lucha de los grupos activistas LGBTIQ+ y en donde se considera una construcción cultural a la sexualidad. (Siles V. & Delgado B., 2014)

De la misma forma señala Norman Monroy Cuellar (2017) en su investigación donde explica que los roles de género están influenciados por el sistema sexogénero. Las normas y expectativas sociales se basan en el sexo biológico de una persona desde antes de su nacimiento, para lo que se espera que las personas actúen, vistan y asuman determinadas responsabilidades según su sexo asignado, sino lo hacen hay rechazo o aversión a las conductas

que no se ajustan a los roles de género asignados. En muchas ocasiones los roles de género son internalizados debido a las normas y presiones de la sociedad, no son elecciones personales que limitan la libertad individual de expresar como deseen su identidad sexual. Para esta autora la construcción social de la homosexualidad ha llevado a estigmatizarla en algunas culturas, lo que causa dificultades emocionales y de autoaceptación para quienes la experimentan esta problemática de discriminación y prejuicios, además menciona que la homofobia abarca la discriminación y el rechazo no sólo a la orientación sexual, sino que también hacia aquellos que no cumplen con las normas de género tradicionales, lo que refleja prejuicios arraigados en las expectativas de género. Adicionalmente considera que en la actualidad hay personas que desafían estos roles de género tradicionales para permitir una mayor libertad, expresión y diversidad de género (Monroy Cuellar, 2017)

2.1.2 Teoría de las Representaciones Sociales

Las percepciones de las mujeres homosexuales sobre la discriminación en el ámbito laboral es un tema de gran relevancia en la actualidad, basando este trabajo investigativo desde la perspectiva de la teoría de las representaciones sociales, ayuda a comprender que las percepciones están influenciadas por el contexto social y que no son simplemente individuales, y además de cómo se construyen y mantienen estas representaciones sociales en el ámbito laboral y cómo influyen en la doble discriminación que pueden tener las mujeres por su género y por orientación sexual.

La teoría de las representaciones sociales nace en la década de 1960, es desarrollada por Serge Moscovici, el cual sostiene que las personas construyen y comparten conocimientos y creencias a través de la interacción social. Esta reconstrucción de conocimientos, de creencias, de lo correcto y lo incorrecto no se hace de manera aislada, sino que siempre nacen a través de los encuentros o intercambios que se dan con diversos grupos o personas, quiere decir que aprendemos una realidad reconstruida, de una herencia social. Estos grupos sociales forjan representaciones propias de su cultura, como sistemas de conocimientos, creencias y opiniones que dependen de las normas, ideologías, creencias, valores, y de las experiencias prácticas, las

mismas que no son compartidas y que llevan la marca de la pertenencia social, que garantiza su identidad y que permite distinguir a los otros grupos sociales, aquellos que consideran diferentes y que no comparten sus mismas representaciones. Esta representación social se presenta como un complejo indiferenciado el cual incluye cuatro características principales: es organizado, se relacionan entre sí pudiendo ser compatibles con ciertas creencias y con otras no; es compartido, pero en ciertos elementos es parcial y limitado; es producido colectivamente dependiendo de los intercambios y comunicaciones lo que favorece acceder a nuevas informaciones y darse cuenta de las convergencias que se dan en las diferentes opiniones y creencias; y por último son constituidas por decodificaciones y por la comprensión de la realidad a la que se enfrentamos. (Rateau & Lo Monaco, 2013)

Por otro lado, Balduzzi (2011) en su investigación sostiene que las representaciones sociales constituyen un sistema de precodificación de la realidad, el mismo que influye en la posición, actitudes, prácticas y comportamientos que se tienen hacia el mismo grupo u otros grupos, inclusive hacia individuos particulares. Esta realidad interpretada crea un contexto cultural e institucional ya determinado que da sentido a la interacción que tenga los individuos con otros y con el entorno, además define lo aceptable o inaceptable, el cual se construye a través de experiencias, pensamientos e informaciones. Esta autora citando a Jodelet (1986), menciona que las representaciones sociales han sido definidas como “una manera de interpretar y de pensar nuestra realidad cotidiana, una forma de conocimiento social”, esta construcción e interpretación se basa en la cultura ya establecida en los grupos, la cual se ha ido forjando a partir de experiencias, pensamientos e interacciones que inciden en los comportamientos, normas, en la creación de modelos y estereotipos. (Balduzzi, 2011)

Según la autora Gladys Villarroel en su recopilación hace referencia a Banchs (2000), en el que menciona que la teoría de las representaciones sociales se distingue entre dos enfoques el estructural que se refiere a su estructura y a sus interacciones, mientras que el enfoque procesual (socio constructivista) trata de la construcción de los conocimientos, pensamientos y actitudes hacia otros grupos o individuos de la sociedad. (Villarroel, 2007)

Por tanto, este abordaje de la Teoría de las Representaciones Sociales propone que las representaciones sociales pueden cambiar o resistirse al cambio a lo largo del tiempo, ya que no son estáticas. Siendo los individuos interpretan y dan sentido al mundo que los rodea a partir de la comprensión del pensamiento social y de cómo este se forma mediante la interacción y comunicación con otros grupos sociales. (Manrique Tome, 2022). Quiere decir que esta teoría es una herramienta útil y una base teórica sólida para explorar y comprender las percepciones y dinámicas sociales relacionadas con las mujeres lesbianas y su interacción con otros grupos sociales, incluyendo las mujeres heterosexuales, y de cómo los individuos ven a las mujeres heterosexuales y a las mujeres lesbianas, todo esto a partir de la interacción social y la comunicación que son las que interpretan las narrativas y discursos en torno a la sexualidad, la identidad de género, las creencias, estereotipos y prejuicios que subyacen a estas percepciones y que afectan las interacciones sociales. Argumentando lo anterior, La teoría de las Representaciones Sociales sugiere que las personas construyen representaciones mentales colectivas de diversos grupos sociales y categorías, incluyendo a las mujeres heterosexuales y a las mujeres homosexuales, estas construcciones varían según factores culturales, sociales y personales, dichos factores se forjan por los estereotipos tradicionales de género o los creados a la orientación sexual, los cuales se asocian con roles familiares y relaciones heterosexuales, se tiene la idea de que son más masculinas o femeninas según sea su orientación sexual. Esta teoría puede evolucionar por medio de la educación, teniendo en cuenta que estas representaciones son simplificaciones y no reflejan la diversidad y la individualidad de las personas en estos grupos, es importante desafiar y cuestionar los estereotipos para promover una comprensión más precisa y respetuosa de las personas, independientemente de su orientación sexual.

2.2 Referente Conceptual

A continuación, se detallará algunas bases conceptuales que reforzarán esta investigación, las mismas que se enmarcan en torno a las percepciones y experiencias en cuanto a la discriminación laboral hacia las mujeres homosexuales.

2.2.1 Mujer

En la investigación “De la Mujer a una mujer” por Margarita Collazo (2005) citando las hipótesis de las historiadoras feministas Anderson y Zinsser (1988/1992) en donde ellas sostienen que a las mujeres se las enmarcan en la maternidad, con capacidades de procreación debido a su biología, mientras que al hombre lo enmarcan como parte importante en la sociedad. (Collazo Valentín, 2005)

Por otro lado, en la investigación “Ser mujer: significado psicológico de hombres y mujeres estudiantes universitarios mexicanos” refieren que a la mujer se las ha representados como entes pasivos, condicionadas y limitadas en la sociedad, siendo sus principales funciones la maternidad, dedicarse al cuidado de otros y a las labores del hogar. (Sánchez Soto, Sánchez Soto, Lechuga Quiñones, Flores Saucedo, & Barraza Barraza, 2021)

Las concepciones naturalizadas de ser mujer se desprenden de los patrones culturales heteronormativos, vinculados al hecho de ser madre y a todo el proceso que conlleva serlo. Se espera que se sigan esos patrones en la persona y su descendencia de manera obligatoria. (Garita Sánchez, 2020)

2.2.2 Homosexualidad

Desde de una mirada antropológica, se entiende a la homosexualidad y las acciones humanas desde el significado en el contexto. Se plantea que puede ser vista según la etiqueta que le de la sociedad o el grupo en el que se desarrolle, va a depender de las relaciones y comportamientos aprendidos a lo largo de la vida. (Díaz Álvarez, 2004)

La homosexualidad es relación sexual en la cual una persona puede llegar hasta sentir atracción emocional y romántica hacia individuos del mismo sexo. (Velásquez Fernández, Gutiérrez, & Quijano, 2013)

Con base en lo anterior, la orientación sexual se forma temprano en la vida debido a factores biológicos, cognitivos y del entorno, es una parte fundamental de la identidad de una persona y no está sujeta a decisiones conscientes o modificaciones externas, por lo tanto, no se limita a la conducta

sexual, sino que está relacionada a los sentimientos y a la autopercepción, quiere decir que es atracción emocional y afectiva hacia otros, la misma que puede variar desde la heterosexualidad hasta la homosexualidad o incluyendo formas de bisexualidad. (Lampert Grassi, 2017)

2.2.3 Mujer Lesbiana/Homosexual

El concepto de mujer lesbiana desde una perspectiva antropológica se basa en la comprensión de cómo las normas culturales y sociales influyen en la identidad y la experiencia de las mujeres que se sienten atraídas por otras mujeres en diversos contextos culturales, lo que quiere decir que la definición de una mujer homosexual se enriquece al considerar cómo las diferentes culturas y sociedades a lo largo de la historia han interpretado y comprendido la diversidad de orientaciones sexuales.

Desde una mirada feminista se define como un tipo de relación erótica entre mujeres que desafía las normas sociales y de género. Las mujeres homosexuales se autodefinen como tales, basándose en sus experiencias de vida, en su proceso de identificación. (Alfarache Lorenzo, Las mujeres lesbianas y la antropología feminista de género, 2002)

Por otro lado, se considera mujer homosexual cuando se siente atracción afectiva, erótica y sexual entre mujeres, es una práctica y orientación sexual, de la forma como nos concebimos en las diversas dinámicas, que se enmarca en la dimensión política y social. (Garita Sánchez, 2020)

En este sentido, la identidad de género se centra en la diversidad y se refiere a la experiencia interna e individual de cómo una persona se concibe a sí misma en términos de género, lo cual puede diferir del sexo asignado al nacer. Esta percepción de género puede manifestarse a través de expresiones como la forma de vestir, los modales y la forma de hablar, e incluso puede implicar modificaciones médicas o quirúrgicas que son elegidas libremente por la persona. (Lampert Grassi, 2017)

2.2.4 Discriminación de Género

La discriminación social y las consecuencias que han enfrentado las mujeres en todas las sociedades a lo largo de la historia, se dan por lo general en las culturas tradicionales, en donde se considera a las mujeres y a las actividades que están realizando con carencia de poder, prestigio y de derechos. (Serret, 2008)

La discriminación de Género es cualquier acto de exclusión, distinción o restricción basada en el sexo, el mismo que menoscaba las libertades y los derechos de la mujer, dichos actos, van en contra de la igualdad de género. (Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, 2015)

El no cumplimiento de los estereotipos y las normas que están arraigadas en la sociedad son socialmente sancionados con actos discriminatorios, como desigualdad y opresión para los miembros que conforman el grupo social. La construcción social de lo que es correcto o incorrecto en cuanto a la femineidad es impuesto por la moral, las normas y estereotipos que son adquiridos por una serie de conductas, roles y la normatividad en las estructuras cognitivas y sociales. (Álvarez Espinoza, 2016)

2.2.5 Discriminación Laboral

La discriminación laboral es cualquier práctica injusta o inequitativa que se da en el trato se da por ciertos criterios irrelevantes o características personales como es la raza, el género, la orientación sexual, la religión, ideologías políticas o cualquier factor que carezca de justificación objetiva, afectando la paridad de trato en el empleo y la ocupación, lo que va en contra de los principios de igualdad y equidad. (Castro Castro, 2019)

Para Beatriz Montes (2008), en su investigación Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio, menciona que la discriminación es el trato desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, como consecuencia del

prejuicio que se puede en cualquier ámbito, como en lo laboral. (Montes Berges, 2008)

2.2.6 Derechos Humanos

Los derechos humanos son derechos fundamentales, universales e inherentes a todos, no dependen de ningún Estado o condición personal, como la nacionalidad, género, orientación sexual, religión, o raza. (Organización de las Naciones Unidas, 2018)

Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-UNICEF (2015) sostiene que los derechos humanos son reglas que protegen la dignidad de todas las personas, las mismas que exigen que los gobiernos realicen ciertas acciones que ayuden a evitar la violación de los mismos, además regula su convivencia en sociedad, su relación con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellas. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2015)

2.3 Referente Normativo

La Normativa Nacional e Internacional que aborda la discriminación de manera general busca reconocer la evolución de las leyes y políticas que con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Podría decirse que, desde la perspectiva legal, hay un progresivo reconocimiento de los derechos de diferentes comunidades como las personas LGBTIQ+, destacando la importancia de abordar específicamente la discriminación basada en la orientación sexual y asegurando ambientes laborales inclusivos y respetuosos.

2.3.1 Constitución del Ecuador

La discriminación por identidad de género y orientación sexual en todos los ámbitos sigue siendo un problema social importante en el Ecuador, siendo primordial combatir los estereotipos y prejuicios arraigados, para esto se ha creado la necesidad de una educación continua e implementar efectivamente las normas constitucionales establecidas en la Carta Magna del Ecuador.

En este sentido, en el Art. 11, inciso 2 de la Constitución del Ecuador del 2008, menciona una disposición en donde se consagra el derecho de los seres humanos a no ser discriminados por motivo de su identidad de género, orientación sexual, entre otros. Este inciso se aborda las barreras discriminatorias que aún se hacen y no permiten garantizar plenamente este derecho, además refleja un compromiso con la igualdad y la no discriminación en el país. (Constitución de la República del Ecuador, Art 11 - 2, 2008)

Por otro lado, en su Art. 66, inciso 9 menciona que el Estado reconoce y garantiza el derecho a tomar decisiones libres y voluntarias, lo que implica el compromiso de asegurar que las personas tengan el control de tomar decisiones de manera consciente y segura sobre aspectos fundamentales como su sexualidad. Con este enfoque se busca crear entornos donde las personas sean capaces de ejercer su autonomía y en donde se respete los derechos individuales de vivir de acuerdo con su identidad y orientación sexual. (Constitución de la República del Ecuador, Art. 66, 2008)

En caso de no respetar y reconocer las diferencias de género y orientación sexual, la Carta Magna del Ecuador menciona en el Artículo 83, inciso 14 destaca que son deberes y responsabilidades el “respetar y reconocer”, lo que quiere decir tienen la obligación de no excluir ni discriminar a nadie por su diversidad. Este artículo quiere decir que para que una sociedad se más justa y equitativa se debe promover la igualdad y la no discriminación. (Constitución de la República del Ecuador, Art. 83 - 14, 2008)

2.3.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos

En cuanto al contexto de la discriminación laboral contra las mujeres lesbianas, se establece en el Artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), lo siguiente:

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (Organización Naciones Unidas, 1948)

Es decir que este artículo destaca que en cualquier ámbito se debe aplicar la igualdad y la no discriminación, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso, entonces quiere decir que la discriminación basada en la orientación sexual va en contra de este principio fundamental de derechos humanos.

2.3.3 Resolución N° 32/2 - Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género

Como se ha venido mencionando que la lucha por los derechos de las personas LGBTIQ+, en particular el de las mujeres homosexuales aún sigue siendo un acontecimiento significativo, que destaca la importancia de la equidad y de la no discriminación con respecto a su identidad de género y orientación sexual. Cabe mencionar, que aún sigue siendo un desafío en muchas partes del mundo la implementación de medidas en torno a este problema social y que la misma ejecución varía de un país a otro.

La resolución aprobada el 30 de junio del 2016, por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones sobre la "Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual" fue de gran importancia ya que reconoce y promueve los derechos de las personas LGBTIQ+. Entre los puntos claves que se menciona en esta resolución son: (Organización de las Naciones Unidas, ONU , 2016)

- Se reconoce que existe discriminación en todo el mundo.
- Hace un llamado a la acción a Estados miembros a que se incluyan leyes y políticas que protejan los derechos a las personas LGBTIQ+.
- Garantiza el derecho a la vida y a la seguridad, protegiéndolos contra la violencia y los abusos.
- Se enfatiza el derecho a la no discriminación de las personas LGBTIQ+ en todas las áreas de la vida, incluyendo el empleo, la educación y la atención médica.
- Anima a las organizaciones de derechos humanos que tengan un papel activo en la promoción y protección de los derechos de las personas LGBTIQ+.

- Realiza seguimiento de la implementación de las políticas.

2.3.4 Ley Orgánica del Servicio Público

La Ley de Orgánica Servicio Público dentro de su cuerpo estipula algunas normas que sanciona la discriminación en el ámbito laboral, como las siguientes:

De esta manera en el Art. 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público busca proteger los derechos y establece una garantía contra de cualquier acto de discriminación en el ámbito laboral, donde se prohíbe que se discrimine a los servidores públicos en el ejercicio o en la afiliación a una organización y en la participación de las actividades normales que se den en la misma, además impide que se tomen represalias en forma de cese en el empleo u otros perjuicios debido a esta afiliación. (Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, Art. 4, 2010)

En cuanto al subsistema de selección de personal, busca reclutar de manera imparcial y diversa, por consiguiente, evalúa a los candidatos de manera justa y equitativa, enfocándose en asegurar la idoneidad del aspirante promoviendo la interculturalidad, equidad de género y la inclusión de los diversos grupos sociales, tal como lo menciona en el Art. 63 de esta ley. (Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, Art. 63, 2010)

Refiriéndonos a los procesos de ocupación de vacantes el Art. 66 de esta misma ley, enfatiza que se realizará concursos públicos de merecimientos y oposición garantizando la igualdad y la no discriminación, lo que implica que los candidatos serán evaluados en base a sus méritos y su capacidad para desempeñar el puesto. (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Art. 66, 2010)

2.3.5 Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral del Ministerio de Trabajo

Esta normativa define la discriminación como cualquier trato desigual basado en varios criterios, como género, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otros, en todos sus artículos tiene como fin establecer

regulaciones que sirvan para garantizar los derechos de las personas, promoviendo la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral en todos sus subsistemas, además busca prevenir riesgos psicosociales. Estas son regulaciones son aplicables tanto para el sector público como el privado. (Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, 2017)

2.3.6 Código de Trabajo

La normativa laboral ecuatoriana en torno a la discriminación menciona algunos artículos es su código.

En su Art. 42, inciso 36, menciona la importancia de la implementación de programas de capacitación y políticas en el entorno laboral que fomenten la igualdad y se promueva un ambiente seguro y respetuoso, con el fin de prevenir e identificar las formas de acoso que se hagan presente, como hostigamiento, intimidación o perturbación en la relación entre los empleados y el empleador. (Código de Trabajo, CT, Art.42-36, 2005)

En lo que respecta a los procesos de selección de personal, el Art. 42.1 menciona que los empleadores no pueden solicitar requisitos que vayan más allá de las competencias y capacidades que requieran para el puesto vacante, así mismo se les prohíbe realizar preguntas discriminatorias y requerir documentos que no estén relacionados con las competencias y capacidades del candidato. (Código de Trabajo, CT, Art. 42.1, 2005)

A lo que se refiere a acoso laboral discriminatorio, el código de trabajo sanciona estas conductas, las mismas que son evaluadas por las autoridades competentes. En su Art. 46 proporciona una definición clara de acoso laboral y describe el comportamiento que lo constituye, basándose en los enumerados específicos que expresa la Constitución del Ecuador, en su art. 11, numeral 2. (Código de Trabajo, CT, Art. 46, 2005)

Por otro lado, el Art. 173 describe el proceso legal relacionado con el acoso laboral, cuando un trabajador presenta una denuncia en contra del empleador por acción u omisión de episodios que se den en el trabajo, para

esto la autoridad competente una vez que confirme establecerá una indemnización de acuerdo con el artículo 195.3 de este Código. Además, la víctima puede solicitar una disculpa pública en casos graves. (Código de Trabajo, CT, Art. 173, 2005)

Es importante considerar que, en el contexto laboral ecuatoriano, existe concordancia entre la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código de Trabajo, ya que ambos cuerpos tienen normas que están en contra de cualquier acto discriminatorio en los espacios laborales, diferenciados desde el espacio de contratación, ya sea público o la industria privada. Estos dos instrumentos que se rigen en la Constitución del Ecuador. Lo que quiere decir, es que la Ley Orgánica del Servicio Público se encarga de regular el empleo en el ámbito público, imponiendo la necesidad de erradicar cualquier forma de discriminación, del mismo modo el Código de Trabajo regula el sector privado y buscar velar por la equidad en las relaciones laborales prohibiendo la desigualdad y discriminación. Esta coherencia normativa se enraíza en los principios constitucionales que consagran la igualdad y la no discriminación a sus derechos fundamentales, con el fin de asegurar un entorno laboral inclusivo y justo.

2.3.7 Código Orgánico Integral Penal (COIP)

El Código Orgánico Integral Penal, tiene como objetivo garantizar la igualdad de derechos, prevenir la discriminación en diversos aspectos de la vida y sobre todo busca proteger a las víctimas de actos discriminatorios, por tal motivo el Art. 176, establece sanciones para cualquier persona que incite, practique o promueva la discriminación por motivos sexo, identidad de género, orientación sexual, entre otros aspectos, además imponer una pena privativa de libertad de uno a tres años para quienes cometan esta infracción, y una pena más grave de tres a cinco años si la conducta discriminatoria es realizada por servidores públicos. (Código Orgánico Integral Penal COIP, Art. 176, 2014)

Algo semejante ocurre con la sanción por delitos de odio, en lo que se sanciona actos de violencia física o psicológica motivados por el odio hacia ciertos grupos o características de las personas, como es el caso de la

orientación sexual de las personas, tal como lo expresa el Art. 177 de este código, donde se establecen penas privativas de libertad que varían en función de la gravedad de los actos, como provocar heridas o la muerte de una persona. (Código Orgánico Integral Penal, COIP, Art. 177, 2014)

Vale la pena destacar que en el Ecuador en el lapso del año 2014 hasta junio del 2022, se registraba en la Fiscalía 2.708 actos de odio en fase pre procesal y procesal penal, ninguno de estos casos registraba como crimen de odio a personas de la comunidad LGBTIQ+, ya que según para ellos dicha variable no registra en su sistema, quiere decir, que a pesar de que en la legislación ecuatoriana estos actos discriminatorios y de odio son sancionados, aún estas problemáticas causan discrepancias, por lo tanto no han sido investigados o sancionados. (Molina, 2022)

2.4 Referente Estratégico

Para combatir la discriminación laboral dirigida a las mujeres lesbianas, es crucial basarse en un referente estratégico que trace directrices que promuevan entornos laborales inclusivos, respetuosos con la diversidad sexual, que no sólo identifique los desafíos existentes, sino que también proponga estrategias efectivas para erradicar dicha discriminación. Dicho referente debe reconocer lo complejo de esta problemática social, además abordar los casos evidentes de discriminación e implementar medidas de prevención que fomenten la equidad y la igualdad de oportunidades para las lesbianas en el ámbito laboral.

2.4.1 Plan Nacional de Desarrollo 2021 – 2025 Creación de Oportunidades

En el Plan Nacional de Creación de Oportunidades vigente desde el 2021 hasta el 2025, dentro de sus políticas públicas busca promover la igualdad, la justicia social y el bienestar de todos los miembros de la sociedad. Destaca la importancia de combatir la discriminación en todas sus formas y promover una vida libre de violencia, especialmente contra grupos vulnerables como mujeres, niños, adolescentes, adultos mayores, personas con

discapacidad y personas LGBTIQ+, tal como lo indica en su eje social. (Secretaría Nacional de Planificación, 2021)

Objetivo 5	Proteger a las familias garantizar sus derechos y servicios erradicar la pobreza y promover la inclusión social.
Política 5.2	Combatir toda forma de discriminación y promover una vida libre de violencia en especial la ejercida contra mujeres, niñez, adolescencia, adultos mayores, personas con discapacidad, personas LGBTIQ+ y todos aquellos en situación de vulnerabilidad.

2.4.2 Agenda de Desarrollo Sostenible 2030

La Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 crea unos objetivos globales con sus respectivas políticas que tienen como fin abordar los desafíos cruciales que afectan a la humanidad, como las desigualdades, la pobreza, entre otros. Los países vinculados a la Organización de las Naciones Unidas se comprometen a seguir esta Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la vinculación de esta agenda a los Programas Nacionales ayuda a orientar las políticas y acciones de un país para poder cumplir las metas compartidas a nivel mundial. El cumplimiento de estas metas lleva a un desarrollo equitativo, sostenible y resiliente. El objetivo que aborda desde una manera general la discriminación laboral hacia las mujeres lesbianas es el siguiente: (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015)

Objetivo 10: Reducción de las Desigualdades	
Política 10.2	De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza,

	etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
Política 10.3	Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

2.4.3 Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 – 2025

Cabe mencionar que en el extracto de Políticas Públicas para población sexo diversa de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021 – 2025, la formulación de sus políticas públicas son alineadas al Art. 11 de la Constitución del Ecuador, así mismo, esta agenda se articula en varios instrumentos internacionales, como: la Declaración Universal de los Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios con la Organización Internacional del Trabajo, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, entre otros. Todos estos instrumentos internacionales comparten un mismo fin, que es generar acciones que erradiquen con cualquier tipo de discriminación y se promueva la igualdad de condiciones para las mujeres lesbianas. En la Propuesta de política pública y acciones para el cierre de brechas, se detalla lo siguiente:

Eje: Economía y empleo	
Política 1	Promover el ejercicio pleno de los derechos económicos y laborales de las personas LGBTIQ+.
	Establecer mecanismos claros y específicos para la inclusión económica de las personas LGBTIQ+, en la

<p>Línea de Acción 1.1</p>	<p>estrategia de recuperación económica post pandemia por COVID-19, tanto a nivel central como desconcentrado del Estado; considerando su nivel de escolaridad y escasa experiencia laboral, así como las limitadas posibilidades de emprender; debido a procesos de discriminación estructurales.</p>
<p>Línea de Acción 1.3</p>	<p>Definir una política de inclusión al mercado laboral formal para las personas LGBTIQ+, determinando acciones afirmativas para su incorporación tanto en el sector público como en el privado, con énfasis en la población trans.</p>
<p>Línea de Acción 1.10</p>	<p>Realizar una campaña de sensibilización en las instituciones públicas y privadas sobre los derechos humanos de las personas LGBTIQ+ y el derecho a la no discriminación y violencia en el ámbito laboral.</p>
<p>Línea de Acción 1.11</p>	<p>Aprobar resoluciones para prevenir y erradicar la discriminación de personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, incluyendo la disposición de generar protocolos y lineamientos institucionales de selección de personal y cultura organizacional, de respeto y no discriminación a personas LGBTIQ+ y protocolos para la denuncia y protección de las personas víctimas de violencia y acoso laboral y la sanción efectiva de las personas agresoras.</p>

La finalidad de la Agenda Nacional para la Igualdad de Género es promover la igualdad de género y la inclusión de las personas con diversidad sexual en diferentes ámbitos de la sociedad, como en el empleo. Así también acabar con las discriminaciones basadas en la orientación sexual. Por lo tanto, busca garantizar que las mujeres lesbianas tengan las mismas oportunidades, acceso a la formación y desarrollo profesional, lo que logrará construir una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de la diversidad.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología de la investigación se refiere al enfoque y proceso que escogemos para abordar este problema de investigación, el mismo que es influenciado por supuestos teóricos, perspectivas y objetivos.

3.1 Enfoque de la Investigación

La metodología cualitativa se percibe como un arte, es humanista, tiene flexibilidad en la conducción de estudios, se caracteriza por producir datos descriptivos a partir de las palabras y conductas observables de las personas. Dichos estudios cualitativos buscan comprender el contexto y a las personas de manera holística, son flexibles en diseño e inductivos. Al momento comprender los contextos suspenden sus propias creencias, y valoran todas las perspectivas, considerando que todas las personas y contextos son potencialidades para estudio. (Quecedo Lecanda & Castaño Garrido, 2003)

La investigación cualitativa se basa en patrones comprensivos y de comportamientos, siendo su visión la construcción y transformación y transformadora de la realidad social, por lo que interpreta y comprende las creencias y actividades culturales de los participantes de manera subjetiva. Este enfoque se adapta a la información emergente durante la investigación, sus características claves son: la naturaleza integradora de la investigación, la participación de las personas al momento de adquirir los conocimientos, la influencia de los valores culturales, la construcción social de la realidad, la comprensión e interpretación del contexto, la interacción constante entre los participantes y el investigador y la falta de supuestos verificables o hipótesis cuantificables. (Corona Lisboa, 2018)

3.2 Tipo y nivel de la Investigación

El tipo de investigación que se utilizará en este estudio será el descriptivo, llamada también diagnóstica o de levantamiento de datos, que tiene como principal objetivo el recopilar datos e información sobre las características, aspectos o dimensiones de personas, agentes e instituciones en procesos sociales. Su propósito es probar hipótesis o responder preguntas sobre la situación actual de los sujetos del estudio. (Esteban Nieto, 2018)

El enfoque descriptivo de la investigación se enfoca en recopilar información detallada sobre las características de las variables, de las problemáticas, de las situaciones y de los hechos del objeto de estudio. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la Investigación, 1997)

3.3 Método de Investigación

El método que se utilizará en esta investigación es el hermenéutico, puesto que ayuda a través de la interacción y el diálogo una profunda comprensión de las percepciones y vivencias que tienen las mujeres lesbianas en torno a la discriminación que se da en el ámbito laboral, puesto que se centra en cómo el lenguaje y las palabras influyen en la construcción del significado y de cómo estas vivencias afectan en su desarrollo personal. (Arráez, Calles, & Moreno, 2006)

Dentro de la misma línea, el método hermenéutico, permite una comprensión más completa y contextualizada del objeto de estudio, puesto que ayuda al análisis mediante una profunda interacción entre el investigador y el texto, de forma dialéctica, donde se exploran sus fases históricas y se reflexiona sobre las estructuras de pensamiento del investigador, por lo que interpretar el contenido en una oscilación entre las partes y el todo del texto. (Quintana & Hermida , 2019)

3.3.1 Universo, muestra, muestreo

Universo

La población es el conjunto completo del fenómeno a estudiar, o sea el universo total de la investigación. Las unidades de esta población comparten una característica común que se examina para obtener datos y mediante su análisis busca generalizar los resultados. (Rojas, 2017)

Es el conjunto de todos los elementos relevantes que se pretende o busca estudiar, dentro de este universo se pueden incluir diversas categorías como eventos específicos, registros médicos, individuos, entre otros. (López, 2004)

Por lo expuesto anteriormente el universo o población de este trabajo de investigación está compuesta por mujeres lesbianas, desde los 25 años

hasta los 40 años, que se encuentran en situación de dependencia laboral y son económicamente activas de la ciudad de Guayaquil.

Muestra

Es una fracción del universo del objeto de la investigación, la misma que tiene como función ser la parte representativa de la población. En la investigación cualitativa, el tamaño de la muestra se determina según el objetivo del estudio, es primordial contar con casos que proporcionen la información necesaria, con la finalidad de obtener información detallada, el éxito de la investigación dependerá de la capacidad del investigador para observar, analizar e interpretar la información. (López, 2004)

En este estudio, la selección de la muestra se encasilla en un grupo de 10 mujeres lesbianas que pertenecen a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil.

Muestreo

El muestreo No probabilístico es un conjunto de procedimientos y criterios que servirán de guía para la selección de la población en esta investigación, pero sobre todo busca representar lo que ocurre en el universo. Por lo tanto, en este estudio se tomará como criterio el Muestreo de Informante Clave, ya que nos permitirá escoger individuos por su participación directa en el problema de estudio, además por su conocimiento, experiencia en el grupo social. (López, 2004)

El muestreo de informantes clave será de utilidad para obtener perspectivas expertas y profundas sobre las experiencias de discriminación que sufren las mujeres lesbianas en el ámbito laboral, con este criterio se busca recoger información valiosa que nos proporcione el conocimiento directo sobre estas prácticas a la que se enfrentan y sobre sus sentimientos y respuestas hacia ellas.

Por lo detallado anteriormente, los criterios de selección que usaremos en el Muestreo de Informante son los siguientes:

- Mujeres lesbianas entre 25 a 40 años.

- Mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer
- Mujeres lesbianas que se encuentren laborando y sean económicamente activas.

3.4 Formas de recolección de la información

La recolección de datos en el proceso cualitativo es no lineal e interactiva, esta etapa se entrelaza y se ajusta constantemente, para generar conocimiento del objeto de estudio se centra en las expresiones y experiencias de los participantes y así comprender percepciones, emociones y conceptos. Por lo tanto, en esta investigación se usará las siguientes formas: (Hernández , Fernández, & Baptista, 2014)

- **Observación:** Esta forma de recolectar datos, abarca todos los sentidos, exige un papel activo y profundo en situaciones sociales. No se limita a la vista, abarcando todos los sentidos. Equilibrar los roles de participación activa y completa sin perder la objetividad es un desafío, para ser un observador eficaz se debe tener la habilidad para escuchar, ser reflexivo y adaptable, comprender las conductas y prestar atención a cada detalle.
- **Entrevista:** La entrevista al ser manejada de manera íntima, personal y flexible, permite que exista una interacción profunda entre el entrevistador y el entrevistado, además de construir conocimientos en torno a un tema específico, el propósito de esta es, obtener respuestas en cada palabra y la perspectiva que tiene el entrevistado. En la investigación cualitativas puede haber dos tipos de entrevistas: las estructuradas y las semiestructuradas o abiertas, ambas brindan niveles de libertad al entrevistador, al principio, suelen comenzar abiertas y evolucionan durante el trabajo de campo.

3.5 Formas de análisis de la investigación

En el análisis de datos cualitativos, el procedimiento implica recibir datos no estructurados como: textos escritos, expresiones verbales o no verbales, imágenes o audios, los mismos que se interpretan y se estructuran. Durante estén proceso se crea una bitácora donde registra los datos recolectados, además de transcribir las narrativas orales con el fin de

reflexionar, examinar y generar categorías mediante codificación abierta. Para esto el investigador examina cada unidad, extrae su significado, y el resultado de esas categorías representan conceptualizaciones analíticas que organizan los hallazgos relacionados al objeto de estudio. Luego se agrupa estas categorías en temas, identificando las ideas centrales del fenómeno para obtener una teoría y una narrativa general mediante clasificaciones e hipótesis, dentro de las técnicas que se emplean están el parafraseo y realizar resúmenes analíticos. (Hernández , Fernández, & Baptista, 2014)

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este capítulo se busca analizar la información recopilada y proporcionar respuestas a las preguntas y objetivos planteados previamente en esta investigación.

Percepciones de las Mujeres Lesbianas de la Fundación “Mujer & Mujer” de la ciudad de Guayaquil sobre la Discriminación en el Ámbito Laboral.

Caracterización de la muestra: entrevista	
Rango de edades	Entre 25 - 45 años
Fundación a la que pertenecen	“Mujer & Mujer” de la ciudad de Guayaquil
Total de participantes	10

La discriminación laboral hacia las mujeres lesbianas surge por los prejuicios y actos discriminatorios. Estos estereotipos arraigados en nuestra sociedad, que consideran la heterosexualidad como la norma y no conciben otras opciones afectivo-sexuales generan situaciones de discriminación en los espacios laborales, lo cual tiene un impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores. Por lo que es importante promover la igualdad en los espacios laborales, donde todas las personas puedan ser respetadas y valoradas por su diversidad sexual. (Ortega, 2016)

Considerando como referente lo que antecede en el párrafo anterior, se hará un análisis de los comentarios de las entrevistadas sobre los siguientes indicadores.

4.1 De los Objetivos Específicos

4.1.1 Del Objetivo 1: Describir las experiencias vividas por las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el campo laboral.

- **Autopercepción sobre la identidad de Género y Orientación Sexual**

En base a las entrevistas realizadas, se evidencia un patrón consistente en el que las participantes construyen su concepto de auto-perfección a partir de experiencias clave en sus vidas. Por ejemplo, una entrevistada compartió su experiencia su trato y el cómo este la hace sentir:

“Hoy en la actualidad no he recibido discriminación por el momento, es más es todo lo contrario, siento apoyo, soy parte de la empresa y el trato en sí es normal, natural, privilegios tengo por el hecho de que me permitan trabajar. Pero de ahí soy tratada como una empleada normal”. (Entrevistada 5 – 33)

En este fragmento se destaca el papel fundamental de las vivencias personales en la formación de la autoimagen, especialmente en el contexto laboral. Estas experiencias tienen un impacto profundo en cómo las mujeres lesbianas se perciben a sí mismas. La entrevistada número 5 nos brinda un claro ejemplo de cómo las dinámicas de discriminación han influido en su autopercepción. Ella menciona que antes de ser tratada sin discriminación, no se percibía o sentía "normal", lo cual denota que en ese momento tenía un bajo concepto de sí misma. Es interesante observar cómo, a medida que experimenta un trato igualitario y sin discriminación, la entrevistada comienza a naturalizar y ver como normal su identidad y su forma de ser. Esto evidencia la importancia de un entorno laboral inclusivo y respetuoso, que permita a las personas sentirse aceptadas y valoradas tal como son.

En cuanto a las demás entrevistadas, al preguntarles sobre cómo se perciben en términos de identidad y orientación sexual, se observó una notable falta de claridad en sus respuestas. No lograron comunicar de manera inequívoca su autopercepción, y sus aportes se caracterizaron por ser vagos, sin proporcionar detalles reveladores sobre cómo se ven a sí mismas en relación con su identidad y orientación sexual. Es importante destacar que la falta de claridad en las respuestas puede tener consecuencias significativas en la comprensión de sus experiencias laborales. Esta falta de claridad podría deberse a diversas razones, como la sensibilidad del tema, posibles temores

a la discriminación o limitaciones en la expresión verbal. Por lo tanto, es esencial abordar esta limitación en la investigación, considerando estrategias que fomenten un ambiente más abierto y de confianza en futuras entrevistas para obtener una visión más completa de la autopercepción de identidad y orientación sexual en este contexto específico.

Por otro lado, la expresión de género y la autopercepción son dimensiones intrínsecas debido a que moldean la identidad de un individuo, los ejemplos que mostramos a continuación denotan como las experiencias vividas influyen en la construcción de la imagen personal.

“Mi expresión de género dice que soy femenina, o sea yo no tengo una expresión de género masculina, entonces para mí en lo particular no es tan complicado pasar desapercibida, porque la gente lo primero que hace es ver, te ve y saca sus conclusiones”.
(Entrevistada 1 – 29)

“Identidad es como me identifico yo, o sea me identifico como lesbiana y la orientación sexual, creo que tiene que ver con el tema sexo, quiere decir a quién me siento atraído... el hecho de que tú eres hombre o tu eres mujer, no tiene nada que ver, porque si yo me visto como hombre, ya soy hombre y eso no es así, para mi parecer, realmente no me siento hombre, me gusta vestirme cómoda, deportiva, quizás mi aspecto se vea un poco masculino pero yo en realidad quiero ser mujer, me gusta serlo, pero disfruto de la sexualidad de una mujer.”
(Entrevistada 9 – 32)

Las anteriores citas mencionadas nos permiten profundizar en la autopercepción de la persona y su identidad de género y orientación sexual. Las entrevistadas expresan que se identifican como lesbianas, lo cual se refiere a su orientación sexual y a quiénes se siente atraída, además de que se destaca que la identidad de género no está necesariamente relacionada con el sexo asignado al nacer. Para ella, vestirse de manera masculina no implica que se sienta hombre, sino que simplemente le gusta vestirse de forma cómoda y deportiva. Se revela la importancia de comprender que la identidad de género y la orientación sexual son aspectos distintos y que cada persona

tiene el derecho de definir su propia identidad y vivir su sexualidad de acuerdo con sus preferencias. La entrevistada enfatiza que, a pesar de su apariencia más masculina, ella se siente y quiere ser mujer, y disfruta de su sexualidad como mujer. Esto muestra la complejidad y diversidad de las identidades de género y cómo las personas pueden autodefinirse de acuerdo con su propia experiencia y sentirse cómodas con su autopercepción.

Por otro lado, la entrevistada 4 expresa su descontento con la marcha del "Orgullo Gay", argumentando que considera que esta celebración ridiculiza y desvaloriza los avances logrados en la lucha por los derechos de la comunidad LGBTIQ+. Según su percepción, la marcha puede llevar al encasillamiento, marginalización, maltrato y ridiculización de las personas LGBTIQ+. En lugar de eso, sugiere que sería más apropiado buscar profesionales y mostrar las diferentes facetas de la comunidad, lo cual fomentaría una mayor aceptación y comprensión por parte de la sociedad. La opinión de la entrevistada destaca la influencia de la autopercepción en cómo una persona se ve a sí misma y cómo cree que es percibida por los demás. Además, subraya la importancia de una representación adecuada y positiva para promover una autopercepción saludable y una mayor aceptación social.

“La marcha del Orgullo Gay, para mi percepción es una manera de ridiculizar todo y mandar abajo todo lo que se ha hecho para apoyar a este grupo minoritario. (Llora y suspira). Para mí ese día no es ningún orgullo porque nos encasilla, hacen que te marginen, te maltraten y te ridiculicen. Sería bueno que se busque profesionales y mostrar las diferentes facetas, eso sería lo ideal, eso sí sería un orgullo mostrar”.
(Entrevistada 4- 37)

Argumentando a todo lo anterior y siguiendo el marco de la investigación “Análisis de los Constructos Teóricos: Vida Cotidiana, Familia, Autopercepción y Motivación” (Primera Entrega), de los autores López y L. de Lameda (2008), en donde citan a Kalish (1983) quién define a “La Autopercepción como la imagen que cada individuo tiene de sí mismo, reflejando sus experiencias y los modos en que estas experiencias se interpretan” (López de Tkachenko & L. de Lameda, 2008, pág. 252). Al

articular este concepto con la información recabada resalta la importancia de considerar la multidimensionalidad de la experiencia humana.

- **Aceptación Social de la Identidad de Género y Orientación Sexual**

La aceptación social desempeña un papel crucial en la formación de la identidad personal, el reconocimiento y la valoración provenientes de los demás contribuyen a la construcción de una imagen positiva de sí mismo. Cuando una persona es aceptada, experimenta una sensación de pertenencia y esto fortalece su autoestima. Por otro lado, la falta de reconocimiento puede generar sentimientos de rechazo, inseguridad y baja autoestima. La aceptación social también influye en las relaciones interpersonales y en la forma en que una persona se relaciona con su entorno. Además, el rechazo social puede tener consecuencias negativas para la salud mental y emocional. (Zárate Ortiz, 2015)

Dicho concepto respalda las opiniones recolectadas en las entrevistas, que en su mayoría afirman que el hablar abiertamente de su sexualidad no está bien visto y que además les causa una sensación de rechazo.

“Tuve una experiencia en un trabajo en el cual quise contarlo, pero no pude, me fue imposible, el entorno y las personas con las que estaba eran muy homofóbicas. Recuerdo la primera tarde que entre a almorzar, todos estaban tratando el tema de la comunidad y comenzaron a decir que “las personas lesbianas, gays o bisexuales no podían adoptar hijos” y recuerdo mi reacción fue decirles “y por qué no pueden adoptar”, siendo su respuesta “no es que ellos no están bien, no está bien visto, aparte se escucha mucho que maltratan a los niños”. (Entrevistada, 2 – 32).

“Para abiertamente decir, que era lesbiana, en ese ambiente laboral donde constantemente escuchabas comentarios homofóbicos, como burlas en relación con eso, no fue bueno, para mí yo si sentía un poquito de temor porque yo estaba sola en ese contexto, sola realizando mi rural en un lugar donde abiertamente se hablaba de religión, donde se daban golpes de pecho diciendo yo católica y bla, bla, bla”. (Entrevistada 1 – 29).

La religión puede afectar la aceptación social de las mujeres lesbianas. Algunas religiones son restrictivas y discriminatorias, lo que puede llevar a la marginación. La relación entre religión y aceptación social es compleja y depende de las interpretaciones y actitudes individuales.

- **Inclusión y Aceptación**

A lo largo del tiempo se han logrado avances en el reconocimiento de la diversidad sexual, sin embargo, aún enfrentan desafíos persistentes que vulneran sus derechos, por lo que, es vital promover una cultura laboral que celebre la diversidad y luche contra la discriminación. Dentro de la información recabada se destaca la entrevistada 5, quién enfrentó muchas situaciones para ser aceptada a lo largo de su trayectoria laboral.

“He perdido trabajos por el hecho, obviamente, no necesitas preguntarme si soy o no, porque se me nota, pero ellos no ven mi experiencia, se fijan en la apariencia, entonces, he perdido muchos trabajos por el hecho de mi físico, por mis gustos, mis preferencias alternativas, más bien se ha visto ahora que hay más apertura. Tuve hace tiempo un trabajo en Ambato, y en la sierra es mucho más jodido, más comprimido el hecho de que tú puedas salir de closet, en Guayaquil por lo menos las personas se están dando la oportunidad de conocerte, de tratarte lo que no ocurre con las personas de la sierra, le digo por experiencia, tuve que trabajar gratis, le propuse a la señora para que ella vea mi experiencia y todo lo que yo he adquirido este tiempo en el trabajo, para que ella vea, que en realidad valgo la pena, tuve un mes sin pago, después de esa experiencia dije no, en ese momento tuve que hacerlo porque tengo necesidades, necesito trabajar, tener un ingreso”. (Entrevista, 5- 33)

Por el contrario, una de las entrevistadas tuvo la oportunidad de desarrollarse en un entorno con mayor aceptación, como lo menciona la entrevistada 2:

“Si hablamos de mi empresa actual, siento que hay la oportunidad de hacer carrera, de crecimiento, por el hecho de haber

dicho que tengo una relación lésbica, siento que es bastante bueno y de hecho mi jefe por haberle ayudado a escribir una carta dijo “que regalo haberla tenido en esta empresa este año”, fue bonito que me haya hecho sentir en casa. Siento que hay la oportunidad de crecimiento”. (Entrevistada, 2- 32)

La inclusión social es esencial para el desarrollo y bienestar de los grupos minoritarios, como el LGBTIQ+. Va más allá de la mera tolerancia y el respeto, implica aceptar a las personas sin distinciones basadas en su identidad de género u orientación sexual. Cuando se acepta y valora a estos grupos, se genera un impacto directo en el bienestar emocional, pueden expresarse libremente y participar plenamente en la sociedad. Por el contrario, la falta de aceptación conlleva discriminación, rechazo y exclusión social, lo cual puede generar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión, además, limita sus oportunidades educativas, laborales y sociales. Para lograr una inclusión real, es necesario adaptar y modificar el entorno social, eliminando barreras y prejuicios, promoviendo la educación y la sensibilización, creando espacios seguros y acogedores donde todas las personas puedan sentirse aceptadas y valoradas. (Soto Calderón, 2003)

- **Afectaciones**

La discriminación laboral basada en la orientación sexual puede tener un impacto perjudicial tanto en el bienestar individual como en el funcionamiento organizacional. Al explorar las afectaciones que experimentan en el trabajo, es crucial reconocer y abordar los obstáculos que afectan su bienestar emocional y su progreso profesional. En este análisis, examinaremos mediante fragmento de las entrevistas el cómo afecta laboral y emocional todos esos problemas.

“Afecta laboral, emocional y todos esos problemas, aunque tú no creas, te los llevas y comienzas a obtener, no enfermedades, pero si por ejemplo estrés, empiezas a maquinarse cosas que te hacen pensar diferente, no tienes una paz emocional ni sentimental”. (Entrevista, 5 – 33)

“Me afecta bastante cuando son conversas que se hablan de la familia, de los esposos, de los hijos, uno tiene una limitación, ya que son conversaciones que por lo general se tratan de evitar... En ese caso afectan de manera psicológica, porque uno pierde el interés de ir, de dar lo mejor, de compartir de la mejor manera”. (Entrevista 7 – 38)

“Me afectó lo anímico, en tu rendimiento laboral, afecta también incluso en el comportamiento, en esos tres factores principales”. (Entrevista 10 – 31)

Las afectaciones que se dan por motivo de la discriminación laboral que viven las mujeres lesbianas se traduce en una falta de incentivo para esforzarse y obtener buenos resultados en el trabajo, lo cual tiene como consecuencia una disminución en la productividad laboral y la aparición de tensiones en el lugar de trabajo. Estas tensiones, a su vez, tienen un impacto negativo en el rendimiento general de la empresa y también afectan la autoestima de las personas, limitando su capacidad de desarrollo y generando dificultades en sus relaciones familiares y sociales. (Organización Internacional del Trabajo, 2019)

4.2 Del Objetivo 2: Relatar las dificultades que se les presentan a las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el ámbito laboral.

- **Creencias**

Las creencias arraigadas en la sociedad influyen de manera notable en la discriminación laboral contra las mujeres lesbianas, puesto que pueden dar lugar a percepciones injustas, limitando oportunidades, contribuyendo a la brecha salarial y creando un clima laboral tenso. Esto se refleja tanto en formas directas, como la exclusión de roles de liderazgo, o en manifestaciones más sutiles, como los prejuicios que afectan las evaluaciones de desempeño y el crecimiento profesional.

En lo que respecta a las creencias que limitan los roles de liderazgo y oportunidades, se toma el comentario de la entrevistada 2:

“No he sentido aceptación y no sólo por el hecho de ser lesbiana sino por ser mujer, o sea se sufre una doble discriminación, nos limitan las oportunidades. Hace un tiempo tuve una entrevista en una empresa súper reconocida, el perfil daba para que yo quedara, pero ganó el puesto el otro postulante, un hombre que no estaba tan capacitado, que ni siquiera sabía lo que era el Marketing Digital. Pero para los jefes las únicas personas que ellos creían que tenían valor eran los hombres y nadie más y lo peor que quién toma la decisión de contratar al hombre era una misma mujer”. (Entrevistada, 2 – 32)

Como se ha mencionado antes, las creencias que se tienen respecto a algo o alguien en particular se va formando desde pequeño, son como las bases que se han inculcado a lo largo del tiempo y que muchas veces estos pensamientos están equivocados, se tomaron fragmentos de algunas entrevistadas para dar respaldo al análisis.

“Pienso que las personas creen muchas cosas erróneas, una vez me topé con una Psicóloga que me dijo “las personas de la comunidad LGBTI, no son personas estables”, eso fue bastante difícil, pensaba que tiene de malo, me daba entender que no era estable psicológicamente y no es a la primera persona decir eso, incluso dicen que no somos estables emocionalmente y por eso no rendimos y fracasamos, por eso no nos va bien”. (Entrevistada, 3 – 37)

“A las lesbianas nos catalogan como personas problemáticas, como personas no confiables, hipócritas o que hacemos mal”. (Entrevista 6 -28)

“Piensan que, si yo soy lesbiana y tengo mi pareja, yo no me puedo acercar a una mujer, no puedo hablarle de una manera específica, o no puedo tener ciertos tipos de broma porque ya nos relacionan con la compañera, entonces eso forma una barrera , tanto en de mí hacia mis compañeras o viceversa”. (Entrevista, 7 – 38)

Considerando todo lo anterior, se argumenta que las creencias se ven moldeadas por diversas variables, como nuestra cultura, historia, individualidad y entorno. Estas creencias, además, poseen una lógica interna

y coherente que organiza ideas que no necesariamente han sido comprobadas. En esencia, son sistemas de referencia que nos permiten interpretar nuestras experiencias y encontrar significado incluso en situaciones inesperadas. (Sandoval Gallegos, Villacrés Pumagualle, Plaza Lucero, & López Chiriboga, 2022)

- **Actitudes y Estereotipos**

Existen actitudes, comportamientos y estereotipos perduran en la sociedad como si fueran parte esencial de ella y estuvieran arraigados en nuestra cultura, los mismos que pueden tener una concepción errónea de las cosas o de las personas, o simplemente no evolucionan y se estacan en lo previamente establecido. Así como lo menciona la entrevistada 4:

“Esto se inculca en lo que son los roles de género en lo que creemos desde pequeño, en lo que debe hacer una niña, lo que debe tener y como se debe comportar y eso también aplica al varón”.
(Entrevistada 4 - 37).

En los siguientes fragmentos se reflejan algunos de estos comportamientos y pensamientos que se dan a raíz de los estereotipos ya forjados:

“Hubo una campaña el año pasado donde los docente tutores tuvimos que darles las charla a los padres de familia, la mayoría de los padres que me tocó a mí son evangélicos, entonces en mi curso donde yo soy tutora tengo dos niños: un niño gay y una niña lesbiana, obviamente sus padres eran los que escuchaban, no los que hablaban, hablaban más los otros padres y decían “que me pueden enseñar por ejemplo, si un profesor es gay o una maestra es lesbiana, que le puede enseñar a mi hijo, por tal motivo uno encasilla un poco las cosas como para tratar de sacar adelante el tema”. (Entrevistada, 9 – 32)

“Tratan de desvalorizarte, minimizarte por el hecho de ser lesbiana o porque tener gustos diferentes a lo que se cree establecido, o por querer vivir diferente, la sociedad trata de quitarte valor, simplemente porque no eres como ellos quieren que seas”.
(Entrevistada, 3 – 37)

Los testimonios de las entrevistadas revelan la discriminación y desvalorización que sufren las personas LGBTIQ+ en la sociedad. Por el hecho de ser lesbianas, gays o tener gustos diferentes, son objeto de minimización y desvalorización. Esto refleja la existencia de estereotipos y expectativas sociales que intentan imponer una forma de ser y vivir, además resalta la importancia de abordar los estereotipos y prejuicios en la educación y en la sociedad en general.

En referencia a lo que antecede, se argumenta que una actitud implica evaluar algo en general, basándonos en información cognitiva, afectiva y conductual. Lo que quiere decir que una actitud implica juzgar si nos gusta o no algo, y está formada por creencias, emociones y acciones relacionadas con ese objeto. (Fernández Cornejo, 2022)

- **Incidentes Específicos de Discriminación**

En el ámbito laboral, desafortunadamente, se presentan incidentes específicos de discriminación dirigidos hacia mujeres y lesbianas, donde se evidencian desafíos particulares en sus trayectorias profesionales. Estos episodios van desde discriminación directa, como la negación de oportunidades, burlas, ofensas, entre otros. Es esencial examinar detenidamente estos casos para comprender la complejidad de estas barreras. A continuación, se mencionan ejemplos que ilustran la naturaleza y el impacto de esta discriminación, resaltando la necesidad de promover entornos laborales inclusivos y equitativos.

“Yo estaba atendiendo, era mesera y había un cliente que estaba con su familia, su esposa e hijos, estaban esperando a una persona, entonces me presente y dije mi nombre y bienvenidos a tal lado, y fue de inmediato el señor comenzó a tener una mala actitud hacia a mí, cuando le cogí el pedido así como todo déspota me trataba, la esposa se dio cuenta y le dijo que se comportara, yo en realidad no estaba haciendo nada malo, ni estaba faltándole el respeto, ni humillándolo, nada. Le cojo el pedido y creo que el señor ya no me soportó más o verme o que yo esté a lado de él, porque me pregunto eres lesbiana y le confirme que sí y me dijo “hazme el favor de cambiarme de mesero

porque no te soporto, no quiero que estés cerca de mí". (Entrevistada, 5 – 33)

"Tengo amigas que son guardias de seguridad, por lo general hay cosas que en la naturaleza no se puede mandar, no puedes comparar la fuerza de una mujer con la fuerza de un hombre, entonces le han dicho que tienes que hacer lo mismo porque te crees hombre, que para que estés en este puesto, para que requeriste este puesto si no lo vas a poder hacer, entonces es un trauma porque en realidad no puedes y que te queda renunciar... El mundo lésbico es muy pequeño y se habla de las experiencias que se han vivido y le han obligado o lo que les ha costado, hay lesbianas que le gustan parecerse hombre y debe ser un poco complicado para ellos que se ponga una falda, que se maquille, que se ponga más femenina, eso es discriminatorio ya que no aceptan en su totalidad a la persona". (Entrevistada 6 -28).

"Mi ex, trabajaba como Guardia de Seguridad, y en una empresa donde mayormente son hombres las mujeres quieren que sean mujeres femeninas, arregladas, que tengan el cuerpazo y que esta, determinada persona de la que hablo una vez llega a una empresa a trabajar, a pesar de sus rasgos y obviamente se nota su orientación, pues le obligaron a pintarse los labios, a maquillarse". (Entrevistada 9 – 32)

"Acoso verbal, burlas e intimidaciones, comentarios de será lesbiana, será bisexual, le gustará, se enamorará de mí, decían abiertamente "ella de seguro se enamora" y para mí era muy violento". (Entrevistada 10 – 31)

Es importante, abordar de manera integral, proactiva y efectiva estos incidentes específicos con el fin de erradicar estas prácticas y así construir un entorno laboral equitativo, diverso y respetuoso y sostenible que considere el bienestar general de los empleados.

- **Apoyo Social y Emocional**

Es fundamental explorar las vivencias de mujeres lesbianas en cuanto al apoyo social y emocional que experimentan en sus lugares de trabajo y fuera de ellos. La conexión entre su identidad sexual y el respaldo recibido

desempeña un papel esencial en su bienestar y desempeño profesional. Al examinar estas experiencias, se destaca la necesidad de promover entornos laborales que fomenten el apoyo emocional y social para todos los empleados, independientemente de su orientación sexual.

“Influye mucho las bases de la familia como te impulsan porque desde ahí empiezas a ver las cosas diferentes, como vas a poder tú, tener una conversación con tus padres si ellos no te apoyan, cómo vas a poder tener el apoyo de ellos si te pasa algo afuera.” (Entrevista 6 – 28)

“En mi actual trabajo me hacen sentir bien, me siento parte de la familia, no me hacen a un lado, no me excluyen, es algo contradictorio en comparación a personas que se han sentido excluidos, apartados, pero mi caso es diferente por el ambiente laboral en el que trabajo. Esa situación no la he sentido más bien he sentido la fuerza o valentía de poderme defender y demostrarme como soy, más que todo que cuento con el apoyo de mi familia”. (Entrevistada 9 – 32)

“La verdad es que hay rechazo de parte de ciertas autoridades, algunos piensan que una no puede cumplir con ciertas actividades de manera correcta, pero también apoyo de buenas personas que te dicen que tú eres buena persona y como persona puedes luchar y expresarte”. (Entrevistada 4 – 37)

Según estos ejemplos podemos evidenciar que en ocasiones las mujeres lesbianas cuentan con el apoyo emocional y en otras no sea este por parte de sus familiares, amigos, jefes o compañeros y lo importante que es para poder es para poder afrontar ciertas situaciones.

Por tales motivos es preciso reconocer que el apoyo emocional es un tipo de apoyo fundamental que se basa en la empatía, el cuidado, el amor y la confianza hacia los demás, además que nos reconforta y nos hace sentir comprendidos en nuestras relaciones y ayuda enfrentar los desafíos de la vida. (Pérez Bilbao & Martín Daza, 2019)

4.3 Del Objetivo 3: Descubrir las recomendaciones que presentan las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil para promover un ambiente laboral igualitario.

- **Abordaje de la Discriminación**

En el complejo entorno laboral, las mujeres lesbianas enfrentan situaciones discriminatorias a nivel personal y organizacional. A nivel personal, desarrollan estrategias resilientes para abordar estos desafíos, encontrando apoyo en redes externas. A nivel institucional, las empresas adoptan enfoques diversos, desde políticas inclusivas hasta la promoción de una cultura organizacional libre de discriminación o simplemente no hacen nada o incrementan estos actos. Este análisis detallado explorará algunas experiencias recolectadas.

“Me quedo callada porque se necesitan dos para poder pelear, porque viendo lo que uno ha pasado ya se pone a pensar para que gastar el tiempo con una persona ignorante. Siempre trato de que cuando no conozco personas así, las dejo ahí y no les hago caso y de que sigan con sus pensamientos erróneos, pero si es el caso de que veo que están realmente equivocados, les enseño, los ilustro más que todo. La experiencia de vida te enseña que a las personas ignorantes hay que dejarlas ser ignorantes, ya que a esas personas no les va a poder hacer entender jamás sino están ilustrados”. (Entrevistada 5 – 33)

“Yo actuó según la situación, siempre pienso que a los locos no se les presta atención, si dicen comentarios que ni al caso los ignoro. Pero si siento que el comentario me afectó y son más fuertes, trataré de defender mi punto de vista, y hacer un pare diciendo tratemos con respeto”. (Entrevistada 8 -35)

“Recuerdo que una vez una Profesora dijo un comentario un poquito feo, entonces la jefa de mi jefa hizo de mediadora y le dijo “cada uno es mundo diferente, todas las personas tenemos gustos diferentes, pensamos y amamos de forma diferente, así que evitemos ofender o

hacer sentir mal a las compañeras. Creo que lo entiende porque el eje de su trabajo es la violencia de género, el empoderamiento, es defensora de los derechos humanos y es más siempre dice “todos somos seres humanos y merecemos respeto”. (Entrevistada 2 – 32)

“Cuando le puse a la queja a mi jefe inmediato anterior, comentando las situaciones con el israelí, que no me quería dejar ni comer ni ir al baño, que se metía con mi profesionalismo y que no quería pagarme me dijo deja ver que hago y al final me dio como respuesta si denuncias manchas tu hoja de vida”. (Entrevistada, 3 – 37)

Las experiencias detalladas anteriormente revelan la urgente necesidad de implementar un abordaje efectivo y sensible hacia las mujeres lesbianas que enfrentan discriminación. Comprender y gestionar estas situaciones no solo es crucial para garantizar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, sino que también contribuye directamente a la productividad y bienestar general de la organización.

- **Inteligencia Emocional en situaciones discriminatorias**

En el trabajo, el manejo de la inteligencia emocional se revela como un elemento crucial al explorar las vivencias de discriminación. Más allá de una simple habilidad, está la capacidad de reconocer, comprender y gestionar emociones se convierte en un recurso vital en situaciones discriminatorias. Al sumergirnos en las experiencias recopiladas en esta investigación, se evidencia cómo estas mujeres lesbianas despliegan habilidades emocionales para enfrentar los desafíos laborales.

“Empezar por uno, desde su apariencia, si uno se cuida las puertas se abren, hay que ilustrarse, hay que saber actuar y expresarse, con educación siempre”. (Entrevistada 8 – 35)

“Siempre he tratado de llevar el liderazgo, aunque no me asignen siempre trato de sobresalir en ese aspecto, a lo que me ha ido muy bien... tú vas formando y vas dando a entender a tu jefe que mereces otro puesto por el manejo que tienes y por tus capacidades”. (Entrevistada 5 -33)

“El tema de mi vida personal prefiero no tocarlo, porque siento que para mí las cosas no han sido fáciles, lo que me orilla a no decir nada y así mantengo mi estabilidad emocional tranquila, con un bajo perfil”. (Entrevistada 2 – 32).

“Cuando alguien decía esto como cosas ofensivas, yo era muy sutil para indicar, como de que, bueno que te pasaría si de repente estás usando tal cosa o tú haces tal cosa, yo creo que siempre me encargué de sensibilizar pero de una manera sutil, no de crecida como de que no, yo no me voy a llevar contigo, porque esto puede repercutir a la larga, puede sensibilizar de una manera sutil, mandando así como mensajes suaves, de cierta forma si sensibilicé y si hubieron cambios positivos que ayudaron a manejar mejor las situaciones”. (Entrevistada 1 -29)

Por consiguiente, la inteligencia emocional es la habilidad que tenemos en el manejo de nuestras emociones, lo que provoca un impacto significativo en nuestro ajuste personal, éxito en las relaciones interpersonales y rendimiento laboral. Dentro del manejo de la inteligencia emocional y para incrementar su desarrollo se destacan cinco elementos claves que son la conciencia emocional, autocontrol, motivación, empatía y habilidad social. Lo que implica reconocer y comprender nuestras propias emociones, controlar nuestras respuestas emocionales, tener una motivación interna, mostrar empatía hacia los demás y tener habilidades sociales efectivas. (Dueñas Buey, 2002)

- **Entorno Laboral Inclusivo**

En el contexto laboral actual, es esencial incrementar los ambientes inclusivos, donde se celebre la diversidad de identidades y orientaciones. Recabando en la información recolectada se busca promover prácticas que aseguren que todas las mujeres, sin importar su orientación sexual, se sientan valoradas y capacitadas para alcanzar su máximo potencial profesional. Este enfoque no solo enriquece la cultura organizacional, sino que también impulsa la productividad al aprovechar una variedad de talentos y perspectivas. A continuación, se detallan las sugerencias de las entrevistadas:

“Lo ideal no sería inculcar digamos la aceptación directa a nuestro grupo de personas, sino más bien el respeto, ese es tu vida, esas son tus preferencias, vívelas de la mejor manera, aunque yo no las comparta, eso sería lo ideal”. (Entrevistada 4 - 37)

“Me gustaría que las empresas vean la experiencia, lo que uno sabe, mis capacidades y que desde ese punto arranquen para que den un veredicto final, si no se prueba al empleado como se va a poder saber si se está capacitado o no. Que la apariencia no sea tan importante y que den la oportunidad de expresar las habilidades, conocimientos y trayectoria. Pero sobre todo que las empresas tengan más humanidad”. (Entrevistada 5 -33)

“Una empresa que dice ser inclusiva primero para asegurarse de verdad sea inclusiva debe ver el entorno de los trabajadores, quiénes son, cómo se comportan y de verdad fijarse si aportan a ese valor que la empresa está teniendo”. (Entrevistada 9 – 32)

“Dar charlas, talleres poner estos temas sobre la mesa, hacer que la gente sea más empática y respetuosa, sería un gran aporte el hecho de que los equipos de trabajo se integren, se conozcan, no solamente en decir es lesbiana, sino que conozcan la esencia de la persona y se quiten esos estereotipos. Que haya una forma que los equipos se conecten, armen una sinergia donde se puedan armar buenos proyectos. Tal vez implementar políticas donde se trabaje el comportamiento organizacional de la empresa”, (Entrevistada 2 – 32)

“Principalmente creo que toda la empresa debe estar altamente sensibilizada, donde la capacidad de respuesta ante un caso como esto no sea de burlas, sino como de un análisis crítico, donde te permitan pensar y decir, mmm, de forma consciente, de decir quizás esta persona se sienta bien contándome esto y debo apoyarle de esta forma, creo que un ambiente altamente sensibilizado en temas de LGBTIQ+, es un ambiente laboral muy exitoso... Sería bueno que cualquier empresa, tenga a alguien en un puesto, así como de ley tener a alguien de la comunidad, así como alguien de discapacidad. Porque

hoy en día vemos que no hay puestos donde este alguien de la comunidad, porque por lo general están dentro del closet (ríe) o están ahí porque son palanqueados, no porque, mmm mira este perfil es bueno". (Entrevistada 1- 29)

En el contexto de la inclusión laboral, se refiere a garantizar que todos los trabajadores de una empresa tengan la capacidad de prosperar y contribuir plenamente en su trabajo, en un entorno libre de discriminación. Donde todos los individuos y grupos sociales tengan las mismas oportunidades y derechos, sin importar sus características, origen, género, cultura o necesidades. (Factor Trabajo, 2022)

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

En este estudio, se ha explorado exhaustivamente la realidad de las mujeres lesbianas conectadas a la Fundación Mujer & Mujer en Guayaquil. El

análisis se centra en tres objetivos específicos fundamentales, donde se explora las complejas conexiones entre su identidad, orientación sexual y experiencias en el trabajo. En el primer objetivo, destacamos cómo las vivencias personales moldean la forma en que estas mujeres se ven a sí mismas, revelando el profundo impacto que el trato laboral tiene en su autoimagen. El segundo objetivo destaca los desafíos que enfrentan, desde creencias arraigadas hasta incidentes específicos de discriminación, subrayando la necesidad apremiante de abordar estas dificultades de manera integral. Finalmente, el tercer objetivo revela las valiosas sugerencias de estas mujeres para crear un entorno laboral más justo, resaltando estrategias resilientes, la importancia de la inteligencia emocional y la necesidad urgente de fomentar lugares de trabajo acogedores. Estas conclusiones no solo arrojan luz sobre las barreras que estas mujeres superan, sino que también nos señalan el camino hacia la construcción de lugares de trabajo más equitativos y respetuosos con la diversidad.

5.1.1 Del Objetivo 1: Describir las experiencias vividas por las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el campo laboral.

- **Autopercepción sobre la Identidad de Género y la Orientación Sexual:** Las mujeres lesbianas en el entorno laboral construyen su autoimagen a partir de vivencias clave, donde las experiencias personales juegan un papel fundamental. Por ejemplo, una entrevistada comparte cómo el trato recibido en el trabajo ha influido en su percepción de sí misma, evidenciando la estrecha relación entre experiencias y autopercepción.
- **Aceptación Social:** La aceptación de la identidad de género y orientación sexual sigue siendo un desafío, marcado por la discriminación y el rechazo que enfrentan estas mujeres y mucho más si son lesbianas. Este panorama refleja la influencia de factores como la crianza y la estructura social, destacando cómo la sociedad valora negativamente su orientación sexual.

- **Inclusión y Aceptación:** La inclusión en el ámbito laboral se erige como esencial para el bienestar de las mujeres lesbianas. Se resaltan experiencias tanto negativas como positivas en términos de aceptación en el entorno laboral, subrayando la necesidad de fomentar una cultura que celebre la diversidad y combata la discriminación.
- **Afectaciones:** La discriminación laboral basada en la orientación sexual tiene repercusiones negativas significativas, afectando tanto el bienestar emocional como el rendimiento laboral. Estas consecuencias se traducen en una disminución de la productividad y tensiones en el trabajo, destacando la importancia de abordar estos problemas para un desarrollo profesional saludable.

5.1.2 Del Objetivo 2: Relatar las dificultades que se les presentan a las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el ámbito laboral.

- **Creencias:** se revela la persistencia de creencias arraigadas y actitudes discriminatorias que afectan negativamente sus oportunidades y generan un ambiente laboral tenso.
- **Actitudes y estereotipos:** Estos estereotipos que están arraigados en la sociedad contribuye a la discriminación hacia las mujeres lesbianas, quienes enfrentan desvalorización y minimización debido a su orientación sexual. Los testimonios revelan cómo la sociedad, influenciada por creencias arraigadas, busca encasillar a las mujeres lesbianas y cuestiona su capacidad para participar plenamente en la vida laboral.
- **Incidentes específicos de discriminación:** Los relatos destacan la presencia de negación de oportunidades y acoso verbal, subrayan la necesidad urgente de abordar estos problemas de manera integral.
- **Apoyo social y emocional:** En algunos casos se encuentra presente, sin embargo, se considera importante crear entornos laborales inclusivos para asegurar el bienestar y el rendimiento profesional de estas mujeres.

5.1.3 Del Objetivo 3: Descubrir las recomendaciones que presentan las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil para promover un ambiente laboral igualitario.

- **Abordaje de la discriminación:** Las experiencias compartidas por estas mujeres lesbianas resaltan la necesidad apremiante de abordar las situaciones discriminatorias que atraviesan tanto a nivel personal como en el entorno laboral. Las estrategias resilientes que emplean revelan la importancia de una respuesta activa para garantizar un ambiente de trabajo inclusivo.
- **Inteligencia Emocional:** Al explorar las vivencias de discriminación, queda claro que el manejo de la inteligencia emocional es más que una habilidad; es un recurso vital en momentos difíciles. Estas mujeres lesbianas despliegan habilidades emocionales para afrontar los desafíos laborales, destacando la importancia de la conciencia emocional, el autocontrol y la empatía.
- **Entorno Laboral Inclusivo:** La necesidad de fomentar entornos laborales inclusivos se presenta como una realidad esencial. Las sugerencias de las entrevistadas, que van desde promover el respeto hasta implementar políticas y charlas, subrayan la importancia de reconocer y celebrar la diversidad en el lugar de trabajo, contribuyendo así a la productividad y al bienestar general, mediante la persistencia y la sensibilización.

5.2 Recomendaciones Generales

- Cultivar un ambiente de trabajo donde todos puedan aprender y entender mejor la diversidad de las orientaciones sexuales a través de programas de sensibilización, promoviendo respeto y empatía.
- Establecer normas organizacionales claras que prohíban cualquier forma de discriminación basada en la orientación sexual, y asegurarse de que todos los miembros del equipo comprendan y respeten estas políticas.
- Reconocer y apreciar las contribuciones de las mujeres lesbianas en el trabajo, asegurándose de que sean tratadas con equidad y justicia.

- Proporcionar recursos y apoyo emocional a las mujeres lesbianas, reconociendo y abordando el impacto emocional de la discriminación en su bienestar general.
- Desarrollar estrategias educativas para desafiar y cambiar creencias arraigadas y estereotipos que contribuyen a la discriminación, promoviendo un ambiente de comprensión y respeto.
- Establecer procesos efectivos para abordar situaciones de discriminación, garantizando un enfoque justo y transparente en la resolución de conflictos.
- Fomentar la inteligencia emocional en el lugar de trabajo mediante programas que fortalezcan la conciencia emocional, el autocontrol y la empatía entre los miembros del equipo.
- Crear un entorno laboral que celebre la diversidad a través de eventos, charlas y actividades que destaquen la importancia de la igualdad y la inclusión.
- Apoyar y promover la aceptación social de la identidad de género y orientación sexual, tanto dentro como fuera del trabajo.
- Incentivar la participación de las mujeres lesbianas en la toma de decisiones y la formulación de políticas, asegurándose de que sus opiniones sean valoradas y consideradas en todas las áreas de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Sandoval Gallegos, M., Villacrés Pumagualle, M., Plaza Lucero, J., & López Chiriboga, M. (2022). *Creencias populares transmitidas en el contexto familiar: Relatos de manifestaciones culturales mágicas y narrativas de Riobamba*. Obtenido de http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2550-65872022000100001#B8
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2019). *Diagnóstico y Recomendaciones para la Inclusión Laboral de los Sectores Sociales LGBTI*. Obtenido de https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf
- Alfarache Lorenzo, Á. (2000). *Identidades Lésbicas y Cultura Feminista*. Obtenido de <https://mediateca.inah.gob.mx/repositorio/islandora/object/tesis-A2419>
- Alfarache Lorenzo, Á. (2002). *Las mujeres lesbianas y la antropología feminista de género*. Obtenido de http://poseidon.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/13.pdf
- Álvarez Espinoza, N. (2016). *La moral, los roles, los estereotipos femeninos y la violencia simbólica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4980/498054743007/html/>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno, L. (2006). *La Hermenéutica: una actividad interpretativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Arrubia, E. J. (2016). *¿Iguales o diferentes? Los derechos de las personas LGBTI en discusión*. Obtenido de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652016000200002&script=sci_arttext
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de República del Ecuador, Art. 66*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2018). *Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2005). *Código de Trabajo, CT, Art. 173*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2005). *Código de Trabajo, CT, Art. 42.1*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>

- Asamblea Nacional Constituyente. (2005). *Código de Trabajo, CT, Art. 46*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2005). *Código de Trabajo, CT, Art.42-36*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador, Art 11 - 2*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Cosntitución de la República del Ecuador, Art. 66*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Art. 66*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_pb.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, Art. 63*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_pb.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2014). *Código Orgánico Integra Penal, COIPI*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (2014). *Código Orgánico Integral Penal COIP, Art. 176*. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2014). *Código Orgánico Integral Penal, COIP, Art. 177*. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Ayala Terán , V. (2022). *Estrategias para fortalecer la Protección Jurídica de los Grupos GLBTI, frente a la Discriminación Laboral en el Ecuador*. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/15181/1/UI-DRE-PDI002-2022.pdf>
- Balduzzi, M. M. (2011). *Representaciones sociales de estudiantes universitarios y relación con el saber*. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/eb/v21n2/v21n2a02.pdf>
- Bonan, C., & Guzmán, V. (2007). *Aporte de la Teoría de Género a la Comprensión de las Dinámicas Sociales y los Temas Específicos de Asociatividad y Participación, Identidad y Poder*. Obtenido de <https://americalatinagenera.org/wpcontent/uploads/2015/06/aportes.pdf>

- Castro Castro, J. (2019). *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38910841/discriminacion_laboral-libre.pdf?1443406614=&response-content-disposition=inline+filename=discriminacion_lboral.pdf&Expires=1699151338&Signature=O7X6xxEV2HV51iAXZC98XYwRcLtyvdgHhiMtWrcH7ktUjarEKJZVDv8Qte
- CEPAL. (2014). *La Violencia de Género contra las Mujeres en el Ecuador*. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/violencia_de_genero_Ecuador.pdf
- Collazo Valentín, L. (2005). *De la Mujer a una Mujer*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/183/18350201.pdf>
- Comisión Europea. (2019). *La UE y la Igualdad de las Personas LGBTI*. Obtenido de https://spain.representation.ec.europa.eu/noticias-eventos/noticias-0/dia-internacional-contra-la-homofobia-la-transfobia-y-la-bifobia-2021_es
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, CIDH. (2020). *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género - CNIG. (2021). *Glosario de Diversidades Sexuales*. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/glosario-de-diversidades-sexuales/>
- Consituyente, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador, Art. 83 - 14*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Constituyente, A. N. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, Art. 4*. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998>
- Corona Lisboa, J. (2018). *Investigación Cualitativa: Fundamentos Epistemológicos, Teóricos y Metodológicos*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5257/525762351005/html/>
- Cuervo, E. (2016). Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación. *Política y Cultura*(46), 77-97. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n46/0188-7742-polcul-46-00077.pdf>
- De Beauvoir, S. (1949). *El Segundo Sexo*. Obtenido de Solidaridad Obrera: https://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/libros/Simone-de-Beauvoir-El-segundo-sexo.pdf
- Diario La Hora. (30 de junio de 2021). Ibarra busca inclusión de grupos GLBTIQ+ con una campaña. págs. <https://www.lahora.com.ec/>

Imbabura-Carchi/Ibarra-busca-inclusion-de-grupos-glbtiq-con-una-campana/.

- Díaz Álvarez, M. (2004). *Homosexualidad y género*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/351/35103111.pdf>
- Dueñas Buey, M. (2002). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Factor Trabajo. (15 de 11 de 2022). *La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?* Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Fernández Cornejo, J. (2022). *Actitudes, estereotipos y sesgos de género*. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2023-05-02-5.Estereotipos,actitudes-y-sesgos-de-genero.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, U. (2015). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Fundación Mujer & Mujer. (2021). Obtenido de <https://mujerymujer.org.ec/nosotras/>
- Garita Sánchez, K. (2020). *(In)visibilidad y Salud: Contextos y Desafíos de las Mujeres Lesbianas y Bisexuales en Ecuador*. Ecuador F.B.T. Cía.Ltda.
- Garita Sánchez, K. (2020). *(In)visibilidad y Salud: Contextos y Desafíos de las Mujeres Lesbians y Bisexuales en Ecuador*. Obtenido de Fundación Mujer & Mujer.
- Garrido Alvarez, R. (2017). *La despenalización de la homosexualidad en Ecuador: el legado de la acción colectiva LGBTI*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/159773121.pdf>
- Hernández , R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [file:///C:/Users/User/Downloads/Metodologia-de-Investigacion_Sampieri\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Metodologia-de-Investigacion_Sampieri(1).pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de https://www.uv.mx/personal/bustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigacion_Sampieri.pdf
- INEC. (2013). *Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Presentaciones/Presentacion-LGBTI.pdf>

- Jiménez Castaño, J., Cardona Acevedo, M., & Sánchez Muñoz, M. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/112/11252977009/html/>
- Liscano Rivera, D. (2016). *Las representaciones sociales y prácticas culturales frente a la población LGBTI en la Universidad*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2016/hdl_10803_393910/dclr1de1.pdf
- Lizcano, D. (2016). *Educación para la Diversidad*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/393910/dclr1de1.pdf?sequence=1>
- López de Tkachenko, G., & L. de Lameda, B. (2008). *Análisis de los Constructos Teóricos: Vida Cotidiana, Familia, Autopercepción y Motivación (Primera Entrega)*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491012.pdf>
- López, P. (2004). *Población, Muestra y Muestreo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es-el-conjunto-de-personas,los-accidentes-viales-entre-otros-2.
- Manrique Tome, A. (2022). *Teoría de las representaciones sociales: Una revisión de la literatura*. Obtenido de Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos: <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/subyprocog/article/view/1351/1341>
- Ministerio de Trabajo MRL. (2017). *Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral*. Obtenido de <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998>
- Mite Galarza, M. (2017). *Marketing social que promueva los derechos de la comunidad lgbt en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1660/1/T-ULVR-0685.pdf>
- Mite Galarza, M., & Iper Nicola, M. (2017). *Análisis para la aplicación de un programa de marketing social en la promoción de los derechos de la comunidad lgbt en la ciudad de Guayaquil*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/2017/03/derechos-lgbt-guayaquil.html>
- Molina, O. (12 de Octubre de 2022). *Delitos de odio en Ecuador: sin sentencias, protocolos y la eterna incógnita de cómo juzgarlos*. Obtenido de Edición Cientoonce. Periodismo para la Diversidad: <https://edicion111.com/2022/10/12/delitos-de-odio-en-ecuador-incognita-perpetua/>
- Monroy Cuellar, N. (2017). *Homofobia Internalizada: Una revisión desde la Teoría Género y la Psicología Social*. Obtenido de

file:///C:/Users/User/Downloads/Homofobia_internalizada_una_revisio
n_DES.pdf

- Montes Berges, B. (2008). *Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/202-Texto-del-articulo-749-1-10-20100219(2).pdf
- Muñoz Guerrero, K. D., & Chávez Intriago, M. Y. (diciembre de 2021). *Exclusión laboral y su incidencia en el desarrollo sostenible de las personas LGBTI+Q*. Obtenido de Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Trabajo Social "Tejedora": <https://publicacionescd.uleam.edu.ec/index.php/tejedora/article/download/262/427/>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2016). *Orgullo (PRIDE) en el Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- OIT. (2016). *Discriminación en el empleo y la ocupación: descripción general y bases para la discriminación*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm#:~:text=Respuesta-A-La-discriminacion-en-el,opinion-politica-ascendencia-nacional
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals/fin-pobreza>
- Organización de las Naciones Unidas, Mujeres. (2015). *La Igualdad de Género*. Obtenido de <https://colectivajusticiamujer.org/wp-content/uploads/2021/01/foll-igualdadg-8pp-web-ok2.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas, O. (2018). *¿Qué son los derechos humanos?* Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/what-are-human-rights#:~:text=Los-derechos-humanos-son-los,idioma-o-cualquier-otra-condicion.>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (2016). *Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 30 de junio de 2016 "Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género"*. Obtenido de Consejo de Derechos Humanos: <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=dtYoAzPhJ4NMy4Lu1TOebIM8c1X4GZjGEGHV9S BM9XST1kCdNAIVRrzV3Z4ssleFJcRx-tal2QS6u16WB6HaeR1jT MFH12csT6GCFYXdsGeU3tOdqNf50Ylfzg1C6dw>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *No, a la Discriminación en el Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180866.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf
- Organización Naciones Unidas, O. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Ortega, J. (2016). *Discriminación laboral bajo el pretexto de la orientación sexual: análisis de un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo*. Obtenido de Universidad Nacional de la Plata: <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/2893>
- Pérez Álvarez, A. (2017). *Trabajar sin romper el molde: Discriminaciones en espacios laborales a personas lgbt en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6849390>
- Pérez Bilbao, J., & Martín Daza, F. (2019). *El Apoyo Social*. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_439.pdf
- Platero, R. (2010). *Conceptos clave sobre Homosexualidad y Lesbianismo*. Obtenido de https://www.elpuertodesantamaria.es/pub/igualdad/ago12/id_sexual_concepto.pdf
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, P. (2015). *Organización de las Naciones Unidas Ecuador*. Obtenido de <https://ecuador.un.org/es/sdgs/10>
- Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2003). *Introducción a la metodología de investigación cualitativa*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Quintana, L., & Hermida, J. (2019). *La hermenéutica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4835/483568603007/html/#:~:text=En-la-investigacion-hermeneutica-el,sus-preguntas-e-interpreta-el>
- Rateau, P., & Lo Monaco, G. (2013). *La Teoría de las Representaciones Sociales: Orientaciones conceptuales, campos de aplicaciones y métodos*. Obtenido de Revista CES Psicología : <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419003.pdf>
- Rojas, A. (4 de Septiembre de 2017). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de <https://investigacionmetodologica.derojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>
- Saltzman, J. (1992). *Equidad y Género: una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid: Ediciones Cátedra S.A.

- Sánchez Soto, M., Sánchez Soto, L., Lechuga Quiñones, A., Flores Saucedo, M., & Barraza Barraza, D. (2021). *Ser mujer: significado psicológico de hombres y mujeres estudiantes universitarios mexicanos*. Obtenido de Journal of Behavior, Health & Social Issues: <https://revistas.unam.mx/index.php/jbhsi/article/view/68089>
- Secretaría Nacional de Planificación, S. (2021). *Plan Nacional de Creación de Oportunidades*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacion-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>
- Serret, E. (2008). *La Discriminación de Género. Las Inconsecuencias de la Democracia*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Discriminacion_de_genero.pdf
- Siles V., C., & Delgado B., G. (2014). *Teoría de género: ¿de qué estamos hablando? 5 claves para el debate*. Obtenido de Instituto de Estudios de la Sociedad: <https://www.ieschile.cl/claves/teoria.pdf>
- Soto Calderón, R. (2003). *La Inclusión Educativa: una tarea que le compete a toda una Sociedad*. Obtenido de Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", : <https://www.redalyc.org/pdf/447/44730104.pdf>
- Velásquez Fernández, A., Gutiérrez, J., & Quijano, M. (2013). *Representaciones sociales sobre la homosexualidad en estudiantes heterosexuales de Psicología y de Biología: un estudio descriptivo*. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-RepresentacionesSocialesSobreLaHomosexualidadEnEst-5895411.pdf>
- Vicerrectorado de Investigación y Posgrado. (2017). *Dominios Institucionales de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*. Obtenido de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dominios-lineas-de-investigacion-UCSG\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dominios-lineas-de-investigacion-UCSG(1).pdf)
- Villarroel, G. (2007). *Las representaciones sociales: una nueva relación entre el individuo y la sociedad*¹. Obtenido de Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología: <https://www.redalyc.org/pdf/705/70504911.pdf>
- Zárate Ortiz, J. (2015). *La identidad como construcción social desde la propuesta de Charles Taylor*. Obtenido de La aceptación social desempeña un papel crucial en la formación de la identidad personal, el reconocimiento y la valoración provenientes de los demás contribuyen a la construcción de una imagen positiva de sí mismo. Cuando una persona es aceptada, experim

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
OBJETIVO	CATEGORÍA	VARIABLE	INDICADORES	ÍTEM	TECNICA	
Describir las experiencias vividas por las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el campo laboral.	GENERO	IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL	AUTO PERCEPCIÓN	1. ¿Cuál es tu experiencia al hablar abiertamente sobre tu orientación sexual en el trabajo? 2. ¿Cómo percibes el nivel de apoyo que recibes de tus compañeros y jefes en relación a tu orientación sexual? 3. ¿Crees que la discriminación a la que a veces reciben las mujeres lesbianas afecta tu satisfacción en el trabajo y tu desempeño laboral?	ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD	
			ACEPTACIÓN SOCIAL	1. ¿Cómo se forma la identidad de género y la orientación sexual en la sociedad? 2. ¿Cómo describiría usted el concepto de identidad de género y orientación sexual desde su propia perspectiva? 3. ¿A través del camino recomiendo en el campo laboral que tipo de situaciones ha encontrado que le hayan hecho cambiar su percepción sobre la identidad sexual?		
	CLIMA LABORAL	PERCEPCIONES SOBRE LA CULTURA Y AMBIENTE	NIVELES DE INCLUSIÓN Y ACEPTACIÓN	1. ¿Cómo ves las oportunidades de crecimiento y liberación para mujeres y lesbianas en nuestra empresa? 2. ¿Puedes comentar una experiencia personal que conozca o donde hayo observado alguna discapacidad en el tratamiento que reciben las mujeres lesbianas en comparación con otros empleados, en aspectos como salarios, beneficios o asignación de proyectos dentro del entorno laboral?		
Relatar las dificultades que se les presentan a las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil en el ámbito laboral.	PERCEPCIONES SOCIALES	REPRESENTACIONES SOCIALES	CREENCIAS	1. ¿De qué forma consideras que las ideas preconcebidas y estereotipos arraigadas en la sociedad pueden tener un impacto significativo en la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres lesbianas? ¿Cómo cree que estos factores podrían influir en su desarrollo profesional y bienestar en el entorno laboral? 2. En su opinión, que tipos de prejuicios cree que existen en el entorno laboral que podrían tener un impacto negativo en las mujeres lesbianas? 3. ¿Cómo cree que las opiniones de tus compañeros y jefes pueden influir en la posibilidad de discriminación en el trabajo?	ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD	
			ACTITUDES Y ESTEREOTIPOS	1. ¿Qué piensas sobre los estereotipos de género y orientación sexual en el trabajo? 2. ¿Ejemplifica que actitudes discriminatorias basadas en la orientación sexual usted ha sentido o percibido en conversaciones en el trabajo? 3. ¿Cómo cree que a sus colegas y superiores entienden y se preocupan por la discriminación que pueden enfrentar las mujeres lesbianas?		
	EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN	DESAFÍOS PERSONALES	INCIDENTES ESPECÍFICOS DE DISCRIMINACIÓN	1. ¿Qué tipo de experiencias has pasado en donde le hayan hecho comentarios o bromas inapropiadas en el trabajo relacionadas con tu orientación sexual? 2. ¿Cómo describiría la forma en que te asignan tareas y responsabilidades laborales en relación con tu género u orientación sexual?		
			NIVELES DE APOYO SOCIAL Y EMOCIONAL	1. ¿Cómo describiría la forma en que sus compañeros le han apoyado y valorado por quién es, incluyendo tu orientación sexual? 2. ¿Las diferentes experiencias que se le han presentado en el trabajo cómo ha afectado su motivación, salud mental y bienestar laboral estando en un ambiente de trabajo que carece de inclusión y diversidad?		
Descubrir las recomendaciones que presentan las mujeres lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer, de la ciudad de Guayaquil para promover un ambiente laboral igualitario.	EXPERIENCIA LABORAL Y AMBIENTE	INCLUSIÓN Y TRATO IGUALITARIO	ABORDAJE DE LA DISCRIMINACIÓN	1. ¿Cómo describiría su experiencia en cuanto a ser tratada de manera justa y equitativa en el trabajo, con respecto a su identidad como mujer lesbiana? 2. ¿De qué manera percibe la forma en se aborda cualquier tipo de discriminación basada en la orientación sexual en el lugar de trabajo?	ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD	
	CONCIENCIACIÓN Y RESPUESTA A LA DISCRIMINACIÓN	MANEJO DE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS	INTELIGENCIA EMOCIONAL EN SITUACIONES DISCRIMINATORIAS	1. ¿Cómo manejas situaciones en las que te encuentras con actitudes discriminatorias en el trabajo?		
		IMPACTO DEL ENTORNO LABORAL INCLUSIVO EN RELACIONES PERSONALES	PERCEPCIÓN DE LA INCLUSIVIDAD	1. ¿Cómo cree que un entorno laboral inclusivo puede fortalecer las relaciones personales tanto dentro como fuera del trabajo?		

Guía de Preguntas de Entrevista

“Percepciones de las Mujeres Lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil sobre la Discriminación en el Ámbito Laboral”.

Objetivo: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario.

Nombre:

Edad:

1. ¿Cuál es su experiencia al hablar abiertamente sobre su orientación sexual en el trabajo?
2. ¿Cómo percibe el nivel de apoyo que recibes de sus compañeros y jefes en relación con tu orientación sexual?
3. ¿Cree que la discriminación a la que a veces reciben las mujeres lesbianas afecta tu satisfacción en el trabajo y en su desempeño laboral?
4. ¿Cómo se forma la identidad de género y la orientación sexual en la sociedad?
5. ¿Cómo describiría usted el concepto de identidad de género y orientación sexual desde su propia perspectiva?
6. ¿A través del camino recorrido en el campo laboral que tipo de situaciones ha encontrado que le hayan hecho cambiar su percepción sobre la identidad de sexual?

7. ¿Cómo ve las oportunidades de crecimiento y liderazgo para mujeres y lesbianas en su empresa?
8. ¿Qué piensa sobre los estereotipos de género y orientación sexual en el trabajo?
9. ¿Puede comentar una experiencia personal o que conozca donde haya observado alguna disparidad en el tratamiento que reciben las mujeres lesbianas en comparación con otros empleados, en aspectos como salarios, beneficios o asignación de proyectos dentro del entorno laboral?
10. ¿De qué forma considera que las ideas preconcebidas y estereotipos arraigados en la sociedad pueden tener un impacto significativo en la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres lesbianas?
¿Cómo cree que estos factores podrían influir en su desarrollo profesional y bienestar en el entorno laboral?
11. ¿En su opinión, qué tipos de prejuicios crees que existen en el entorno laboral que podrían tener un impacto negativo en las mujeres lesbianas?
12. ¿Cómo cree que las opiniones de sus compañeros y jefes pueden influir en la posibilidad de discriminación en el trabajo?
13. ¿Cómo maneja las diferentes situaciones en las que se encuentra con actitudes discriminatorias en el trabajo?
14. ¿Explique que actitudes discriminatorias basadas en la orientación de sexual usted ha sentido o percibido en conversaciones en el trabajo?
15. ¿Cómo cree que sus colegas y superiores entienden y se preocupan por la discriminación que pueden enfrentar las mujeres lesbianas?

16. ¿Cómo describiría su experiencia en cuanto a ser tratada de manera justa y equitativa en el trabajo, sin importar su identidad como mujer lesbiana?
17. ¿Qué tipo de experiencias has experimentado en las que se han hecho comentarios o bromas inapropiadas en el trabajo relacionadas con tu orientación sexual?
18. ¿Cómo describirías la forma en que se te asignan tareas y responsabilidades laborales en relación con tu género u orientación sexual?
19. ¿De qué manera percibe la forma en que se aborda cualquier tipo de discriminación basada en la orientación sexual en el lugar de trabajo?
20. ¿Cómo describiría la forma en que sus compañeros le han apoyado y valorado por quién es, incluyendo su orientación sexual?
21. ¿Las diferentes experiencias que se le han presentado en el trabajo cómo ha afectado su motivación, salud mental y bienestar laboral el ambiente de trabajo que carece de inclusión y diversidad?
22. ¿Cómo cree que un entorno laboral inclusivo puede enriquecer tus relaciones personales, tanto dentro como fuera del trabajo?

ACUERDOS DE CONFIDENCIALIDAD



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wendy Rosa Montaña

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 12/01/2024

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wendy Mera Montoya

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 11/01/2024

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a
participante:

[Redacted name]

Firma del/a
participante:

[Handwritten signature]

Nombre de la persona obteniendo el
consentimiento:

Wency Mpa Montoya

Firma de la persona obteniendo el
consentimiento:

Fecha: 17/01/2024.

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wendy Yparriztegui

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 17/01/2024

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wancy Yra Yotaja

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 9/01/2024

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wency Mora Montoya

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [Firma]

Fecha: 15/01/2024

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a
participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wendy Mora Montoya

Firma de la persona obteniendo el
consentimiento: _____

Wendy Mora Montoya

Fecha: 16/01/2024



Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wendy Mora Montoya

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [Firma]

Fecha: 16/01/2024

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Wendy Mora Montoya

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: [Firma]

Fecha: 12/01/2024

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
Carrera de Trabajo Social

Proyecto de investigación: "Percepciones de las Mujeres Lesbianas sobre la
Discriminación Laboral"

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Entiendo que esta entrevista es parte de una investigación, cuyo objetivo es: Caracterizar las percepciones de las mujeres lesbianas pertenecientes a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil acerca de la discriminación en el ámbito laboral durante el año 2023 e impulsar la promoción de un ambiente laboral igualitario, como parte de un estudio de estudiantes de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Se me ha explicado el propósito de esta entrevista y entiendo el contenido de la misma.

Entiendo que estoy participando libre y voluntariamente en esta entrevista sin ser obligado/a en cualquier forma a hacerlo, y que tengo el derecho de responder o no a determinadas preguntas y a negarme a participar, si así lo deseo. Entiendo que puedo detener esta entrevista en cualquier momento, y por ello no habrá sanción ni repercusión alguna.

Entiendo que mi identidad también se mantendrá estrictamente confidencial, al igual que toda la información aquí proporcionada, la cual será utilizada solo para fines de investigación académica.

Mediante esta declaración:

SI NO Acepto que se grabe esta entrevista

SI NO Acepto que se tomen fotos durante la misma

Aunque éstas no serán publicadas en ningún medio.

Entiendo, además, que mi nombre no se vinculará a la grabación ni a las fotos, y que nadie podrá vincularme a las respuestas que yo otorgue.

Nombre del/a participante: _____

Firma del/a participante: _____

Nombre de la persona obteniendo el consentimiento: Umar Yara Natividad

Firma de la persona obteniendo el consentimiento: _____

Fecha: 12/01/2024



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Mora Montoya Wendy Verónica** con C.C: # 0915298160 autora del trabajo de titulación: Percepciones de las Mujeres Lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil sobre la Discriminación en el Ámbito Laboral, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **06 de febrero del 2024**

f. 

Nombre: **Mora Montoya, Wendy Verónica**

C.C: **0915298160**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Percepciones de las Mujeres Lesbianas de la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil sobre la Discriminación en el Ámbito Laboral.		
AUTOR(ES)	Wendy Verónica, Mora Montoya		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Gilda Martina, Valenzuela Triviño		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	06 de febrero del 2024	No. DE PÁGINAS:	82
ÁREAS TEMÁTICAS:	Percepciones sociales, Experiencias personales, Cultura Organizacional, Impacto en el Bienestar Emocional y Estrategias de Afrontamiento		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Mujeres Lesbianas, Identidad de Género, Orientación Sexual, Creencias, Discriminación Laboral, Inclusividad, Diversidad.		
RESUMEN:	<p>Este estudio en profundidad se adentra en la realidad de las mujeres lesbianas vinculadas a la Fundación Mujer & Mujer de la ciudad de Guayaquil, en el mismo se explora de manera detallada y minuciosa diversos aspectos de sus vidas, experiencias y desafíos que viven en torno a la discriminación que sufren en el ámbito laboral, Además, se indaga sobre las complejas interconexiones entre su identidad de género, orientación sexual y experiencias laborales a través de tres objetivos fundamentales. Al enfocarse en las vivencias personales en el campo laboral, se resalta cómo estas moldean la autoimagen de las mujeres lesbianas, evidenciando el impacto significativo del trato laboral en su propia percepción. El segundo objetivo destaca los desafíos que enfrentan, desde creencias arraigadas hasta casos específicos de discriminación, subrayando la imperiosa necesidad de abordar estas dificultades para crear espacios laborales equitativos. En el tercer objetivo, se exploran las sugerencias valiosas de estas mujeres, enfocándose en estrategias resilientes, la importancia de la inteligencia emocional y la necesidad apremiante de fomentar entornos laborales acogedores. Las conclusiones no solo revelan las barreras superadas, sino también señalan el camino hacia la construcción de lugares de trabajo más inclusivos. Las recomendaciones generales abogan por un ambiente laboral diverso, normas contra la discriminación, reconocimiento de contribuciones, recursos y apoyo emocional, desafiando creencias enraizadas y fomentando la inteligencia emocional. Celebrar la diversidad, respaldar la aceptación social y asegurar la participación activa de las mujeres lesbianas en decisiones organizacionales son esenciales para edificar entornos laborales equitativos y justos. En su conjunto, este estudio proporciona una visión comprensiva y humanizada de los desafíos y las soluciones para promover ambientes laborales más inclusivos y respetuosos con la diversidad.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593-0996343423	E-mail: mondy6_1@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina		
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206		
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			