

**UNIVERSIDAD MAYOR REAL Y PONTIFICIA DE SAN FRANCISCO XAVIER DE
CHUQUISACA**

**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E
INVESTIGACIÓN**

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES



**“DISCRIMINACIÓN A LA COMUNIDAD LGBTIQ+ EN EL ÁMBITO LABORAL EN
SUCRE”**

**TRABAJO QUE SE PRESENTA EN OPCIÓN A
DIPLOMADO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y
RAZONAMIENTO JUDICIAL - VERSIÓN II**

CECILIA ANAHÍ SANDI ÁLVAREZ

SUCRE – BOLIVIA

2024

CESIÓN DE DERECHOS

Al presentar este trabajo como requisito previo para la obtención del Diplomado en Derecho Constitucional y Razonamiento Judicial, Versión II, de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, autorizo al Centro de Estudios de Posgrado e Investigación o a la Biblioteca de la Universidad, para que se haga de éste trabajo un documento disponible para su lectura, según normas de la Universidad.

Asimismo, manifiesto mi acuerdo en que se utilice como material productivo dentro del Reglamento de Ciencia y Tecnología, siempre y cuando esa utilización no suponga ganancia económica ni potencial.

También cedo a la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, los derechos de publicación de este trabajo o parte de él, manteniendo mis derechos de autor hasta un periodo de 30 meses posterior a su aprobación.

Cecilia Anahí Sandi Álvarez

.....

Sucre, 8 de abril de 2024

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me han guiado y apoyado en todo momento, porque han fomentado en mí el deseo de superación y de triunfo en la vida. Espero seguir contando siempre con su valioso e incondicional apoyo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por haberme otorgado unos padres maravillosos, quienes han creído siempre en mí, dándome el ejemplo de superación, sacrificio y sobre todo humildad, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A las personas que me han colaborado con su tiempo, ideas, datos, sugerencias, que al final se ven plasmados en el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes	2
2. Justificación	6
3. Situación Problemática	7
3.1. Pregunta de investigación	8
4. Objetivos	8
4.1. Objetivo general	8
4.2. Objetivos específicos	8
5. Diseño Metodológico	8
5.1. Tipo y enfoque de investigación	8
5.1.1 Descriptiva	8
5.1.2 Explicativa	9
5.1.3 Enfoque cualitativo-cuantitativo	9
5.2. Métodos	10
5.3. Técnicas de investigación	11
5.4. Instrumentos de investigación	11
5.5 Población y muestra	12
CAPITULO I	13
MARCO TEÓRICO	13
1.1 MARCO CONCEPTUAL	13
1.1.1. Consideraciones conceptuales o teóricas del tema	13
1.1.1.1 ¿Qué es la discriminación?	13
1.1.1.2 Origen de la discriminación	14
1.1.1.3 Tipos de discriminación	14
1.1.1.4 Efectos de la discriminación	15
1.1.1.5 ¿Qué impulsa a la discriminación?	15
1.1.1.6 Discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI)	16
1.1.1.7 ¿Que es un Derecho Humano?	16
1.1.1.8 Derecho Fundamental	17
1.1.1.9 Diferencias entre derecho humano y derecho fundamental	18
1.1.1.10 Derecho al Trabajo	18
1.1.1.11 Discriminación en el trabajo	20

1.1.1.12 Comunidad LGBTIQ+	20
1.2. MARCO CONTEXTUAL	23
1.2.1. Marco Normativo	23
a) Internacional	23
a.1) Derecho a la igualdad y no discriminación	23
• La Declaración Universal de Derechos Humanos	23
• Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	24
• Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	24
a.2) Derecho al trabajo	25
• Declaración Universal de Derechos Humanos	25
• Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	25
b) Nacional	26
b.1) Derecho a la igualdad y no discriminación	26
• Constitución Política del Estado Plurinacional	26
• Ley N° 045 Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación	27
• Ley N° 807 de Identidad de Género	27
b.2) Derecho al trabajo	28
• Constitución Política del Estado Plurinacional	28
c) Jurisprudencia Constitucional de Bolivia – Derecho a la Igualdad y No Discriminación	29
d) Jurisprudencia Constitucional Comparada – Derecho al Trabajo	35
CAPITULO II	37
INFORMACIÓN Y DATOS OBTENIDOS	37
2.1. Presentación de resultados	37
CAPITULO III	49
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	49
CONCLUSIONES	52
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°1: Respeto del derecho al trabajo de las personas LGBTIQ+	39
Cuadro N°2: ¿Ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género?.....	40
Cuadro N°3: ¿Ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género?.....	40
Cuadro N°4: Comentarios o actitudes negativas por la orientación o identidad de género..	41
Cuadro N°5: Trato desigual por la orientación o identidad de género	43
Cuadro N°6: Dificultad por expresar su orientación o identidad de género	43
Cuadro N°7: actitudes negativas hacia una compañera(o) por su orientación o identidad de género	46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Identidad de género	37
Gráfico N° 2: Orientación sexual	37
Gráfico N°3: Respeto del derecho al trabajo de las personas LGBTIQ+	38
Gráfico N°4: Ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género?	39
Gráfico N°5: Comentarios o actitudes negativas por la orientación o identidad de género	41
Gráfico N°6: Trato desigual por la orientación o identidad de género	42
Gráfico N°7: Dificultad por expresar su orientación o identidad de género	44
Gráfico N°8: Comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su orientación o identidad de género	45
Gráfico N°9: Políticas sobre discriminación	46
Gráfico N°10: Acoso, violencia o discriminación en el último año	47

ÍNDICE DE ANEXOS

Cuestionario

RESUMEN

La discriminación en el ámbito laboral puede presentarse de distintas formas, desde el momento en que hay impedimentos para obtener el trabajo, hasta cuándo se encuentran dentro de él, al recibir tratos diferentes y negativos hacia su persona en comparación de otros empleados. La comunidad LGBTIQ+ lamentablemente por los estereotipos establecidos, aunque cuenten con las capacidades, siempre son juzgados por su físico o conductas, antes que por sus habilidades.

Por este motivo se considera que la misma sociedad se constituye en el principal obstáculo para que la comunidad LGBTIQ+ ejerza de manera plena sus derechos, en particular, el derecho al trabajo, pero para poder confirmar esta situación desde distintos puntos de vista, es que se realizó una encuesta destinada a conocer la percepción de la sociedad en relación a las personas LGBTIQ+ y también conocer de manera directa la situación de estas personas en el ámbito laboral. Para ello, la población que se tomó en cuenta, fueron locales de comida con un personal mayor a 5 personas, ubicados en el distrito 1 de la ciudad de Sucre y una muestra no probabilística de tipo por conveniencia.

En ese sentido, el capítulo 1 está orientado a establecer aquellos conceptos que resultan de gran importancia para una mejor comprensión del tema, es decir, que se entiende por discriminación, derecho humano, derecho fundamental, derecho al trabajo, entre otros, respaldado por diferentes normativas tanto nacionales como internacionales.

En el capítulo 2 se abordan los resultados obtenidos en las encuestadas realizadas, mediante gráficos y cuadros que permiten una mayor comprensión.

Posteriormente, dentro del capítulo 3 se realizó un breve análisis sobre los datos obtenidos en base al desarrollo de capítulos anteriores.

Finalmente, se concluyó brindando algunas recomendaciones que toda organización o empresa debería tener en cuenta.

INTRODUCCIÓN

En un contexto de derechos humanos, los miembros de la comunidad LGBTIQ+ todavía se enfrentan a diversos desafíos, algunos comunes a todos y otros de carácter específico. Ya sea en relación al sistema judicial, al sistema sanitario, al sistema educativo, e incluso a las oportunidades laborales.

En los últimos años, es innegable aceptar que ha aumentado la conciencia sobre las personas LGBTIQ+ y el reconocimiento de los derechos humanos de los cuales gozan. En nuestro país los derechos de la comunidad LGBTIQ+ están protegidos por la Constitución Política del Estado (art. 14), Ley 045 Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación (Art. 5), Ley 807 de Identidad de Género (Art. 1), además de una amplia normativa internacional ratificada por el Estado Boliviano. Sin embargo, a pesar de la existencia y vigencia de estos instrumentos normativos existe todavía una notable discriminación y trato desigual hacia esta comunidad, la cual se ve reflejada en constantes actos homofóbicos e incluso agresividad de las personas que los rodean, convirtiéndolos en víctimas de graves violaciones a sus derechos, impidiendo de alguna manera ejercerlos plenamente.

A menudo, la causa de discriminación, acoso y exclusión en el ámbito laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad, es decir, la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual, y también de las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente debe tener una mujer y un hombre.

El Estado tiene la obligación legal de preservar los derechos humanos de toda la sociedad, por tanto, la comunidad LGBTIQ+ no queda exenta, amparándolos de la violencia y discriminación a la que están expuestos.

Por tanto, la presente monografía está orientada a realizar un análisis, estudio, comparación e interpretación tanto de normas, decretos y leyes concernientes a los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+, enfocándose de manera más precisa en el derecho al trabajo, e identificar, a través de una encuesta, si efectivamente a pesar de la existencia de todos estos instrumentos legales, la sociedad está influyendo en que la comunidad LGBTIQ+ ejerza de manera plena este derecho.

1. Antecedentes

La comunidad LGBTIQ+ es un sector social que se ha visto vulnerado a razón de tener una identidad de género o preferencias sexuales distintas a las tradicionalmente conocidas, es decir, no se identifican de manera heterosexual, debido a lo cual desde hace cientos de años han sido perseguidos, violentados y discriminados por las demás personas que no pertenecen al colectivo. Para entender la magnitud de dicha problemática, en los siguientes puntos se señalan algunos antecedentes.

MÉXICO

Doris Patricia Sánchez en su tesis de grado titulado “DISCRIMINACIÓN A LA COMUNIDAD LGBT EN EL ÁMBITO LABORAL” señala que la discriminación puede venir por cualquier persona, por lo que incluso dentro de dependencias del Estado hay ocasiones que, por la falta de información, la ignorancia o la censura frente a diversos temas, cometen actos que vulneran a las personas que acuden a dichas dependencias o laboran en ellas. El Servidor Público es aquella persona que desempeña un empleo, subordinada al Estado, en cualquiera de sus tres Poderes, independientemente de la naturaleza de la reacción laboral que lo ligue con el área a la cual presta sus servicios, obligada a apegar su conducta a principios de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia. (Molina, 2022, pág. 1)

Es decir, que indistintamente de sus creencias o ideologías, las personas deben dar un trato digno y de respeto a todo aquel que acuda a su servicio o conviva en su entorno laboral.

La discriminación tiene como causa principal a los patrones socioculturales que a manera de herencia se van transmitiendo de generación tras generación, dando inicio desde el núcleo familiar, como otros grupos sociales, se pueden percibir diversos actos discriminatorios en todos ellos consciente o inconscientemente que pueden dar como consecuencia desde la exclusión de algún miembro de la familia hasta fomentar y normalizar dichas conductas, que al momento de socializar ya sea en la escuela, en el trabajo o donde existan reuniones con otras personas que no comparten características en diversos sentidos junto al no existir un ambiente de tolerancia y respeto llegan a vulnerar la dignidad de las personas que tienen ya sea una preferencia sexual distinta, otra religión, creencias, color de piel, por cuestiones de

género, etc. Esto puede llegar a evolucionar al grado que perdura por generaciones, llegando a convertirse en una práctica cotidiana, donde los grupos vulnerables no se pueden desarrollar correctamente y produciendo una clara violación a sus Derechos Humanos que desencadena una serie de carencias al limitarles que desarrollen actividades tan necesarias y comunes como lo es trabajar en un ambiente laboral digno, recibir una educación completa, asistir a eventos socioculturales y demás acciones.

Para comprender la dimensión de la discriminación en México, se hace referencia a los resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) llevada a cabo por el INEGI los cuales dan los siguientes datos:

El 20.2% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada en el último año por alguna característica o condición personal; los motivos de discriminación que destacan son principalmente: la forma de vestir o el arreglo personal, el peso o estatura, las creencias religiosas y la edad. Este mismo comportamiento se presenta cuando se hace el análisis por sexo: 20.1% mujeres y 20.2% hombres. (Molina, 2022, pág. 17)

En México, seis de cada diez personas LGBT consideran que su orientación sexual ha sido un obstáculo para acceder a un empleo. Aun cuando obtienen un trabajo, el 70% de los mexicanos LGBT perciben que no reciben el mismo trato que sus compañeros heterosexuales. Incluso, algunos estudios han encontrado que el trato desigual dentro del espacio laboral crea un ambiente hostil que disminuye la productividad de los trabajadores e incrementa las probabilidades de que dejen su trabajo. Esto obstaculiza que las personas LGBT gocen de autonomía económica y desarrollen su carrera profesional. (Molina, 2022, pág. 34)

Finalmente concluye afirmando que la discriminación representa una limitación a la comunidad LGBT para acceder al ámbito laboral, impide que se puedan desarrollar de carácter profesional y personal, la principal causa es la ignorancia por parte de los empleadores y de los demás trabajadores. La falta de interés por parte de las Instituciones para atender actos discriminatorios es un punto fundamental de partida para combatir esto, el ser flexible o incluso no intervenir en tiempo y forma ante tales conductas, propicia a que proliferen distinciones por motivos de diversidad sexual. Vivimos en una época que se han

visibilizado más dichos temas, pero a la vez es común ver que la sociedad toma esto como burla o les quita importancia a las conductas dañinas. Sí para las personas heterosexuales la búsqueda de empleo representa un reto y el acceso a él está lleno de obstáculos como el tener cierta edad, adaptarse a horarios o tener un grado académico en específico sin importar las habilidades o la disposición que se tenga, ahora para el colectivo LGBT es mayor el reto, cuando la persona físicamente se encuentra con un rol “común” puede que sea aceptado con mayor facilidad, pero aquellos que no tienen una expresión de género de acuerdo con el rol social tienen un obstáculo desde que las personas los juzgan por decidir sobre su cuerpo, esto trasladado al ámbito laboral es todavía peor el rechazo.

La discriminación en el ámbito laboral puede presentarse de distintas formas, desde el momento en que hay impedimentos para obtener el empleo y las oportunidades se limitan, hasta cuándo se encuentran dentro del sector, al tener tratos diferentes y desfavorables hacia su persona en comparación de otros empleados. La comunidad LGBT lamentablemente por los estereotipos establecidos, aunque cuenten con las capacidades, siempre son juzgados por su físico o conductas antes que por sus habilidades.

BOGOTÁ

Dentro de los mercados de trabajo algunos perfiles ocupacionales evidencian discriminación laboral, por consiguiente, se les dificulta alcanzar ciertos niveles jerárquicos en el sector formal, aunque estén calificados para ello y lógicamente sus salarios son bajos. Por su parte, la segregación ocupacional es la tendencia de que los individuos se empleen en diferentes ocupaciones por pertenecer a un grupo en específico, separados unos de otros en la estructura ocupacional, lo cual significa la exclusión de estas personas por construcciones sociales.

Según la investigación realizada por Elizabeth Herrera y Samuel Hernández (2019) es común para las personas LGBTI enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género. La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico. (Pérez & Hernández Caro, 2019)

“El temor a ser víctimas de discriminación y violencia suele inducir a muchos/as trabajadores y trabajadoras LGBT a mantener en secreto su orientación sexual.” (Pérez & Hernández Caro, 2019, pág. 18) Esto debido a que frecuentemente una mujer que es percibida como “masculina” o un hombre que es percibido como “afeminado” en su comportamiento o apariencia son víctimas de discriminación o en muchos casos es acosado.

LATINOAMÉRICA

Un estudio desarrollado el año 2020 muestra la situación en el ámbito laboral de personas gays, lesbianas, trans, bisexuales, intersex, queer y de otras identidades de género y orientaciones sexuales no hegemónicas (LGBTIQ+), tomando como base un primer informe sobre la situación de acoso y discriminación LGBTIQ+ en el ámbito laboral de Argentina realizada en el 2019.

En ese sentido, buscan comprender la realidad en otros países de América Latina, analizando no solo sus diferentes expresiones sino también su relación con el desarrollo de políticas y programas en diversidad sexual en las empresas y otras organizaciones.

Para ello, este estudio contó con la participación de 18 países, y como parte del mismo se realizaron encuestas dirigidas exclusivamente a personas LGBTIQ+ residentes en la región, mayores de edad y que estuviesen trabajando en el último año. De ese modo fueron 1584 personas que se identificaron como LGBTIQ+.

Los resultados del mismo arrojan que:

El 37,2% de las personas LGBTIQ+ asegura haber sufrido en el último año situaciones de acoso, violencia y/o discriminación por su orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito laboral. En cuanto a los géneros las personas de género no binario o no binarie y queer (49,1%) son quienes reportan mayores niveles de acoso, violencia y discriminación. Le siguen las feminidades (43,2%) y el nivel más bajo, por debajo del promedio regional, lo informan las masculinidades (32,4%). (Torrez, Mercado Gurrola, & Giambruno, 2020, pág. 66)

Con relación a los países y regiones, Centroamérica es la región donde la percepción de acoso, violencia y discriminación es más alta (53,6%), seguido por Brasil (44%) y Colombia

(40,3%). Argentina (27,5%), Uruguay (31%), México (33,1%) y Chile (36,8%) son los países que reportan cifras inferiores al promedio regional. (Torrez, Mercado Gurrola, & Giambruno, 2020, pág. 67)

En cuanto a, la identidad de género, son las mujeres trans (71,2%) quienes mayormente expresan haber vivido situaciones como, haber recibido comentarios inadecuados, insultos, trato desigual, hasta violencia sexual y física. Le siguen los varones trans (51%), personas de género no binario o no binarie y queer (48,2%), mujeres (39,7%) y varones (31,4%, único valor por debajo del promedio regional por identidad). De acuerdo con la orientación sexual son las personas heterosexuales trans (59,8%) quienes más indican haber vivido acoso, violencia y/o discriminación, seguido por el 45,7% de las personas pansexuales, asexuales y demisexuales. Así el 41,8% de lesbianas, el 36% de las personas bisexuales y el 32% de gays han vivido estas situaciones.

2. Justificación

- Aporte teórico

Se ofrece un amplio desarrollo de la normativa en torno a los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+ particularmente el derecho al trabajo, acompañado de comparaciones respecto a instrumentos normativos internacionales haciendo énfasis, también, en lo que abarca el concepto de discriminación, quien la ejerce y contra qué sector de la población lo hace, es importante destacar que existen diversos tipos de discriminación los cuales serán abordados y por último se verificará, en base a datos que serán recolectados mediante encuestas, si la sociedad está influyendo en el ejercicio pleno del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+.

- Relevancia social

Actualmente las condiciones de trabajo influyen de manera significativa en el bienestar y calidad de vida de las personas. Muchas veces la inestabilidad laboral, genera cambios y se vulneran derechos en el trabajo, que afectan a los trabajadores por igual. Sin embargo, para la comunidad LGBTIQ+ en muchos casos la afectación a sus condiciones laborales no sólo se debe a los fuertes procesos de flexibilización laboral, que traen consigo fenómenos como la inestabilidad en el empleo, y contrataciones pasajeras, sino también a causas de índole

social, producto de la intolerancia y el irrespeto hacia los derechos de esta población. Es por esto que considero importante realizar un análisis sobre la normativa en torno a los derechos humanos de la comunidad LGBTIQ+, particularmente el derecho al trabajo, considerando que muchas veces el principal culpable de la vulneración de este derecho resulta ser la misma sociedad.

- Novedad

A pesar de los avances logrados por la población LGBTIQ+ (lesbianas, gay, bisexuales, transexuales e Intersexuales, queer) en la defensa de algunos de sus derechos, en el ámbito laboral subsisten para esta población grandes dificultades, reiteradas violaciones a sus derechos, no suficientemente visibilizadas, tanto en el acceso al empleo como en el trato dentro del lugar de trabajo. Es una terrible situación de la realidad laboral del país que es pertinente poner en alto relieve.

3. Situación Problemática

La comunidad LGBTIQ+ frecuentemente tiene dificultades al momento de insertarse en el mercado laboral. Existen encuestas e informes de derechos humanos que afirman que estas personas enfrentan discriminación durante su educación, sea por parte de los profesores o de los otros estudiantes, esto impide que desarrollen su potencial educativo, impactando sus oportunidades laborales. Ya en el ámbito laboral, las personas LGBTIQ+ reciben las reacciones más negativas por parte de reclutadores, especialmente cuando estos son hombres heterosexuales.

Con respecto a este tema la Fundación “IGUALDAD LGBT” también afirma y señala que:

“Las personas trans (travestis, transexuales, transgénero) sufren la violación de sus derechos de acceso al trabajo debido a la expresión de su identidad.”

En Bolivia, la gestión del 2022 culminó con 72 denuncias por vulneraciones de derechos a la comunidad LGBTIQ+, siendo Santa Cruz la ciudad con más denuncias (24) y Sucre con 6. (Observatorio LGBT, 2023, sp)

Factores como la discriminación social, los prejuicios y estereotipos sociales son la causa de muchas de las violaciones a los derechos humanos que sufren la comunidad LGBTIQ+, teniendo como efecto la exclusión tanto laboral, educativa o sanitaria. Claramente, estos y muchos otros problemas en distintos ámbitos reflejan que aún persisten las graves violaciones de derechos de las cuales son víctimas esta parte de la población.

3.1. Pregunta de investigación

¿De qué manera, el ejercicio del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+, se encuentra afectado por la influencia social en el distrito 1 de la ciudad de Sucre?

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Determinar los motivos por los cuales se genera influencia social en el Distrito 1 de la ciudad de Sucre, en contra del ejercicio del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+.

4.2. Objetivos específicos

- Evaluar el estado del arte sobre el objeto de estudio y el problema de investigación, relativo a la normativa jurídica y procesal relacionada al ejercicio del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+.
- Establecer el procedimiento y las dificultades con las que actualmente cuenta el ejercicio del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+.
- Establecer los mecanismos que permiten, construir una alternativa de solución al conflicto que genera la vulneración del ejercicio del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+.

5. Diseño Metodológico

5.1. Tipo y enfoque de investigación

Los tipos de investigación que se utilizaron fue la investigación descriptiva y explicativa:

5.1.1 Descriptiva:

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva,

su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. (Sabino, 1986, pág. 51)

5.1.2 Explicativa:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas.

“Las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas, además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia.” (Sampieri, 2006, pág. 67)

5.1.3 Enfoque cualitativo-cuantitativo

La investigación cualitativa responde a un paradigma que entiende la realidad como una construcción social. “El interés central de esa investigación está en una interpretación de los significados atribuidos por los sujetos a sus acciones en una realidad socialmente construida” (Moreira, 2002, pág. 3)

Se trata, entonces, de comprender la realidad desde la perspectiva de los sujetos; este deseo de comprensión se traduce en los objetivos de la investigación, que reflejan la intención de lograr un conocimiento integral de la situación o el fenómeno que se investiga.

“La investigación bajo el enfoque cuantitativo, busca describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (causalidad), generar y probar teorías. Por eso, se recolectan datos con instrumentos estandarizados y validados, para demostrar su confiabilidad; de esa manera se acota intencionalmente la información, midiendo con precisión las variables del estudio.” (Sampieri, 2014, pág. 77)

5.2. Métodos

En el presente trabajo se utilizaron los siguientes métodos de investigación.

a) Método de análisis - síntesis:

Método analítico: Utiliza la descripción general de una realidad para realizar la distinción, conocimiento y clasificación de sus elementos esenciales y las relaciones que mantienen entre sí. Se basa en el supuesto de que a partir del conocimiento general de la totalidad de un suceso o realidad podemos conocer y explicar las características de cada una de sus partes y de las relaciones que existen entre ellas. (Cervera, 2014, pág. 30)

Su empleo resulta imprescindible para poder descubrir las principales relaciones de causalidad que existen entre los sucesos o variables de la realidad investigada.

Método sintético: parte del conocimiento de los elementos esenciales e imprescindibles de una realidad y de las relaciones que los vinculan para tratar de alcanzar un conocimiento general y simplificado de dicha realidad considerada como un todo. Su empleo permite establecer la estructura de causalidad para el conjunto o totalidad de una determinada realidad internacional a partir de las relaciones de causalidad parciales que nos ofrece el método analítico. (Cervera, 2014, pág. 31)

b) Método deductivo:

La deducción parte de principios, leyes y axiomas que reflejan las relaciones generales, estables, necesarias y fundamentales entre los objetos y fenómenos de la realidad. Justamente, porque el razonamiento deductivo toma como premisa el conocimiento de lo general, es que puede llevar a comprender lo particular en el que existe lo general. De aquí la gran fuerza demostrativa de la deducción. En determinado momento de la investigación puede predominar uno u otro método, atendiendo a las características de la tarea que esté realizando el investigador. Pero esto no significa que se tome como dos métodos independientes ya que la inducción y la deducción se complementan mutuamente en el proceso de desarrollo del conocimiento científico. (Dlhigo, 2016, pág. 68)

Este método permitió abordar de manera general la problemática de la investigación, para encontrarnos con un hecho conocido, como es la vulneración del derecho al trabajo de la

comunidad LGBTIQ+, e identificar cuales fueron algunas de las causas de este hecho por parte de la sociedad.

c) Método histórico lógico:

Lo histórico se refiere al estudio del objeto en su trayectoria real a través de su historia, con sus condicionamientos sociales, económicos y políticos en los diferentes periodos. Lo lógico interpreta lo histórico e infiere conclusiones. La combinación de lo histórico con lo lógico no es una repetición de la historia en todos sus detalles, sino que reproduce solo su esencia. Lo histórico y lo lógico están estrechamente vinculados. Lo lógico para descubrir la esencia del objeto requiere los datos que le proporciona lo histórico. De otra manera, se trataría de un simple razonamiento especulativo. Sin embargo, lo lógico debe reproducir la esencia y no limitarse a describir los hechos y datos históricos. Estas ideas se resumen en que lo lógico es lo histórico liberado de la forma histórica. (Jimenez & Perez Jacinto, 2017, pág. 13)

Este método permitió hacer un retroceso con respecto al derecho del trabajo, interpretando de manera lógica los acontecimientos y hechos suscitados anteriormente.

5.3. Técnicas de investigación

5.3.1 La encuesta: es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas. (Grasso, 2006, pág. 13)

La encuesta permitió explorar la opinión pública y los valores vigentes de nuestra sociedad, temas de significativa importancia para el desarrollo de nuestra investigación.

5.4. Instrumentos de investigación

Para ello, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Básicamente se debe considerar dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

- Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación

(valores numéricos) de las respuestas de los sujetos.

- Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, se utiliza cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas. Estas preguntas no permiten pre codificar las respuestas, la codificación se efectúa después que se tienen las respuestas. (Gómez, 2006, pág. 127)

En esta investigación, la encuesta, que constó de 10 preguntas, nos permitió medir las actitudes de las personas encuestadas; en este caso concreto: por un lado, conocer la situación de la comunidad LGBTIQ+ en su centro laboral y por otro, conocer la percepción respecto a la aceptación de la comunidad LGBTIQ+ en la sociedad y como ello influye en el ejercicio pleno de su derecho al trabajo.

5.5 Población y muestra

5.5.1 Población: “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (Arias, 2012, pág. 81)

Se estableció como población, locales de comida con un personal mayor a 5 miembros, ubicados en el distrito 1 de la ciudad de Sucre. Se tomó en cuenta únicamente el distrito 1 con el fin de delimitar el objeto de estudio, teniendo en cuenta además que previamente se pudo identificar a través de una simple observación la concurrencia, a estos establecimientos, de personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

5.5.2 Muestra: “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población.” (Acuña, 1997, pág. 141)

Para la presente investigación se utilizó la muestra no probabilística de tipo por conveniencia, con el fin de poder establecer, como investigadora, los criterios para escoger a las personas que serán encuestadas. Por ejemplo, la edad y el puesto que ocupan, en este caso todos los encuestados fueron empleados.

De ese modo, la muestra obtenida se conformó de 77 personas de las cuales 40 se identificaron como personas trans, lesbianas, gay, bisexuales y pansexuales y 37 heterosexuales.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 MARCO CONCEPTUAL

1.1.1. Consideraciones conceptuales o teóricas del tema

1.1.1.1 ¿Qué es la discriminación?

Según la definición que nos brinda Jesús Rodríguez “La discriminación se interpreta como una limitación injusta a las personas en cuanto a sus libertades y protecciones fundamentales, a la participación social y política y a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades.” (Zepeda, 2007, pág. 65)

Se entenderá por discriminación, según establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, citada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el idioma o cualquier otro motivo. (CNDH, 2018, pág. 5)

También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial, el antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. (CNDH, 2018, pág. 6)

Así mismo, el Convenio de la OIT número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) Define la discriminación 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”

Entonces, podemos decir que la discriminación se basa en dar un trato distinto a las personas, sea por diversos factores, como ser género, orientación sexual, apariencia física, identidad, lo que conlleva a anular el goce pleno de los derechos fundamentales. Es importante entender que las personas no siempre encajan de manera simple en un grupo social, cada persona es diferente, por tanto, puede identificarse o ser identificada de varias maneras que se superponen o entrecruzan entre ellas, aumentando así el grado de discriminación.

1.1.1.2 Origen de la discriminación

La discriminación se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios. (CNDH, 2018, pág. 7)

Los actos de discriminación anulan el ejercicio pleno de los derechos de las personas que la sufren.

1.1.1.3 Tipos de discriminación

La discriminación puede presentarse en distintas formas:

Discriminación de hecho. Consiste en la discriminación que se da en las prácticas sociales o ante funcionarios públicos, cuando se trata de modo distinto a algún sector, como por ejemplo a las mujeres o a las personas mayores.

Discriminación de derecho. Es aquella que se encuentra establecida en la ley, vulnerando los criterios prohibidos de discriminación, mediante la que se da un trato distinto a algún sector. Es el caso, por ejemplo, de una ley que estableciera que las mujeres perderían su nacionalidad si contrajeran matrimonio con un extranjero, pero que esta ley no afectara a los hombres que estuvieran en semejante situación.

Discriminación directa. Cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el sólo hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico, por ejemplo, Negar el acceso a un empleo en razón de la apariencia o las condiciones físicas o de salud de las personas, cuando esta condición no es determinante para realizar el trabajo de que se trate.

Discriminación indirecta. Cuando ciertas normas o prácticas, aparentemente neutras, tienen efectos negativos en uno o más colectivos, por ejemplo: La organización de cursos de

formación fuera de las horas de trabajo, durante los fines de semana o en horas tardías puede traducirse en la exclusión de aquellos/as trabajadores que por sus responsabilidades familiares no pueden asistir.

Discriminación por acción. Cuando se discrimina mediante la realización de un acto o conducta.

Discriminación por omisión. Cuando no se realiza una acción establecida por la ley, cuyo fin es evitar la discriminación en contra de algún sector de la población.

Discriminación sistémica. Se refiere a la magnitud de la discriminación de hecho o de derecho en contra ciertos grupos en particular.

1.1.1.4 Efectos de la discriminación

Toda discriminación produce efectos desiguales que ponen a las víctimas en una situación de desventaja, dificulta su acceso a oportunidades de empleo y a la igualdad de trato en el lugar de trabajo. Esto se traduce en menor motivación para trabajar y lograr un buen rendimiento, lo cual redundaría en menor productividad laboral y en tensiones en el lugar de trabajo con repercusiones negativas en el rendimiento general de la empresa, reduce los niveles de autoestima de la persona, afectando su potencial de desarrollo y sus relaciones familiares y sociales. (Ministerio de Culturas, 2021)

1.1.1.5 ¿Qué impulsa a la discriminación?

La Amnistía Internacional menciona que “en el fondo de todas las formas de discriminación están el prejuicio basado en conceptos de identidad y la necesidad de identificarse con un grupo determinado. Esto puede generar división, odio e, incluso, la deshumanización de otras personas porque tienen una identidad diferente.”

“La intolerancia, el odio y la discriminación causan una fractura cada vez mayor en las sociedades.” (Amnistía Internacional, 2023)

La política del miedo divide a la población mientras los dirigentes difunden un discurso tóxico y culpan de los problemas económicos o sociales a determinados grupos o personas.

1.1.1.6 Discriminación contra las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI)

En todo el mundo, las personas sufren discriminación por amar a quien aman, por sentirse atraídas por determinadas personas y por ser quienes son. Las personas LGBTI pueden ser tratadas injustamente en todas las esferas de su vida, ya sea en el ámbito de la educación, el empleo, la vivienda o el acceso a los servicios de salud, y pueden sufrir acoso y violencia.

Para las personas LGBTI, es muy difícil, y en la mayoría de los casos imposible, vivir su vida en libertad y obtener justicia por los abusos sufridos cuando las leyes no están de su parte. Incluso cuando lo logran, las identidades LGBTI están muy estigmatizadas y estereotipadas, lo que les impide vivir su vida como miembros de la sociedad en condiciones de igualdad o disfrutar derechos y libertades que están disponibles para otras personas. (Amnistía Internacional, 2023)

1.1.1.7 ¿Que es un Derecho Humano?

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) nos brinda el siguiente concepto: “Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición. Entre los derechos humanos se incluyen el derecho a la vida y a la libertad; a no estar sometido ni a esclavitud ni a torturas; a la libertad de opinión y de expresión; a la educación y al trabajo, entre otros muchos. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.” (Naciones Unidas)

De acuerdo a la UNICEF (el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, por sus siglas en inglés) señala que “los derechos humanos son normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos. Estos derechos rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos. (UNICEF, 2015)

En ese entendido la Amnistía Internacional agrega que “Los derechos humanos son derechos y libertades fundamentales que tenemos todas las personas por el mero hecho de existir. Respetarlos permite crear las condiciones indispensables para que los seres humanos

vivamos dignamente en un entorno de libertad, justicia y paz. El derecho a la vida, a la libertad de expresión, a la libertad de opinión y de conciencia, a la educación, a la vivienda, a la participación política o de acceso a la información son algunos de ellos.” (Amnistía Internacional España, 2023)

Las leyes relativas a los derechos humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades, así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás.

1.1.1.8 Derecho Fundamental

En base a lo anteriormente mencionado, se considera que para que exista un derecho fundamental, primero debe existir un derecho humano, por ende, un derecho fundamental es una garantía que brinda la nación a todo individuo que está dentro de su límite territorial, y se ve regido por una constitución, por tanto, dota de facultades que deben gozar plenamente todo individuo dentro de un territorio nacional.

Gonet Branco, apunta que los derechos fundamentales asumen una posición de definitivo realce en la sociedad cuando se invierte la tradicional relación entre Estado e individuo y se reconoce que el individuo tiene, primero derechos y luego deberes ante el Estado. (Branco, 2002, pág. 107)

Según Miguel Carbonell, “los Derechos Fundamentales son Derechos Humanos constitucionalizados”.

Luigi Ferrajoli, sostiene que los derechos fundamentales son “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a ‘todos’ los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar”.

Entonces un derecho fundamental es aquel que se encuentra plasmado en un ordenamiento jurídico vigente, que le permite a cualquier persona disfrutar de un derecho frente al Estado,

por lo tanto, los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a toda persona, mismos que deben ser respetados y reconocidos por el Estado.

1.1.1.9 Diferencias entre derecho humano y derecho fundamental

	Derechos humanos	Derechos fundamentales
Definición	<ul style="list-style-type: none"> • Son las garantías que tienen todas las personas desde que nacen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Son las garantías que tienen los ciudadanos o residentes de un país.
Organismo del cual dependen	<ul style="list-style-type: none"> • La Organización de las Naciones Unidas (ONU). 	<ul style="list-style-type: none"> • El Estado.
Documento que los consagra	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). 	<ul style="list-style-type: none"> • La constitución y las leyes de cada Estado.
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> • Universal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nacional.

1.1.1.10 Derecho al Trabajo

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. (CNDH, 2016, p. 7)

Así mismo, señala que el derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;

2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;

3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

Para el ACNUDH (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos) agrega que “Toda persona tiene el derecho al trabajo digno o decente que le permita vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, para la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, a su plena realización personal y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.” El derecho al trabajo es esencial para lograr el disfrute de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Seguidamente citando a Eva Márquez, nos brinda el siguiente concepto “el derecho al trabajo se refiere a la oportunidad de ganarse la vida mediante una labor escogida o aceptada, es decir, que tenemos la libertad de elegir a que nos queremos dedicar profesionalmente, y no tendría que estar condicionado por nuestro género, étnica o clase social.” (Villavazo, 2021)

Por tanto, el derecho al trabajo resulta esencial para toda la sociedad actualmente, ya que contribuye no solo a la formación de la persona, sino que también es necesario para el sustento mismo y además se puedan cubrir las necesidades de su familia.

Por otro lado, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el ejercicio del derecho al trabajo necesita los siguientes elementos interdependientes y esenciales:

a) Disponibilidad: en el Estado Parte tiene que haber servicios especializados con la función de ayudar y dar apoyo a los individuos para que puedan encontrar un empleo.

b) Accesibilidad: el mercado de trabajo tiene que poder ser accesible a toda persona bajo la jurisdicción del Estado Parte

c) Aceptabilidad y calidad: la protección del derecho al trabajo reviste varios aspectos, especialmente el derecho del trabajador a unas condiciones laborales justas y favorables, en

particular a la seguridad en el trabajo, al derecho a formar sindicatos y al derecho a escoger y a aceptar libremente un empleo. (CNDH, 2016, pág. 11)

1.1.1.11 Discriminación en el trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación en el trabajo hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse. (Organización Internacional del Trabajo , 2023)

1.1.1.12 Comunidad LGBTIQ+

Laia Vila con referencia a este tema nos indica que el término LGBTIQ+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer. Al final se añade el símbolo + para incluir todos los demás colectivos que no están representados en las siglas anteriores. (Vila, 2019)

Si bien al principio solo se usaban las siglas LGB, a lo largo de los años estas han ido evolucionando incorporándose nuevos conceptos que hacen referencia a otras identidades de género y orientación sexual. Para una mejor comprensión, se desarrollarán brevemente cada una de ellas:

L= Lesbianas: personas que se identifican como mujeres y que se sienten atraídas sexual o amorosamente por otras mujeres.

G= Gays, personas que se identifican como hombres y que se sienten atraídos por otros hombres.

B= Bisexuales, personas que se sienten atraídas tanto física como emocionalmente hacia otras personas sin importar su género.

T= Dentro de este término pueden incluirse trans, transgénero, travesti o incluso personas de género no binario:

Trans, término paraguas bajo el cual se encuentran todas aquellas personas que no se identifican con el género asignado al nacer.

Transexual, son las personas que asumen y expresan cotidianamente una identidad de género diferente del género asignado al nacer y que, además de modificar parcialmente sus cuerpos mediante cirugías, terapias de hormonas, implantes mamarios, readecuan o desean readecuar, su genitalidad. Esta identidad no presupone una orientación sexual determinada.

Transgénero, Son las personas que expresan un género diferente al asignado al nacer. Pueden modificar sus cuerpos mediante terapias hormonales, cirugías de modificación corporal, etc. Esta identidad no presupone una orientación sexual determinada.

Travesti, son personas que se visten y se comportan como si fueran el género opuesto. Por ejemplo, un hombre puede vestirse y maquillarse con la ropa que normalmente llevan solo las mujeres, y al revés.

No binario, personas que no se identifican dentro del espectro binario varón-mujer o con la distinción femenino-masculino. (W.G., 2022)

I= Intersexualidad, Son aquellas personas que en el momento de su nacimiento poseen rasgos, cualidades o atributos de ambos géneros, es decir, que en su cuerpo estén presentes cromosomas, hormonas o genitales de hombre y de mujer al mismo tiempo. (Pérez I. , 2021)

Q= Queer, son las personas que entienden su propia identidad como algo fluido y rechazan la idea de ser clasificadas por sus prácticas sexuales o por una identidad de género estática o inmutable

+ = Otras diversas orientaciones e identidades de género. Por ejemplo, la pansexualidad.

Pansexualidad: Capacidad de una persona de sentir atracción erótica afectiva hacia otra persona, con independencia del sexo, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y/o sexuales con ella.

A continuación, se desarrollará un glosario de aquellos términos que se consideran importantes para el entendimiento de lo que engloba la comunidad LGBTIQ+, recabados del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED):

a) Diversidad sexual y de género: hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas. (CONAPRED, 2016, pág. 18)

b) Estereotipo: son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales. (CONAPRED, 2016, pág. 19)

c) Estigma: es la desvalorización o desacreditación de las personas de ciertos grupos de población, atendiendo a un atributo, cualidad o identidad de las mismas, que se considera inferior, anormal o diferente, en un determinado contexto social y cultural, toda vez que no se ajusta a lo socialmente establecido. (CONAPRED, 2016, pág. 19)

d) Heteronormatividad: Expectativa, creencia o estereotipo de que todas las personas son, o deben ser, heterosexuales, o de que esta condición es la única natural, normal o aceptable; esto es, que solamente la atracción erótica afectiva heterosexual y las personas heterosexuales, o que sean percibidas como tales, viven una sexualidad válida éticamente, o legítima, social y culturalmente. (CONAPRED, 2016, pág. 21)

e) Homofobia: rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Puede derivar en otras formas de violencia como la privación de la vida y el delito de homicidio, que puede ser tipificado como crimen de odio por homofobia. Su uso se ha extendido al rechazo hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en general; sin embargo,

esto ha contribuido a invisibilizar las distintas formas de violencia que viven lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales. (CONAPRED, 2016, pág. 22)

f) Orientación sexual: es la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (CONAPRED, 2016, pág. 28)

g) Prejuicio: percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos. (CONAPRED, 2016, pág. 29)

Influencia social: se basa en los cambios de conducta o pensamiento que se producen en un sujeto debido a una serie de procesos mentales derivados de la comunicación con otros seres o medios. Se debe tener en cuenta que independientemente del resultado todo proceso de influencia es bidireccional, es decir, una persona puede cambiar la forma de actuar de otra, pero que la segunda cambie o no provocará asimismo una influencia en la primera. Lo mismo se aplica a nivel de grupo e incluso a nivel de sociedad.

Algunos factores que afectan al nivel de influencia son la cohesión grupal, que puede generar presión a la conformidad, el tipo de normas sociales, el tamaño de los grupos o las posiciones y roles de los diversos elementos que se van a influir entre sí, las expectativas sobre la conducta propia y ajena o el valor otorgado a la propia opinión y a la de los demás. (Mimenza, 2017)

1.2. MARCO CONTEXTUAL

1.2.1. Marco Normativo

a) Internacional

a.1) Derecho a la igualdad y no discriminación

- **La Declaración Universal de Derechos Humanos**

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (Declaración Universal de los derechos Humanos, 1948, art. 7)

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966, art. 26)

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre. (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1981, art. 3)

En función de la normativa internacional, todas las personas no solamente son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la misma, sino que también se prohíbe cualquier tipo de discriminación garantizando igual y efectiva protección ante la discriminación sea por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

a.2) Derecho al trabajo

- **Declaración Universal de Derechos Humanos**

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Declaración Universal de los derechos Humanos, 1948, art. 23)

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. (Naciones Unidas, Derechos Humanos, 2022)

Entonces, el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos, toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad, además que ayuda a la supervivencia y contribuye también a su plena realización. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento de toda persona a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, en especial la seguridad de las condiciones de trabajo.

El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo, engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

b) Nacional

b.1) Derecho a la igualdad y no discriminación

- **Constitución Política del Estado Plurinacional**

El párrafo II del artículo 8 señala “El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad,

justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.” (Constitución Política del Estado, 2009, pág. 10)

El párrafo II del artículo 14 dispone que “el Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.” (Constitución Política del Estado, 2009, art. 14)

Por su parte, el párrafo V a letra dice que “las leyes bolivianas se aplican a todas las personas, naturales o jurídicas, bolivianas o extranjeras, en el territorio boliviano.” (Idem.)

- **Ley N° 045 Contra el Racismo y toda Forma de Discriminación**

La cual establece el deber del Estado Plurinacional de Bolivia a definir y adoptar una política pública de prevención y lucha contra el racismo y toda forma de discriminación, con perspectiva de género y generacional, de aplicación en todos los niveles territoriales nacionales, departamentales y municipales.

En ese entendido, el artículo 5 nos aporta la definición de discriminación, entendiéndola como toda forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, ideología, estado civil, entre otras, que tengan por objetivo anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales. (Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, 2010, pág. 2)

- **Ley N° 807 de Identidad de Género**

La cual establece el procedimiento para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero en toda documentación pública y

privada vinculada a su identidad, permitiéndoles ejercer de forma plena el derecho a la identidad de género, incorpora el principio de igualdad. (Ley de identidad de género, 2016)

A pesar de la existencia de estos instrumentos normativos referentes al derecho de igualdad y no discriminación, en el ámbito laboral aún persisten distintas formas de vulnerar este derecho, desde el momento en que hay impedimentos para obtener un empleo, hasta cuándo se encuentran dentro de él, y tienen tratos diferentes y desfavorables hacía su persona en comparación de otros empleados. La comunidad LGBTIQ+ lamentablemente por los estereotipos establecidos, aunque cuenten con las capacidades, siempre son juzgados por su físico o conductas antes que por sus habilidades.

b.2) Derecho al trabajo

- **Constitución Política del Estado Plurinacional**

El artículo 46 a la letra dice: “Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias.

II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución

Continuando con el artículo 48 en su párrafo I señala que “las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio.” Agregando en el párrafo II que, “las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.” Por consiguiente, en el párrafo V tenemos que, “el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a

los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.” Y por último el párrafo VII menciona que “el Estado garantizará la incorporación de las jóvenes y los jóvenes en el sistema productivo, de acuerdo con su capacitación y formación.”

Artículo 49.-

(...) III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Es decir que, el Estado boliviano sustentado en los valores de igualdad, respeto, inclusión, equidad social y de género, entre otros, tiene la obligación legal de preservar los derechos humanos de toda la sociedad, ya que prohíbe y sanciona toda forma de discriminación que impida el goce pleno de los derechos. Uno de ellos es el derecho al trabajo, siendo que el Estado debe protegerlo en todas sus formas, permitiendo ejercerlo de manera digna, sin discriminación alguna con un salario justo, equitativo y sobre todo satisfactorio.

c) Jurisprudencia Constitucional de Bolivia – Derecho a la Igualdad y No Discriminación

En cuanto a la jurisprudencia nacional no se cuenta con muchas sentencias sobre el derecho a la igualdad y no discriminación de personas LGBTIQ+, pero cabe citar la Sentencia Constitucional 1978/2011-R de 7 de diciembre de 2011 sobre destitución de la policía por “padecer desviación sexual” el Tribunal señala que la misma es discriminatoria en los siguientes términos: “...las autoridades demandadas, utilizando la información interferida, obtenida de la memoria y archivo del celular del accionante, han sido utilizadas ilegalmente para calificar un perfil disociador y discriminatorio de su personalidad, sujetándolo a un clima de injusto acoso y peyorativo hostigamiento, así como un indebido proceso, ante la Comisión del Régimen Disciplinario de la ANAPOL, con el riesgo jurídico de ser despojado de su meritudo status académico de brigadier y ser dado de baja del instituto policial con

ignominia, sin derecho a reincorporación, que recientemente fue agravada con la ilegal restricción de su derecho a efectuar defensa de tesis de grado académico, para optar al título profesional de Licenciado en Ciencia Policial y grado de Subteniente de Policía”. (Sentencia Constitucional 1978/2011-R)

En el presente caso, se tiene que el 4 de marzo de 2009, el accionante, en su condición de alumno regular del cuarto curso de la Academia Nacional de Policías (ANAPOL), transitaba por inmediaciones de la guardia, cuando, sin que hubiese incurrido en delito o falta disciplinaria alguna, José Millán Estrada, ex Oficial Instructor, autoridad codemandada, basándose en una instructiva interna -que únicamente prohíbe el uso de los celulares por parte de los cadetes estudiantes, en predios de ese instituto de formación profesional, pero que de ninguna manera autoriza a los oficiales superiores instructores a que accedan a la base de datos y registro de los mismos-, sin contar con un requerimiento fiscal, ni cumplir con ninguna formalidad, incautó su teléfono celular.

Luego, sin que medie orden judicial fundamentada, procedió ilegalmente a aperturar y examinar el registro de asiento de información del celular incautado -que contenía información confidencial y potencialmente privada, con imágenes sensibles, que no debiera trascender a terceros- y difundió tal contenido arbitraria e ilegalmente al resto del plantel de oficiales de la ANAPOL, propiciando un nulo e ilegal hostigamiento y trato discriminatorio. Posteriormente, José Millán, el 6 de marzo de 2009, elevó informe a conocimiento de César Augusto Russo Sandoval, Capitán de Servicio de la ANAPOL, quien a su vez, mediante informe de 7 de marzo de 2009, elevó y entregó el mencionado celular, ilegalmente incautado, a Edgar Pérez Barrientos, Director de la indicada Academia, que sin ser parte de algún organismo de control de la base de datos o información privada, ni contar con el derecho a acceso, revisó la información ahí contenida, realizando una tergiversada disociación subjetiva de esta información privada, en presencia de todos sus compañeros de curso, con lesión a su dignidad humana, empleando epítetos injuriantes y lesivas a su honra, honor y propia imagen, le otorgó un trato discriminatorio, calificando y adecuando su conducta a un "delincuencial perfil de desviación y depravación sexual, írrita y reñida conducta lesiva de sus derechos humanos".

El Director de la ANAPOL, en base a la referida violación al derecho a la intimidad y privacidad personal del accionante, ordenó a la Sub Dirección del instituto de formación policial, inicie un procesamiento disciplinario en su contra, manteniendo ilegalmente en su poder el celular incautado, bajo secuestro, por el espacio de cinco meses, impidiendo el acceso del accionante y sus abogados, sin contar con una orden judicial expresa, ni tener facultades procesales de operador jurídico, que le confieran sus reglamentos internos.

Basándose en un inexacto perfil del accionante, el codemandado Oscar Chávez Rueda, Sub Director y Presidente de la Comisión de Régimen Disciplinario, constituido en Tribunal Disciplinario de la ANAPOL de primera instancia, dispuso la emisión del "Decreto de Apertura de Sumario Investigativo Disciplinario" de 25 de abril de 2009, del aparejado caso 051/09, contra el accionante, y otros ocho cadetes, que aparecieron en el banco de información privada e imágenes sensibles, por la supuesta comisión de faltas disciplinarias establecidas en el art. 10 inc. "D" en sus numerales 4, 9, 13, 23, que establecen lo siguiente; "atentar contra los derechos y la dignidad humana de los cadetes"; "Mantener relaciones amorosas íntimas en el instituto entre cadetes de cualquier curso"; "acoso sexual premeditado y tendencioso hacia los y las cadetes del mismo curso o de cursos inferiores"; "incumplimiento de órdenes e instrucciones legalmente impartidas por un superior", y otras posibles faltas que el asignado al caso determine de acuerdo a la investigación del Reglamento del Régimen Disciplinario de la Academia.

Tal decreto fue notificado al accionante el 25 de abril de 2009, designándose a Yvi Vargas Sosa, Oficial Instructor como oficial investigadora -codemandada- quien, sin contar con orden judicial o requerimiento fiscal, ni resolución fundamentada de juez o tribunal, y sin el consentimiento escrito del accionante, accedió, revisó y realizó un juicio crítico discriminatorio a la información privada e imágenes sensibles que contenía el celular ilegalmente incautado.

Sentencia Constitucional Plurinacional 0003/2020- S4

De 9 de enero de 2020, sobre “Traslado de recluso a pabellón de máxima seguridad.”
El accionante, denuncia que la autoridad demandada omitió dar cumplimiento al Auto Interlocutorio de 19 de septiembre de 2018, pronunciado por autoridad competente;

por el que, se dispuso su traslado de un pabellón de máxima seguridad, donde sufría hostigamiento de parte de los demás internos por motivo de su orientación sexual, a otro de Régimen Abierto, en clara inobservancia del art. 178 de la CPE, poniendo en riesgo su integridad física y su vida.

Encontrándose privado de libertad en el Centro Penitenciario Santa Cruz “Palmasola”, el 19 de septiembre de 2018, hizo conocer al Tribunal de Sentencia Penal Primero de Concepción del señalado departamento que fue trasladado, sin explicación alguna del Régimen Abierto PC-4 al Pabellón de máxima seguridad PC-7, donde se encontró rodeado de personas condenadas a treinta años de privación de libertad, involucradas en la revuelta que existió anteriormente al interior del referido Centro Penitenciario, quienes constantemente lo amenazan y hostigan por su orientación sexual de homosexual, tratando de forzarle a tener relaciones sexuales a las cuales se negó. Ante dicha situación y considerando que su vida estaba en riesgo, solicitó al Tribunal aludido ordene al Director del nombrado Centro Penitenciario, su traslado inmediato al Régimen Abierto PC-4, en el plazo de veinticuatro horas de su legal notificación, bajo exclusiva responsabilidad en caso de incumplimiento.

Las autoridades jurisdiccionales del indicado Tribunal, mediante Auto Interlocutorio de 19 de septiembre de 2018, dispusieron su traslado del “PC-7 y sea a PC-4 (para su permanencia en dicho lugar)” (sic), emitiendo en la misma fecha el oficio 573/2018, dirigido al Director citado, quien fue notificado el 25 del mes y año mencionados; sin embargo, el 1 de octubre de 2018, fue trasladado al Pabellón PC-3, Bloque A, lugar donde se encuentra actualmente recluido, nuevamente sin que se le haya expuesto las razones de dicho accionar; por lo que, solicitó el 3 de igual mes y año, al Director referido, dé cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal de Sentencia señalado, y en consecuencia haga efectivo su traslado al Régimen Abierto PC-4, sin que hasta la fecha de presentación de esta acción de defensa, hubiera obtenido respuesta alguna, menos la observancia de la orden judicial. Por lo expuesto, alega que, a pesar de haber acatado con todas las formalidades legales, el Director del mentado Centro Penitenciario, se rehusó a dar cumplimiento a lo dispuesto, vulnerando el art. 178 de la Constitución Política del Estado (CPE), en sus principios de seguridad jurídica, probidad,

celeridad, equidad, servicio a la sociedad, armonía social y respeto a los derechos. (Sentencia Constitucional Plurinacional 0003/2020-S4)

Sentencia Constitucional Plurinacional 0071/2022-S3

De 16 de marzo de 2022, sobre “cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen”. El accionante a través de sus representantes, denuncia la vulneración de sus derechos a la dignidad; a la identidad; a la identidad de género; al nombre; a la personalidad jurídica; al libre desarrollo de la personalidad y a la satisfacción de sus necesidades, intereses y aspiraciones; a la vida privada; a la igualdad y no discriminación; al interés superior del niño y al debido proceso en sus elementos de fundamentación y motivación; conculcados por el Director Nacional a.i. del SERECI ahora accionado, quien a través de la Nota SERECI JNRC-2123/2021, eludió pronunciarse sobre su petitorio de admitir la solicitud de cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen, soslayando efectuar un control de convencionalidad sobre la Ley de Identidad de Género, en lo que respecta a la edad para poder incoar dicho trámite, sobre la base de estándares interamericanos en la materia, concretamente, la Opinión Consultiva 24/2017 de la Corte IDH.

En el presente caso se tiene que NN, hijo y representado de AA y BB, es un adolescente transgénero de quince años de edad, que se encuentra recibiendo tratamiento hormonal de congruencia de género, para el ejercicio pleno de sus derechos conforme a su autopercepción, procura uniformar los documentos oficiales de su identidad, de modo que armonicen sus datos registrados con su expresión corporal. Con esa finalidad, el 25 de mayo de 2021, los impetrantes de tutela señalan que en su condición de progenitores del menor NN, acudieron ante la Dirección Nacional del SERECI para solicitar la admisión del trámite de cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de su representado; petición enmarcada en el Bloque de Constitucionalidad y en la obligación que tienen las autoridades del Estado Plurinacional de Bolivia, de ejercer el control de convencionalidad sobre la Ley de Identidad de Género (LIG) -Ley 807 de 21 de mayo de 2016-, en cuanto a la limitación que se impone para acceder a dicho trámite únicamente a favor de personas mayores de dieciocho años; no obstante, los

estándares establecidos en la Opinión Consultiva 24/2017 emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

Transcurridos más de cuatro meses de su solicitud, y al no recibir respuesta pese al seguimiento y reclamos constantes por el rezago, el 29 de septiembre de 2021, exigieron que su pretensión sea atendida invocando el cumplimiento del art. 60 de la CPE, así como los principios de interés superior del niño y de prioridad absoluta, contenidos en el Código Niño, Niña y Adolescente, pues su inobservancia incidía de forma lesiva sobre los derechos de su hijo y representado, a la identidad, a la identidad de género, al libre desarrollo a la personalidad, a la personalidad jurídica, a la vida privada, a la igualdad y no discriminación, y como consecuencia de ello, sobre todos sus demás derechos en el marco de la interdependencia establecida en el art. 13 de la Norma Suprema.

Recién el 19 de octubre de 2021, fueron notificados con la Nota SERECI JNRC-2123/2021 de 11 de igual mes y año, a través de la cual, el Director Nacional a.i. del SERECI negó su solicitud, indicando no tener competencia ni estar dentro de sus funciones y atribuciones atender la petición que efectuaron, pues de acuerdo a la Ley de Identidad de Género, el cambio de nombre y sexo sólo es posible para mayores de dieciocho años y siempre que el titular del registro así lo solicite, conforme al Reglamento para el Cambio de Nombre Propio y Dato del Sexo en Partidas de Nacimiento de Personas Transexuales y Transgénero, aprobado mediante Resolución TSE-RSP 0229/2016 de 22 de junio.

Haciendo evidente que la Nota SERERECI JNRC-2123/2021 vulneró el debido proceso, ya que carece de una fundamentación y motivación compatible con la Constitución Política del Estado y el Bloque de Constitucionalidad, pues el Director Nacional a.i. del SERECI -ahora accionado-, no efectuó un control de convencionalidad ni vinculó los estándares de la Corte IDH para pronunciarse sobre la solicitud de cambio de nombre y sexo, pese a ser una obligación de todas las autoridades administrativas y judiciales de nuestro Estado, conforme se entiende de la SC 0110/2010-R, y las Sentencias Constitucionales Plurinacionales 0112/2012, 0572/2014 y 0032/2019, que replican el razonamiento asumido en los casos Almonacid Arellano y otros vs. Chile, y Gudiel Álvarez y otros vs. Guatemala, así como de

la Opinión Consultiva 21/14 de la señalada Corte Supranacional. (Sentencia Constitucional Plurinacional 0071/2022-S3)

d) Jurisprudencia Constitucional Comparada – Derecho al Trabajo

COLOMBIA:

El Juzgado de 1a Instancia de Distrito en lo Laboral de 5a Nominación de Rosario de 22 de junio de 2007 desarrolla una ampliación del concepto de homofobia en este caso en el que una persona travesti denuncia que su empleadora empezó a realizar cuestionamientos sobre su vida privada, referidos a su condición de travesti, que concluyen con su despido en razón, según ella, que personas ajenas al negocio consideraban que era mejor que no trabajara más porque su persona resultaba “antiestética”.

Una definición algo más compleja de homofobia refiere a “la hostilidad general, psicológica y social, respecto de aquellos y aquellas de quienes se supone que desean a individuos de su propio sexo o tienen prácticas sexuales con ellos. Forma específica de sexismo, la homofobia rechaza también a todos los que no se conforman con el papel predeterminado por su sexo biológico. Construcción ideológica consistente en la promoción de una forma de sexualidad (hetero) en detrimento de otra (homo), la homofobia organiza una jerarquización de las sexualidades y extrae de ella consecuencias políticas”.

(...) Si bien en el momento histórico en que nos encontramos, no resulta sostenible la emisión de juicio adverso sobre los derechos de las personas de constituir su sexualidad y vestir en consecuencia (al menos desde lo discursivo), “tampoco debe ignorarse que personas pertenecientes a la minoría a que se refiere (...) no sólo sufren discriminación social sino que también han sido victimizadas de modo gravísimo, a través de malos tratos, apremios, violaciones y agresiones, e inclusive con homicidios.

Como resultado de los prejuicios y la discriminación que les priva de fuentes de trabajo, tales personas se encuentran prácticamente condenadas a condiciones de marginación, que se agravan en los numerosos casos de pertenencia a los sectores más desfavorecidos de la población, con consecuencias nefastas para su calidad de vida y su salud, registrando altas tasas de mortalidad, todo lo cual se encuentra verificado en investigaciones de campo”

En esta misma sentencia el juez se refiere al despido por orientación sexual e identidad de género como discriminatorio, en los siguientes términos: “8.2.6. De todo lo antedicho,

deduzco que, por más que pretenda encubrirse el extremo, en el despido tuvo un peso decisivo la orientación sexual y de género del actor, y su voluntad de construir su sexualidad de un modo diverso a lo que la empleadora estaba dispuesta a tolerar. Va de suyo, siempre se entiende que la situación del actor se mostró irresistible, es decir, que no se evidencia como fruto de una libre elección antojadiza ni de una provocación para con la empleadora, y que, al no poder superarla, se vio frente a una realidad que forma parte de su personalidad, y por ello, debe ser susceptible de comprensión y reconocimiento. Así, los pretendidos fundamentos en que el despido se basó, se revelan aparentes, surgiendo una forma de discriminación basada en un concepto dogmático, rígido y prejuicioso de la realidad” (Observatorio de los Derechos LGBT, 2017, págs. 83-85)

CAPITULO II

INFORMACIÓN Y DATOS OBTENIDOS

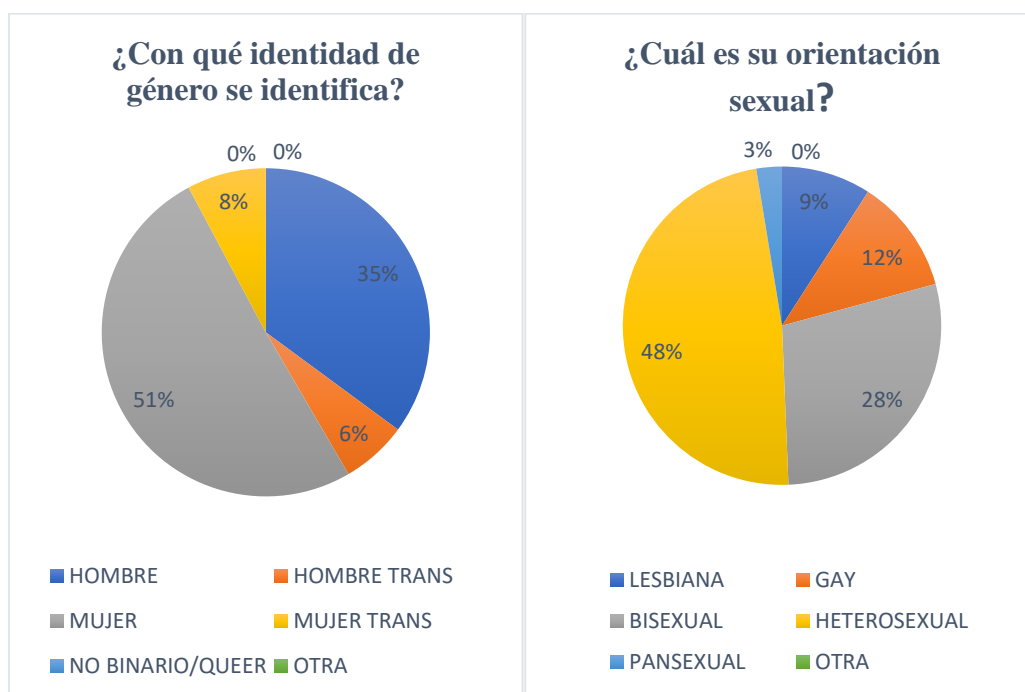
2.1. Presentación de resultados

Los datos que se presentan a continuación son el resultado de una encuesta desarrollada en la ciudad de Sucre, cuyo fin, por un lado es visibilizar la percepción de la sociedad sobre la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral, y por otro, conocer el pensamiento de los miembros de la comunidad LGBTIQ+ en torno a la igualdad, discriminación, exclusión o acoso en sus fuentes de trabajo, para así contar con datos que nos permitan saber si actualmente a pesar de la existencia de distintos instrumentos normativos este grupo todavía sigue siendo víctima de violación a sus derechos, particularmente el derecho al trabajo.

Como población, en primer lugar, se tomaron en cuenta los locales de comida ubicados en el distrito 1 de la ciudad de Sucre, los cuales cuentan con un personal superior a 5 miembros. Y como muestra se optó por utilizar la muestra no probabilística de tipo por conveniencia.

En ese entendido, a continuación, se detallarán los resultados obtenidos:

Gráfico N° 1 y 2: Identidad de género y orientación sexual



Desde la perspectiva de género, la muestra se compone en un 58,4% por personas con identidades femeninas (50,6% mujer y 7,8% mujer trans); el 41,6% con identidades masculinas (35,1% hombre y 6,5% hombre trans).

En relación con la orientación sexual el 48,1% se reconoce heterosexual, mientras que 28,6% bisexual, el 11,7% gay, el 9,1% lesbiana y solo el 2,6% se reconoce pansexual.

En ese sentido, vinculando las identidades de género y su orientación sexual se advierte que la población LGBTIQ+ abarca el 52% en comparación al resto de la población, aun así, tomando en cuenta los datos sobre orientación sexual (lesbiana, gay, bisexual y pansexual) se debe tener presente que todos y cada uno de ellos son portadores de derechos, por tanto, es un aspecto a tener en cuenta sea por la diversidad sexual como también la forma de autoidentificación, los cuales son datos necesarios para el desarrollo de la presente investigación.

En cuanto a la siguiente pregunta, los datos obtenidos fueron:

Gráfico N°3:

Respeto del derecho al trabajo de las personas LGBTIQ+



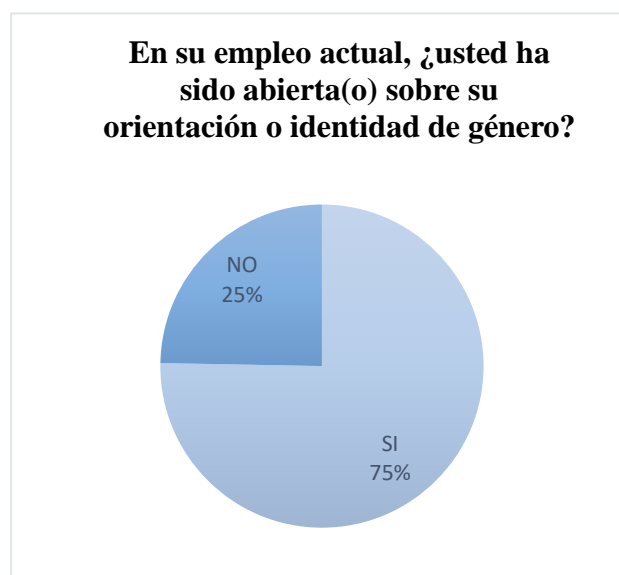
Cuadro N°1: Respeto del derecho al trabajo de las personas LGBTIQ+

	En su opinión. ¿Qué tanto se respeta el derecho al trabajo de las personas LGBTIQ+ en Sucre?	%
Demasiado	3	3,9%
Mucho	15	19,5%
Muy poco	46	59,7%
Nada	13	16,9%
TOTAL	77	100%

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro anterior, se observa que más del 70% de los participantes de esta encuesta, consideran que en la ciudad de Sucre se respetan poco y nada el derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+. es un tema muy preocupante ya que a partir de este resultado se percibe una incompatibilidad en torno al ejercicio igualitario de este derecho.

Esta situación se ve reflejada también, al momento de que una persona decida hacer conocer su orientación sexual, así como su identidad de género, tal como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico N°4: ¿Ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género?

Cuadro N°2: ¿Ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género?

	En su empleo actual, ¿usted ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género	%
SI	58	75,3%
NO	19	24,7%
TOTAL	77	100%

Fuente: Elaboración propia

Es decir que, el 75% de los encuestados asegura no haber tenido problemas de expresar de manera abierta su orientación o identidad de género hacia sus compañeros y superiores. Sin embargo, se debe tomar en cuenta la opinión de las personas LGBTIQ+ sobre esta cuestión, recordando que se componen por un 52%, del cual el 41,6%, no ha podido expresar de manera abierta su orientación o identidad de género, sucede lo contrario con el 10,4% restante que respondió de forma afirmativa. Para una mejor comprensión se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N°3

En su empleo actual, ¿usted ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género?	SI	NO
Lesbiana	1	6
Gay	4	5
Bisexual	3	19
Pansexual	0	2
Total	8	32
Equivalente a	10,4%	41,6%

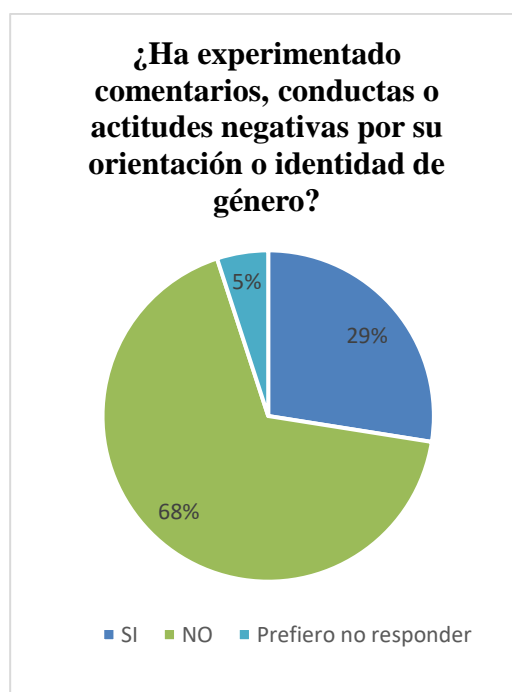
Fuente: Elaboración propia

Por ende, las personas a quienes les ha costado más dar a conocer su orientación o identidad de género en su actual fuente laboral, son las personas bisexuales, seguidamente lesbianas, gays y pansexuales.

En lo que concierne a comentarios o actitudes negativas que los participantes LGBTIQ+ hayan experimentado por su orientación o identidad de género se tiene que:

Gráfico N°5:

Comentarios o actitudes negativas por la orientación o identidad de género



Cuadro N°4:

Comentarios o actitudes negativas por la orientación o identidad de género

¿Ha experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por su orientación o identidad de género?	SI	NO	Prefiero no responder
Lesbiana	2	5	0
Gay	2	7	0

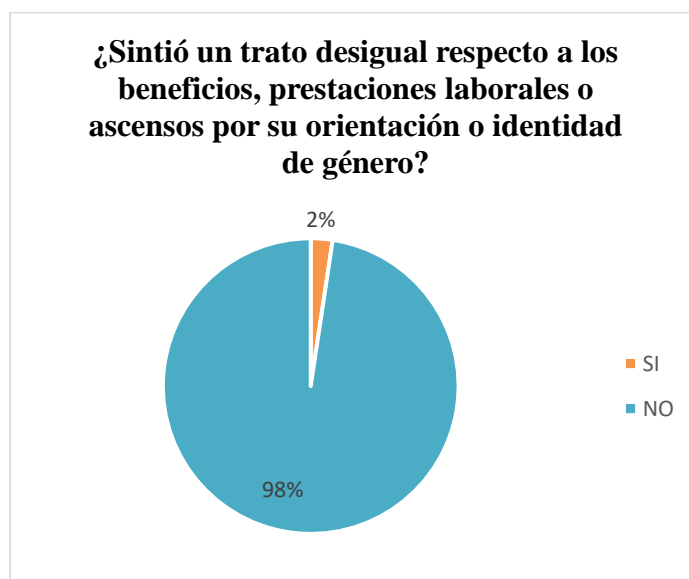
Bisexual	7	13	2
Pansexual	0	2	0
TOTAL	11	27	2
Equivalente a	14,3%	35,1%	2,6%

Fuente: Elaboración propia

El cuadro presentado anteriormente refleja que el 35% de las personas LGBTIQ+ encuestadas no ha experimentado conductas o actitudes negativas por su orientación o identidad de género, mientras que el 14%, es decir, que de las 40 personas identificadas como LGBTIQ+, 11 aseguran haber recibido alguna vez comentarios negativos hacia su persona. Recordemos que en la pregunta anterior más del 40% de las personas LGBTIQ+ admitió no haber sido abierto con su orientación sexual o identidad de género, por tanto, esto influiría en las respuestas de esta pregunta, ya que una de las razones por las cuales no dan a conocer su identidad u orientación sexual podría ser para evitar justamente este tipo de experiencias.

De la misma manera sucede con la siguiente pregunta, en la cual se aborda el trato que pudieran llegar a recibir las personas LGBTIQ+, en cuanto a los beneficios o prestaciones laborales.

Gráfico N°6: Trato desigual por la orientación o identidad de género



Cuadro N°5:

Trato desigual por la orientación o identidad de género

¿Sintió un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su orientación o identidad de género?	SI	NO
Lesbiana	2	5
Gay	1	8
Bisexual	3	19
Pansexual	0	2
TOTAL	6	34
Equivalente a	7,8%	44,2%

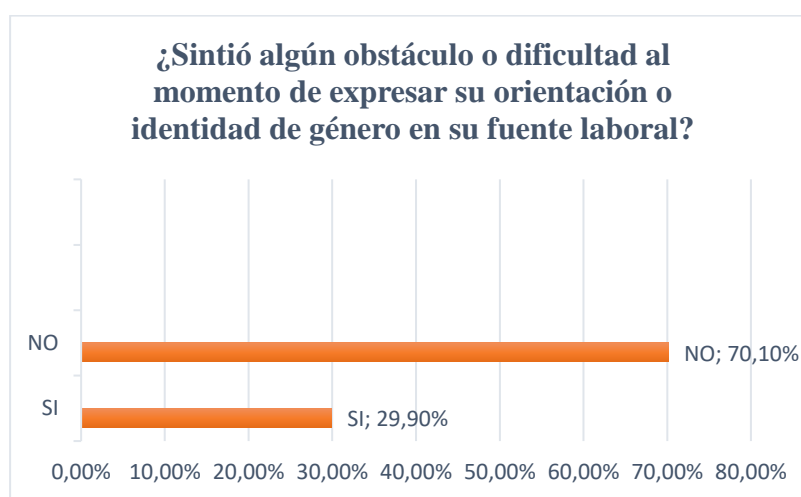
Fuente: Elaboración propia

De los datos obtenidos, podemos observar que el 7,8% de las personas LGBTIQ+ han percibido un trato desigual respecto a beneficios, prestaciones laborales o ascensos a causa de su orientación sexual o identidad de género, en tanto que el 44,2% niega haber recibido un trato desigual por parte de sus superiores.

Entonces es importante destacar, a raíz de estos resultados, que, en la mayoría de los centros de trabajo de las personas encuestadas, se podría pensar que los empleadores no tienen un trato desigual o discriminatorio hacia su personal. Pero esto se debe a aspectos como, el desconocimiento sobre la identidad de género o la orientación sexual de sus empleados, por ende, el trato desigual o discriminatorio es inexistente. En cambio, puede asegurarse que del 10,4% de las personas que si fueron abiertas con su orientación o identidad de género en sus centros de trabajo (revisar el cuadro N°3), el 7,8% asevera haber recibido un trato desigual y discriminatorio por parte de sus empleadores.

Por lo que se refiere a la dificultad u obstáculo al momento de expresar su orientación sexual o identidad de género las personas partícipes de la encuesta respondieron de la siguiente manera:

Gráfico N°7: Dificultad por expresar su orientación o identidad de género



Cuadro N°6: Dificultad por expresar su orientación o identidad de género

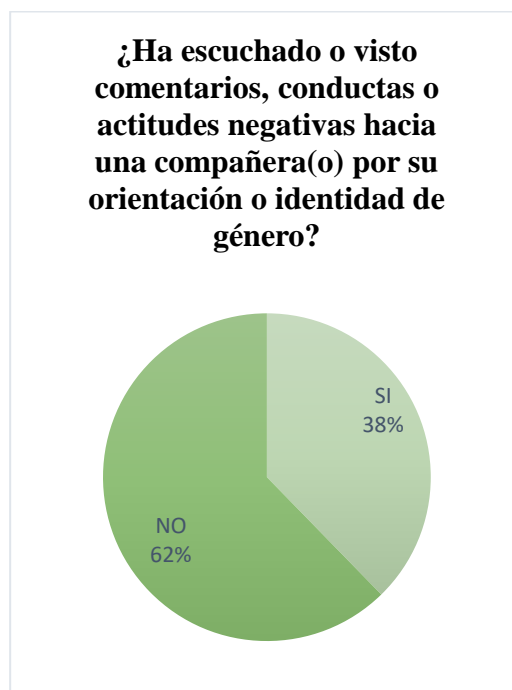
¿Sintió algún obstáculo o dificultad al momento de expresar su orientación o identidad de género en su fuente laboral?	SI	NO
Lesbiana	4	3
Gay	6	3
Bisexual	7	15
Pansexual	0	2
TOTAL	17	23
Equivalente a	22,1%	29,9%

Fuente: Elaboración propia

Otro dato relevante muestra que el 70,1% de los participantes de la encuesta afirman no haber sentido algún obstáculo o dificultad al momento de expresar su orientación o identidad de género. Sin embargo, al analizar los datos de aquellas personas que se identificaron como trans y que además tienen distinta orientación sexual, podemos observar que 17 personas LGBTIQ+ afirman haber sentido dificultad al momento de expresar su orientación o identidad de género. Aunque de los datos arrojados, se puede advertir que entre las 17 personas se encuentran aquellas que por miedo a sentir algún obstáculo o dificultad no han podido expresar abiertamente su orientación sexual o identidad de género. Esto corresponde a un 22,1% de 29,9% en relación al resultado general. En contraposición, 23 personas LGBTIQ+ respondieron de manera negativa, lo cual equivale a 29,9% de 70,1% respuestas negativas. Por consiguiente, en relación a comentarios o actitudes negativas que algún compañero haya escuchado sobre la orientación sexual o identidad de género de otro, se tienen los siguientes datos:

Gráfico N°8:

Comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su orientación o identidad de género



Cuadro N°7:**Comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su orientación o identidad de género**

¿Ha escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su orientación o identidad de género?	Respuestas	%
SI	29	38%
NO	48	62%
Total (personas encuestadas)	77	100%

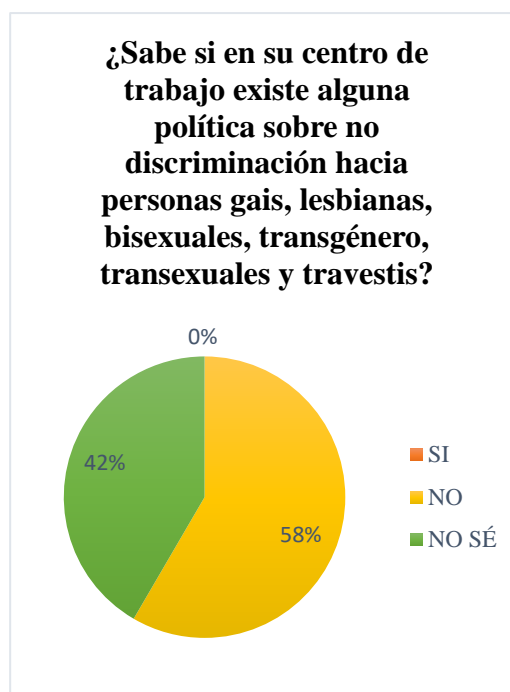
Fuente: Elaboración propia

Con referencia al gráfico N°8, el 38% de los encuestados, afirma haber escuchado comentarios o visto conductas y actitudes negativas hacia algún compañero por su orientación o identidad de género. Mientras que el 62% contestó de manera negativa.

Es decir que, 29 de los 77 participantes de la encuesta, entre personas trans, lesbianas, gay, bisexuales, heterosexuales y pansexuales han sido testigos de comentarios, conductas o actitudes negativas hacia sus compañeros de trabajo, simplemente por la manera en como deciden expresar su identidad de género u orientación sexual.

Lo cual refleja un número considerable, ya que podríamos afirmar que la sociedad todavía sigue actuando bajo estereotipos y prejuicios ante las personas LGBTIQ+.

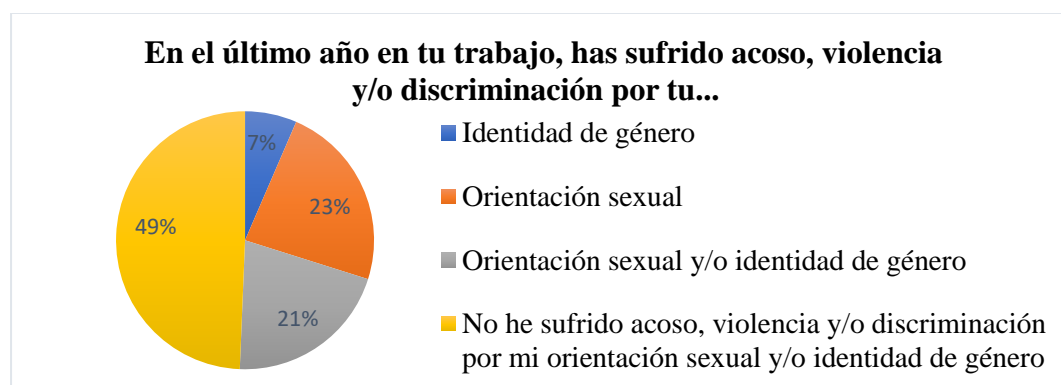
Gráfico N°9**Políticas sobre discriminación**



Con respecto a la existencia de políticas sobre no discriminación de las personas LGBTIQ+ en sus respectivas fuentes laborales, los participantes en su mayoría, es decir, el 58% respondieron que no existen dichas políticas. Mientras que el otro 42% alega no saber sobre la existencia de las mismas. Nos llama la atención, en este caso, que nadie haya confirmado la existencia de políticas o programas de no discriminación en su fuente laboral, ya que, de lo contrario estarían promoviendo un ambiente en donde se promueven la igualdad, equidad y no discriminación.

Gráfico N°10

Acoso, violencia o discriminación en el último año



De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, durante el último año, las personas LGBTIQ+ han sufrido acoso, violencia y/o discriminación en un 7% por su identidad de género, 23 % por su orientación sexual y 21% por ambas. Es de hacer notar que para este caso el 48% aseguran no haber sufrido acoso, violencia y/o discriminación por su orientación o identidad de género. Debemos recordar que del total de la muestra, menos del 20% son personas LGBTIQ+, es decir que, vinculando ambos datos, podemos afirmar que las personas que se identificaron como mujer trans, hombre trans, y también aquellas personas con distintas orientaciones sexuales ocupan ese 51% sobre acoso, violencia y/o discriminación. Lo cual es un dato que resulta inquietante ya que al menos 21 personas de cada 100 en la ciudad de Sucre reconoce haber vivido discriminación en su lugar de trabajo, por su identidad de género y orientación sexual.

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En base al desarrollo de los diferentes capítulos y con los datos obtenidos de la encuesta realizada al personal de diferentes locales de comida ubicados en el distrito de la ciudad de Sucre, locales de comida que contaban con un personal mayor a 5 miembros, tenemos que, se encuestaron a 77 personas, de las cuales, 40 se han identificado como personas trans, lesbianas, gay, bisexual y pansexual, es decir, el 52% de los encuestados son personas identificadas como LGBTIQ+.

Recordemos que el propósito de esta investigación es analizar de qué manera influye la sociedad en el ejercicio pleno del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+. Por esta razón se realizó la encuesta mencionada anteriormente, esta nos permitió tener un acercamiento sobre la situación de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral, respecto al trato de parte de los clientes y de sus jefes, de igual manera conocer el pensamiento de sus compañeros de trabajo. En ese sentido, de acuerdo a las preguntas planteadas tenemos que: el 10,4% del 52% de las personas LGBTIQ+ han sido abiertos con su identidad de género, así como de su orientación sexual en sus fuentes laborales, mientras que el 41,6% ha decidido mantener en secreto su identidad u orientación sexual, esto puede deberse simplemente al miedo, de ser rechazado por parte de los empleadores al momento de su contratación, o incluso recibir críticas o comentarios discriminatorios de parte de sus compañeros o clientes.

Esto claramente es considerado una forma de discriminación laboral contra las personas LGBTIQ+, como vimos anteriormente el estudio desarrollado por la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) sobre la Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica afirma que uno de los principales factores que determina las manifestaciones de la discriminación laboral contra las personas LGBTI se vincula con que en el entorno laboral se conozca la orientación sexual o la identidad de género de la persona.

Es así que, asociando los datos obtenidos sobre experiencias de comentarios, conductas o actitudes negativas por su orientación o identidad de género en su fuente laboral, tenemos

que el 35,1% de las personas LGBTIQ+ respondieron de forma negativa, es decir que, solo el 14,3% afirma haber tenido experiencias en las cuales han escuchado o visto comentarios o conductas negativas hacia ellos por su orientación sexual e identidad de género. Advertimos entonces que, el 10,4% de las personas que han sido abiertos con su orientación e identidad de género en sus fuentes laborales, todas ellas, más un número adicional de personas que quizás no fueron abiertos con su identidad u orientación sexual, de igual forma, han sido víctimas de comentarios, conductas o actitudes negativas por el simple hecho de su apariencia, como se visten, como se expresan o se autoidentifican. Entonces, el hecho de que tengamos un porcentaje mayor de respuestas negativas no significa que sea algo bueno o positivo, simplemente, si nadie en el lugar de trabajo está al corriente de la orientación sexual o identidad de género del personal, la discriminación o trato desigual es poco probable, por esta razón es que muchos deciden callar.

De la misma manera sucede en el caso del trato desigual respecto a beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su orientación sexual o identidad de género, en el cual el 7,8% asevera haberlo sentido. Aunque esta cifra no es totalmente desalentadora, ya que el 44,2% de las personas LGBTIQ+ encuestadas dice no haber sentido un trato desigual referente a prestaciones, beneficios o ascensos laborales, debemos recalcar que esto se debe en muchos casos al desconocimiento de su orientación o identidad de género.

Es importante también, referirse a los resultados obtenidos sobre otra de las interrogantes, la cual hacía alusión al hecho de que hubieran escuchado o visto comentario, conductas o actitudes negativas hacia algún compañero de trabajo, por su orientación o identidad de género, para lo cual las respuestas fueron en un 38% positivas y 62% negativas. Esto quiere decir que, aproximadamente 4 de cada 10 personas encuestadas escucharon o vieron, comentarios, conductas o actitudes negativas hacia sus compañeros de trabajo, en consecuencia, esta situación refleja la actitud de la sociedad frente a las personas LGBTIQ+, vertiendo comentarios negativos, cometiendo de alguna manera actos discriminatorios hacia ellos. Por tanto, es algo en lo que se debe trabajar como sociedad, ya que efectivamente podríamos asegurar que es la misma sociedad quien influye en el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas LGBTIQ+, porque así como se menciona en el artículo 46 de la

Constitución Política del Estado, “toda persona tiene el derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactoriamente una existencia digna.” En muchos casos las personas trans, gays, lesbianas, bisexuales y pansexuales, entre otros, se ven obligados a ocultar su identidad de género para no ser víctimas de acoso, violencia o discriminación, negándoles el acceso a un trabajo digno. De igual manera aquellos que han sido abiertos con su identidad u orientación sexual en su fuente de trabajo todavía siguen siendo víctimas de discriminación por parte de su entorno, al recibir comentarios negativos o tratos desiguales.

Una forma en la cual podría trabajarse esta situación es a través de la implementación de políticas o programas sobre no discriminación en los distintos centros de trabajo, no solo en los locales de comida, con el fin de desarrollar espacios abiertos e inclusivos donde las personas LGBTIQ+ puedan ser quienes son.

Como mencionamos anteriormente, el desarrollo normativo en torno a los derechos de igualdad y no discriminación señalan específicamente que el Estado boliviano se sustenta en valores tanto de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, justicia social, entre otros, para vivir bien, es decir que, estos valores de manera conjunta e interdependiente, buscan un modelo perfecto de sociedad que a base de valores rectores como la “unidad, igualdad, inclusión, libertad, respeto y equidad”, busca que la sociedad se encamine en el vivir bien para poder alcanzar sus ideales.

El Estado también prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, y otras, que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. Sin embargo, como hemos comprobado anteriormente, la sociedad como parte del entorno laboral de las personas LGBTIQ+ infringe las leyes vigentes, en algunos casos expresando comentarios o teniendo actitudes negativas hacía estas personas, los cuales son traducidos, también, como actos discriminatorios. En ocasiones, negando oportunidades de ascenso o el acceso a puestos mejor calificados y remunerados.

CONCLUSIONES

La investigación desarrollada ha permitido visibilizar algunos aspectos que resultan relevantes en el análisis sobre la percepción de la sociedad con respecto a la comunidad LGBTIQ+ en el trabajo y también conocer la situación de las personas LGBTIQ+ en sus fuentes laborales.

En primera instancia, se determinaron que los siguientes motivos son los que generan influencia social en el ejercicio pleno del derecho al trabajo de la comunidad LGBTIQ+:

1. **Discriminación:** existe un amplio consenso al señalar que la orientación sexual y la identidad de género no sujetas a la heteronormatividad constituyen un factor innegable de discriminación. Las formas en las que se identifican, perciben y valoran son muy diversas, por ejemplo, hablar a las espaldas de la persona por su apariencia, como se visten o expresan, emitiendo insultos u ofensas.

Como se hizo evidente, la sociedad está marcada por una heterosexualidad que funciona normativamente y que le da gran importancia al control de la sexualidad, sancionando y discriminando a quienes escapan de los parámetros de aquel modelo.

2. **Trato desigual:** por parte de los empleadores, el cual se manifiesta a través de negar la oportunidad a mejores puestos en el lugar de trabajo, ascensos e incluso una diferencia en cuanto beneficios o prestaciones laborales.

Segundo, después de haber evaluado la normativa jurídica del derecho al trabajo es importante resaltar que toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El trabajo decente implica que los trabajadores cuenten con protección social que también incluya a sus familias. Esto conlleva a que la gente tenga mejores perspectivas de desarrollo e integración a la sociedad, y que cuente con libertad para expresar opiniones, organizarse, dialogar y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Todo esto, con igualdad de oportunidades y de trato, tanto para las mujeres como para los hombres, sin ningún tipo de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social.

Por otro lado, es evidente que la comunidad LGBTIQ+ es uno de los grupos sociales con mayores obstáculos para ser reconocidos por la sociedad. Es por esto que, en base a las distintas investigaciones abordadas en capítulos anteriores y al procedimiento que se adoptó para la recolección de datos necesarios para establecer las dificultades con las que actualmente se enfrenta la comunidad LGBTIQ+, concluimos que, al momento de valorar la condición y las oportunidades laborales hay un amplio consenso al señalar que la orientación sexual y la identidad de género no sujetas a la heteronormatividad constituyen un factor innegable de discriminación.

Las personas con distinta orientación sexual e identidad de género todavía no se animan a mostrarse tal cual ante los demás, por el temor a ser rechazados y ser víctimas de actos discriminatorios, no solo por parte de los empleadores, sino también de la gente que los rodea en su centro de trabajo. Miedo que es generado por la misma sociedad producto de los constantes prejuicios y estereotipos, reflejados en comentarios, conductas o actitudes negativas, y hasta un trato desigual respecto a beneficios o ascensos en su fuente laboral.

RECOMENDACIONES

Se ha mostrado que la legislación prohíbe la discriminación y promueve la igualdad, esto resulta indispensable pero no es suficiente, ya que continúa existiendo en todas partes. Entonces, el trato desigual o la discriminación en el trabajo no desaparecerán únicamente porque esté prohibida.

Algunas de las recomendaciones son, la realización de campañas de información y sensibilización sobre la discriminación laboral contra las personas LGBTIQ+.

Los diferentes establecimientos laborales, sean organizaciones, instituciones, empresas, locales de comida, etc., no solo deberían cumplir sus responsabilidades en materia de derechos humanos, sino que podrían ser los principales agentes de cambio, contribuyendo al logro de una mayor igualdad para las personas LGBTIQ+.

La implementación de acciones, políticas o programas con el fin de promover la igualdad y no discriminación en los diferentes centros laborales, en los que también se promueva la protección de víctimas, es decir, acciones que busquen cambios institucionales reales.

Acciones como:

- Formar liderazgos inclusivos, es decir, un modelo horizontal y colaborativo, que integre a diferentes personas sacando lo mejor de ellos y haciéndolos parte activa de la toma de decisiones.
- Talleres de sensibilización, capacitaciones virtuales, y otros mecanismos que buscan garantizar que la igualdad y no discriminación se vea reflejado en la práctica.
- Reformular los protocolos de selección de la empresa u organización desde un enfoque LGBTIQ+.
- Diseñar e implementar unidades de acompañamiento, recepción de denuncias y prevención de vulneración de derechos.

Además en los diferentes lugares de trabajo se debería prestar apoyo a las personas LGBTIQ+ para que puedan trabajar con dignidad, sin prejuicios ni estereotipos, implementando de igual manera, medidas que apoyen la inclusión laboral de todas las personas.

Es muy importante empezar a realizar estos cambios en el lugar de trabajo, ya que este constituye un punto de partida estratégico para liberar a la sociedad de la discriminación. A partir del momento en que en el lugar de trabajo se encuentran a personas de distintas identidades u orientaciones sexuales, y reciben un trato igualitario al resto, se crea un sentido de causa común y, por tanto, se logra que disminuyan los estereotipos y prejuicios existentes que son el núcleo de la discriminación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, M. B. (1997). *Como se elabora el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
- Amnistía Internacional. (julio de 2023). Obtenido de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>
- Amnistía Internacional España. (2023). Obtenido de <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/temas/derechos-humanos/#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20derechos,de%20libertad%2C%20justicia%20y%20paz.>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Asamblea Legislativa Plurinacional. (2009). *Constitución Política del Estado*.
- Asamblea Legislativa Plurinacional. (2010). *Ley contra el racismo y toda forma de discriminación*. Gaceta oficial de Bolivia.
- Asamblea Legislativa Plurinacional. (2016). *Ley de identidad de género*.
- Cervera, R. C. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. Madrid.
- CNDH. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México.
- CNDH. (2018). *El derecho a la no discriminación*. México: GVG Grupo Gráfico.
- CONAPRED. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México: Génesis Ruiz Cota.
- Dlhigo, J. G. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Gómez, M. M. (2006). *“Introducción a la Metodología de la Investigación*. Córdoba: Brujas.

- Grasso, L. (2006). *Encuestas : elementos para su diseño y análisis*. Córdoba: Brujas.
- Jimenez, A. R., & Perez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*.
- Ministerio de Culturas, D. y. (noviembre de 2021). Conociendo la ley N° 045 contra el racismo y toda forma de discriminación . La Paz, Bolivia: Estado Plurinacional de Bolivia.
- Molina, D. P. (octubre de 2022). *Discriminación a la comunidad LGBT en el ámbito laboral*. Toluca, México .
- Moreira, M. A. (2002). *Investigación en Educacion en ciencias: Métodos cualitativos*. Porto Alegre.
- Naciones Unidas. (s.f.). Recuperado el 2023, de <https://www.un.org/es/global-issues/human-rights>
- Observatorio de los Derechos LGBT. (2017). *Derechos Humanos de la Población LGBTI*. La PAz.
- Organización Internacional del Trabajo . (2023). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm#SPQDEQ01
- Pérez, E. H., & Hernández Caro, S. F. (octubre de 2019). Discriminación y exclusión laboral en población LGBTI en Bogotá.
- Pérez, I. (4 de agosto de 2021). LGBTIQ+: qué significan las siglas (y a qué realidades representan). *Diario Femenino*.
- Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Humanitas.
- Sampieri, R. H. (2006). *Metodología de la investigación*. MCGraw Hill.

Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Torrez, E. O., Mercado Gurrola, A., & Giambruno, G. (2020). *Encuesta Latinoamericana sobre Diversidad Sexual, acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral*.

Vila, L. (27 de junio de 2019). ¿Qué significan las siglas LGBTIQ+? *La Vanguardia*.

Villavazo, E. L. (13 de septiembre de 2021). *Mi Trabajo*. Obtenido de <https://www.mitrabajo.news/capacitacion/Derecho-al-trabajo-descripcion-cuales-son-sus-caracteristicas-20210913-0006.html>

W.G., C. (02 de febrero de 2022). ¿Qué es LGBTIQ+? *Every*.

Zepeda, J. R. (2007). *Discriminación, igualdad y diferencia política*. Toluca, México.

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA

“DERECHO AL TRABAJO DE LA COMUNIDAD LGBTIQ+ EN LA CIUDAD DE SUCRE”

El siguiente cuestionario tiene como fin recabar información necesaria para conocer la situación actual de las personas LGBTIQ+ en sus fuentes laborales y saber la percepción que tienen la gente que los rodea. (compañeros de trabajo, clientes, empleadores). Agradecemos su colaboración.

1. ¿Cuál es su identidad de género?

- Hombre
- Hombre trans
- Mujer
- Mujer trans
- No binario/queer
- Otra

2. ¿Cuál es su orientación sexual?

- Lesbiana
- Gay
- Bisexual
- Heterosexual
- Pansexual
- Otra

3. En su opinión. ¿Qué tanto se respeta el derecho al trabajo de las personas LGBTIQ+ en Sucre?

- Demasiado
- Mucho
- Muy poco
- Nada

4. ¿Ha experimentado comentarios, conductas o actitudes negativas por su orientación o identidad de género?

- Si

- No
- Prefiero no responder

5. En su empleo actual, ¿usted ha sido abierta(o) sobre su orientación o identidad de género?

- Si
- No

6. ¿Sintió un trato desigual respecto a los beneficios, prestaciones laborales o ascensos por su orientación o identidad de género?

- Si
- No

7. ¿Sintió algún obstáculo o dificultad al momento de expresar su orientación o identidad de género en su fuente laboral?

- Si
- No

8). ¿Ha escuchado o visto comentarios, conductas o actitudes negativas hacia una compañera(o) por su orientación o identidad de género?

- Si
- No

9. ¿En su centro de trabajo existe alguna política sobre no discriminación hacia personas gais, lesbianas, bisexuales, transgénero, transexuales y travestis?

- Si
- No
- No sé

10. En el último año en tu trabajo has sufrido acoso, violencia y/o discriminación por tu...

- Identidad de género
- Orientación sexual
- Orientación sexual y/ identidad de género
- No he sufrido acoso, violencia y/o discriminación por mi orientación sexual y/o identidad de género.