



*Aseorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XI Número: 1. Artículo no.:81 Período: 1ro de septiembre al 31 de diciembre del 2023

TÍTULO: La discriminación que sufre el grupo LGBTQ dentro del ámbito laboral.

AUTORES:

1. Est. Jackeline del Cisne Llanga Cordova.
2. Est. Doménica Zulema Oleas Falconi.
3. Est. Jordán Alexander Vilema Miranda.

RESUMEN: La discriminación sufrida dentro de cualquier ámbito laboral es un problema que afecta a miles de personas a nivel mundial, en especial a las personas que conforman el grupo LGBTQ, las mismas que sufren diferentes tipos de maltratos ya sean estos físicos, verbales o psicológicos, los cuales pueden causar daños irreversibles. Las organizaciones de derechos humanos están trabajando arduamente para que se adopten leyes que prohíban la discriminación de las personas de este grupo, haciendo así que sus derechos sean respetados. Esta investigación se realizó aplicando la metodología cualitativa, analizándolo mediante los métodos histórico-lógico, inductivo-deductivo, analítico-sintético, concluyendo la importancia de realizar campañas para poder incluir a este grupo de personas a los campos laborales sin discriminación.

PALABRAS CLAVES: Grupo LGBTQ, ámbito laboral, derechos humanos, maltratos, discriminación.

TITLE: Discrimination suffered by the LGBTQ group in the workplace.

AUTHORS:

1. Stud. Jackeline Del cisne Llanga Cordova.
2. Stud. Doménica Zulema Oleas Falconi.
3. Stud. Jordán Alexander Vilema Miranda.

ABSTRACT: The discrimination suffered within any workplace is a problem that affects thousands of people worldwide, especially people who make up the LGBTQ group, the same ones who suffer different types of abuse, whether physical, verbal, or psychological, the which can cause irreversible damage. Human rights organizations are working hard for laws to be adopted that prohibit discrimination against people in this group, thus ensuring that their rights are respected. This research was carried out applying the qualitative methodology, analyzing it through the historical-logical, inductive-deductive, analytical-synthetic methods, concluding the importance of carrying out campaigns to be able to include this group of people in the labor fields without discrimination.

KEY WORDS: LGBTQ group, labor field, human rights, mistreatment, discrimination.

INTRODUCCIÓN.

La discriminación contra las personas LGBTQIA+ en el lugar de trabajo es un problema grave, que a menudo se ha ignorado en el pasado. Aunque la igualdad de oportunidades en el empleo es un derecho fundamental para todos, muchas empresas aún necesitan implementar políticas específicas para evitar la discriminación. Esto puede conducir a la marginación de las personas LGBTQIA+ en el lugar de trabajo a través de comentarios ofensivos o comportamientos discriminatorios.

Este estudio surge de la necesidad de presentar las experiencias de derechos humanos de las personas LGBTQIA+ en el país a diversos actores, tanto de instituciones públicas y privadas como del público en general.

Cuando los temas sociales se desarrollaron a través del enfoque original de las organizaciones LGBTQIA+ y ante la ausencia de datos cuantitativos sobre esta población, el INEC junto con el CDT justificaron la realización de este estudio. Además, se tienen en cuenta algunos aspectos específicos de la población que participará en el mismo, considerando que el grupo de personas no es totalmente visible en la sociedad, debido a la discriminación y homofobia LGBTQIA+.

Es necesario contactar a las principales organizaciones LGBTQIA+ del país que están trabajando para hacer efectivos sus derechos humanos. Tanto el INEC como el Consejo de Transición han brindado retroalimentación a las organizaciones LGBTQIA+ para realizar este estudio. Para ello, se realizaron varios talleres con activistas y representantes LGBTQIA+ quienes expusieron los argumentos de sus principales demandas al Estado. En este contexto, los estudios de caso contribuyen a futuras investigaciones, contribuyen al desarrollo de políticas públicas, así como al desempeño de las organizaciones.

Cabe señalar, que los datos de este estudio no pueden ser utilizados como referencia de datos representativos, ya que no es posible cuantificar e identificar a toda la población de estudio a nivel nacional para obtener una población de referencia para el desarrollo metodológico. Los resultados se aplican solo a los grupos estudiados.

DESARROLLO.

Materiales y Métodos.

El presente estudio surge como respuesta a la necesidad de visibilizar las experiencias en materia de derechos humanos de las personas LGBTQIA+ en nuestro país, y dirigirlo a diversos actores, tanto del ámbito público como privado y a la sociedad en general. Dado que existe una carencia de datos cuantitativos sobre esta población y considerando que su visibilidad en la sociedad se ve afectada por la discriminación y la homofobia, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en colaboración

con el Consejo de Desarrollo de las Trabajadoras y Trabajadores (CDT) justificaron la realización de esta investigación.

Para llevar a cabo este estudio fue imprescindible establecer contacto con las principales organizaciones LGBTQIA+ del país que están trabajando en la promoción de los derechos humanos. Tanto el INEC como el Consejo de Transición han brindado retroalimentación a estas organizaciones con el objetivo de llevar a cabo esta investigación. En este sentido, se han llevado a cabo diversos talleres con activistas y representantes LGBTQ, donde se han expuesto los argumentos y demandas clave dirigidas al Estado. Estos estudios de caso contribuyen no solo a investigaciones futuras, sino también al desarrollo de políticas públicas y al fortalecimiento de las organizaciones LGBTQIA+.

Es importante destacar, que los datos obtenidos en este estudio no pueden considerarse representativos a nivel nacional, ya que no es posible cuantificar e identificar a toda la población de estudio para obtener una muestra representativa en términos metodológicos; por lo tanto, los resultados se aplican únicamente a los grupos específicos que han sido estudiados, proporcionando una visión limitada pero significativa de la situación de las personas LGBTQ en el ámbito laboral.

En el marco de esta investigación, se optó por emplear una metodología cualitativa, debido a su idoneidad para abordar el análisis de cualidades y la exploración en profundidad de los aspectos doctrinarios, teóricos y normativos relacionados con el tema en estudio. Se llevó a cabo una exhaustiva revisión bibliográfica, la cual constituyó un pilar fundamental para sustentar el desarrollo de la investigación.

La selección de esta metodología estuvo respaldada por un enfoque descriptivo, con el objetivo de arrojar luz sobre la falta de reconocimiento de los derechos laborales de las personas pertenecientes al grupo LGBTQIA+. Para lograr dicho propósito, se recurrió a una combinación de métodos de investigación, tales como el inductivo, deductivo, analítico, sintético, histórico y lógico. Estos métodos se utilizaron como herramientas conceptuales que permitieron identificar,

analizar y comprender los fundamentos que sustentan la necesidad de reconocer y garantizar los derechos laborales de este colectivo.

Además, se aplicó el nivel empírico del conocimiento a través del análisis documental. Esta técnica de investigación permitió examinar minuciosamente una amplia variedad de documentos de diversos autores especializados en el tema en cuestión. Entre estos documentos se incluyeron trabajos académicos, artículos de revistas científicas, informes de investigaciones, periódicos digitales, sitios web y otros recursos encontrados en la red. El análisis documental constituyó una valiosa fuente de información, brindando una perspectiva amplia y actualizada sobre el tema de estudio, enriqueciendo así el proceso de investigación.

El empleo de la metodología cualitativa, junto con los métodos de investigación utilizados y el análisis documental, permitieron profundizar en el estudio de los derechos laborales de este grupo. Esto proporcionó una base sólida para evidenciar la falta de reconocimiento de dichos derechos, así como para generar conciencia y promover cambios que promuevan la igualdad y el respeto de los derechos humanos en este ámbito. La aplicación de los métodos permitió obtener un conjunto muy bien definido de los elementos más significativos para una gestión adecuada, según los expertos involucrados en el estudio (von Feigenblatt, 2022).

Resultados.

Los estados de todas las partes del mundo están obligados en virtud del derecho internacional a proteger el derecho de las personas LGBTQIA+ a la vida, seguridad, a no ser sometidos a torturas o malos tratos; los estados tienen la responsabilidad especial de adoptar medidas para prevenir los asesinatos motivados por el odio, las agresiones en el entorno laboral y familiar.

“Las agresiones contra las personas por su orientación sexual o su identidad de género suelen estar motivadas por el deseo de castigar a quienes se consideran que desafían las normas sobre género y se catalogan como actos de violencia por motivos de género” (Naciones Unidas, 2020a).

Una encuesta realizada por organizaciones de Derechos Humanos nos dice que la discriminación y la violencia que afronta la comunidad traspasa su círculo familiar, social y laboral, revelando que el trabajo se ha convertido en un espacio peligroso para los integrantes de la población LGBTQIA+ en los países de Argentina, Panamá, Perú, Chile y Ecuador, que fueron estudiados.

En la encuesta realizada en julio del 2021 se asegura que más del 60% de las personas han sido denigradas al menos una vez en su lugar del trabajo, debido a su orientación sexual.

“Este problema ataca al 61% de personas trans y no binarias. Al 65% de lesbianas, al 66% de hombres homosexuales, al 70% de personas bisexuales y al 85% entre quienes se consideran asexuales” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2022).

El acoso psicológico se ha consolidado como otra herramienta de intimidación por parte de sus jefes o compañeros de trabajo hacia las personas de esta comunidad.

Discriminación.

La discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales.

El acoso es una forma de discriminación cuando también se basa en motivos prohibidos de discriminación. El acoso puede tomar la forma de palabras, gestos o acciones, que tienden a molestar, alarmar, abusar, degradar, intimidar, menospreciar, humillar o avergonzar a otros o que crean una intimidación, ambiente hostil u ofensivo. Aunque generalmente involucra un patrón de comportamiento, el acoso puede tomar la forma de un caso aislado (Naciones Unidas, 2020).

Los derechos humanos internacionales proporcionan listas de motivos prohibidos de discriminación; la constitución ecuatoriana en estas listas indica que no son exhaustivas y los mecanismos internacionales de Derechos Humanos pueden reconocer otros motivos.

Dentro del marco normativo internacional de Derechos Humanos se ayuda a identificar una lista de motivos que incluyen: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Grupo LGBTQIA+.

En años recientes, las iniciales LGBTQIA+ se han utilizado para denominar de forma inclusiva a todos los individuos y a las comunidades que se identifican como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer o aquellos/as que tienen dudas acerca su sexualidad y/o identidad de género, intersexuales, asexuales y más.

Las personas LGBTQIA+ siguen enfrentándose al estigma, la exclusión y la discriminación generalizados en todo el mundo, incluso en la educación, el empleo y la atención sanitaria, así como en los hogares y en las comunidades. Numerosas personas LGBTQIA+ sufren agresiones físicas selectivas y violencia extrema; son víctimas de palizas, agresión sexual, tortura y asesinato. En muchos países, las leyes discriminatorias penalizan las relaciones consentidas entre personas del mismo sexo y las personas transgénero, lo cual expone a las personas LGBTQIA+ a arrestos, extorsión, estigma, y en algunos países incluso a la pena de muerte por relaciones consentidas entre personas del mismo sexo.

En la mayoría de los países, las personas transgénero no tienen acceso al reconocimiento jurídico de su identidad de género, o afrontan requisitos abusivos para obtener dicho reconocimiento. Los niños y adultos intersexuales pueden verse obligados o coaccionados a someterse a intervenciones médicas innecesarias como violación de sus derechos humanos (Faur, & Grimson, 2019).

Discriminación laboral.

Los grupos sociales han tenido que llevar a cabo una lucha por la discriminación laboral para lograr la igualdad de oportunidades, y el estado ecuatoriano en la Constitución del 2008 artículo 33 referente al trabajo y la Seguridad Social nos dice que: “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

La Constitución del 2008 nos dice también que se asegurará la dignidad así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna, y existen situaciones donde hoy lo dispuesto por la ley no se cumple, “A pesar de que han existido grandes cambios en la sociedad, aún hay desigualdades salariales, discriminación ocupacional, las personas luchan por liberarse de situaciones constantes de exclusión ya sea por raza, etnia, orientaciones sexuales o cualquier otra situación que obstaculice su derecho a acceder a oportunidades laborales” (Mina & Barzola, 2018).

La OIT define a la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Discriminación laboral al grupo LGBTQIA+.

La comunidad LGBTQIA+ sufre un problema basado en el no reconocimiento como sujetos sociales, quienes viven en un entorno de injusticia y que les obstaculiza la lucha por la defensa de sus derechos, sufren injusticias socioeconómica, hola cultural simbólica laboral, en donde son objeto de situaciones

de explotación, inequidad económica y privación de bienes materiales; por lo que para tener una vida digna, lamentablemente esta comunidad debe adaptarse a patrones machistas y homofóbicos por parte de la sociedad.

Toda conducta discriminatoria contiene un prejuicio segregacionista; la persona que discrimina es porque considera inferior a otra persona por el hecho de pertenecer a cierta categoría o tener características físicas o comportamientos diferentes; este prejuicio surge por medio del desconocimiento o la ignorancia.

En el Ecuador, un 27,3% de la totalidad de personas entrevistadas en el año 2019 señalaron haber experimentado violencia, de las cuales 94,1% por ciento han sufrido gritos, amenazas o burlas, y un 45% los han detenido de forma arbitraria, en cuanto a denuncias de agresiones hacia la integridad personal por agentes de la seguridad; del 27,3% de personas, tan solo el 8,3% ha denunciado estos casos; en la Fiscalía General del Estado un 34,9% y Policía Nacional del Ecuador un 19,0%. De las denuncias realizadas, en el 55,6% no existió sanción alguna; es decir, hay una falta de seguimiento de los casos, ya que el 7,9% declaró desconocimiento ante la existencia de alguna sanción y el 9,5% dice que las denuncias efectuadas todavía se encuentran en proceso y no han culminado; es importante no dejar de mencionar, que estos datos corresponden al INEC y han sido recolectados principalmente en las ciudades de Quito, Guayaquil, Portoviejo, Machala, Babahoyo, Ibarra, Santa Elena, libertad y Manta (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023).

Actualmente, la población LGBTQIA+ aún sigue siendo víctima de situaciones de discriminación en sus trabajos según el informe de la Comisión Interamericana, la violencia sobre las personas LGBTQIA+ se da de diversas formas y es causada por leyes que persiguen y penalizan la vida íntima de las ambientaciones sexuales, también por normas, que basándose en la moral pública, discriminan las orientaciones sexuales y las expresiones de género.

Se detectaron 5 tipos de violencia que se dan en Latinoamérica, la violencia física, social, por prejuicio, la correctiva, la médica y la violencia institucional de tipo normativo; esta última consiste en el incumplimiento de las obligaciones de regulación y de garantías sobre los derechos de las personas.

Una de las poblaciones, que más sufre estas discriminaciones, es la población trans, ya que su visibilización es más obvia que el resto del colectivo LGBTQIA+; este grupo tiene más problemas al momento de acceder a empleos formales, ya que muchas veces en sus documentos legales no coinciden con su apariencia física; sin embargo, dado el caso que logren conseguir determinado puesto, se someten a otras situaciones como inequidad en sus salarios en comparación de sus compañeros heterosexuales, explotación laboral a causa de su orientación sexual, burlas, exclusiones por los compañeros o jefes, acoso sexual, y por estas razones se debe incentivar la creación de políticas laborales inclusivas que ayuden a la erradicación de las conductas discriminatorias contra el colectivo LGBTQIA+, sin dejar de lado que deben estar acorde a los derechos humanos universales (Flores-Carretero, 2019).

Consecuencias.

A causa de la discriminación laboral sobre los grupos LGBTQIA+, surgen consecuencias psicológicas en estas personas, dentro de las cuales se puede mencionar al factor estrés, que según Krug, una fuente está relacionada con el aspecto positivo del estrés, llamado "Eutress" (Krug, 2020).

La evidencia sobre las afecciones psicológicas, que experimentan los miembros de este colectivo y que tienden a padecer son depresión, ataques de pánico, tendencias a depender de alcohol y drogas, además de enfrentar en sexismo, lo que en conjunto con los prejuicios de su orientación sexual da como resultado un incremento de vulnerabilidad física y mental; los malos tratos que llegan a recibir en sus trabajos se asocian con la baja autoestima y el aumento de idea y riesgos suicidas.

La violencia que sufre este grupo de personas puede presentarse a través de burlas, chistes, amenazas, aislamiento, insultos, chantajes, golpes, patadas, empujones, sustracción de bienes o documentos, intimidación, insultos e incluso violaciones y encierros en establecimientos que supuestamente ofrecen tratamientos de deshomosexualización (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018). La violencia en contra de las personas LGBTQIA+ puede ser una de las causas por las cuales muchas personas deciden atentar contra su vida.

Discusión.

El trabajo se centra en la discriminación y la violencia que enfrenta la comunidad LGBTQIA+ en el ámbito laboral. Los participantes debaten sobre la responsabilidad de los Estados en la protección de los derechos de las personas LGBTQIA+, así como la necesidad de adoptar medidas para prevenir la discriminación y la violencia motivada por el odio.

Uno de los puntos discutidos es el papel del derecho internacional y las obligaciones de los Estados en la protección de los derechos humanos de las personas LGBTQIA+. Algunos participantes argumentan, que el derecho internacional establece claramente la obligación de los Estados de proteger el derecho a la vida, la seguridad y la integridad de todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género. También se destaca la responsabilidad especial que tienen los Estados en la prevención y atención de los asesinatos motivados por el odio y las agresiones en el entorno laboral y familiar.

En relación con la discriminación laboral, se discute la definición de discriminación y acoso laboral según el derecho internacional y nacional. Se señala que la discriminación laboral basada en la orientación sexual o identidad de género es una forma de violencia por motivos de género y que los Estados tienen la responsabilidad de sancionar y prevenir dicha discriminación. Además, se destaca la importancia de adoptar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Los participantes también debaten sobre las consecuencias de la discriminación laboral en la comunidad LGBTQIA+. Se resalta que la discriminación y la violencia en el entorno laboral pueden tener graves consecuencias psicológicas para las personas LGBTQIA+ como depresión, ataques de pánico, dependencia de alcohol y drogas, baja autoestima e incluso ideas suicidas. Se enfatiza la importancia de abordar estas consecuencias y promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.

En general, la discusión se centra en la necesidad de promover y proteger los derechos de las personas LGBTQIA+ en el ámbito laboral, así como en la importancia de que los Estados adopten medidas concretas para prevenir la discriminación y la violencia motivada por el odio. Se hace primordialmente necesario plantear ideas y propuestas para fomentar la igualdad de oportunidades y crear entornos laborales inclusivos y respetuosos.

CONCLUSIONES.

Una vez realizado el estudio de la discriminación en el campo laboral al grupo LGBTQIA+ en el Ecuador, se puede llegar a concientizar a las autoridades competentes y población en general de cuál es el daño que causa hacia este tipo de personas, ya que estos pueden ser daños psicológicos, físicos, entre otros.

Es una clara realidad que la discriminación hacia este tipo de personas se da a causa del desconocimiento por parte de las empresas que prestan empleo y de las mismas personas que los rodean, así como el desconocimiento de que existen derechos que se encuentran garantizados y constituidos a favor de este grupo, los cuales se encuentran contemplados en la constitución.

La discriminación que sufre el grupo LGBTQIA+ dentro del ámbito laboral es un problema grave que requiere una atención urgente. A pesar de los avances en la lucha por los derechos de las persona LGBTQIA+, esta comunidad continúa enfrentando desigualdades y trato injusto en el lugar de trabajo.

Las estadísticas y encuestas revelan que un alto porcentaje de personas han experimentado discriminación, acoso y violencia en sus empleos, debido a su orientación sexual o identidad de género. La discriminación laboral hacia este grupo tiene consecuencias devastadoras, tanto a nivel individual como para la sociedad en general. Las personas que sufren discriminación enfrentan dificultades emocionales, estrés y un deterioro en su salud mental. Además, esta discriminación limita su acceso a oportunidades laborales justas, salarios equitativos y desarrollo profesional.

Es imperativo que los Estados, las organizaciones y la sociedad en su conjunto tomen medidas concretas para erradicar la discriminación laboral hacia el grupo LGBTQIA+. Esto incluye la implementación de políticas inclusivas, leyes de protección y educación para sensibilizar a la población sobre la diversidad sexual y de género. También es fundamental promover un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, donde todos los trabajadores, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, sean valorados y tratados con igualdad.

La igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos humanos deben ser principios fundamentales en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el ámbito laboral. Al abordar y eliminar la discriminación laboral hacia el grupo LGBTQIA+, estaremos dando un paso importante hacia una sociedad más justa e inclusiva, donde todos puedan vivir y trabajar sin temor a ser discriminados por su orientación sexual o identidad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2018). Guía de orientaciones técnicas para prevenir y combatir la discriminación por diversidad sexual e identidad de género en el sistema educativo nacional. Consejo Nacional para la Igualdad de Género. https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/GU%C3%8DADIVERSIDADES_FINAL.pdf

3. Faur, E., & Grimson, A. (2019). Mitomanías de los sexos: Las ideas del siglo XX sobre el amor, el deseo y el poder que necesitamos desechar para vivir en el siglo XXI. Argentina: Siglo XXI Editores.
4. Flores-Carretero, E. (2019). Las 4 formas de discriminación a la comunidad LGBT en la sociedad y el trabajo. (sitio web ieie). Obtenido de: <https://www.ieie.eu/discriminacion-a-la-comunidad-lgbt-sociedad-y-trabajo/>
5. Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Violencia de Género. Instituto nacional de estadística y censos: Ecuador. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/violencia-de-genero/>
6. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Encuesta nacional sobre diversidad sexual y de género (ENDISEG), 2021. México: INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endiseg/Resul_Endiseg21.pdf
7. Krug, E. (2020). La violencia puede afectar a cualquiera. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/violence-can-affect-anyone#:~:text=Mala%20salud%20de%20por%20vida,otros%20trastornos%20de%20salud%20mental.>
8. Mina, M. A., & Barzola, D. D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. Universidad Agraria del Ecuador, 39(23), 15.
9. Naciones Unidas. (2020). Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
10. Naciones Unidas. (2020a). Violencia homofóbica y transfóbica. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Violence-Factsheet-Esp.pdf>
11. Organización Internacional del Trabajo. (2001). Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo: Trabajo:

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20se%20define%20en,el%20empleo%20y%20la%20ocupaci%C3%B3n.>

12. von Feigenblatt, O. F. (2022). SVNS-based multicriteria methods for the selection of management elements for academic diplomacy. *Neutrosophic Sets and Systems*, 52, 241-250.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Jackeline Del cisne Llanga Cordova.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, sede Riobamba, Ecuador. E-mail: jackelinelc01@uniandes.edu.ec.
2. **Doménica Zulema Oleas Falconi.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, sede Riobamba, Ecuador. E-mail: domenicaof73@uniandes.edu.ec
3. **Jordán Alexander Vilema Miranda.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, sede Riobamba, Ecuador. E-mail: jordanvm27@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 20 de mayo del 2023.

APROBADO: 29 de junio del 2023.