



# Dimensión 3: Bienestar económico

Aspecto de inclusión	Nombre del indicador	Indicador	Nivel de factibilidad	SDG	Comentario (justificación, explicación o problemas)	Lesbianas	Gais	Bisexuales	Transgénero	Intersexuales	Valor del indicador	Fuente de cada valor	Notas explicativas	
Acceso a puestos de trabajo	3.1 Ley contra la discriminación en el empleo	Presencia de una ley, disposición constitucional, política o reglamentación que prohíba, a nivel nacional, la discriminación en razón de la OSIEGCS en lugares de trabajo tanto del sector público como privado.	2	10,3	<p>Las leyes contra la discriminación aumentan las oportunidades para las personas de la comunidad LGBTI en el lugar de trabajo. Al incluir a los sectores público y privado, se abarca una amplia gama de empleos.</p> <p>Podría incluir la existencia de políticas estatales, provinciales o locales, y la creación de una variable sobre el porcentaje cubierto; no obstante, esto implicaría pasar al nivel 2.</p> <p>La medición también debería incluir deducciones si se admiten excepciones (por ejemplo, excepciones religiosas) o si la cobertura no es total, por lo cual, también en este caso, se pasaría al nivel 2.</p>	x	x	x	x	x	A(d)	0,67	<p>La <b>Guía de atención a personas LGBTI en los servicios del Ministerio de Inclusión Económica y Social</b> es un documento codificado como parte de la biblioteca institucional de dicha entidad.</p> <p>Además, existe el <b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo</b>, publicado por el Ministerio del Trabajo en 2021. Disponible en: <a href="https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/Protocolo_v3.pdf">https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/11/Protocolo_v3.pdf</a></p>	<p>El <b>Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo</b> define la "discriminación en el espacio laboral" como: "Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la <b>identidad de género, orientación sexual, sexo</b>, género, edad, discapacidad, portar <b>VIH/sida</b>, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, <b>estereotipos estéticos</b>, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo".</p>
	3.2 Implementación de leyes contra la discriminación en el empleo	Un organismo nacional para la igualdad o una institución de derechos humanos nacional se encarga de atender las acusaciones de discriminación en el empleo relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales.	2	10,3	<p>El primer paso para exigir el cumplimiento de las leyes es decidir quién es responsable de implementarlas. Debe considerarse la creación de organismos subnacionales.</p> <p>Este indicador debe ser compatible con la cobertura geográfica del indicador donde se señala la presencia de una ley contra la discriminación en el empleo.</p>	x	x	x	x	x	A(d)	1	<p>El <b>Estatuto Orgánico por Procesos del MIES</b> establece las funciones y atribuciones de la institución, priorizando el trabajo con grupos vulnerables.</p>	<p>Información proporcionada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, en el marco del Grupo de Trabajo para el Índice de Inclusión LGBTI.</p> <p>Asimismo, la Subsecretaría de Diversidades perteneciente al Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos tiene un <b>Plan de Acción de las Diversidades LGBTI+ -PAD 2020/2025-</b>. Disponible en: <a href="https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2023/04/PAD_LGBTI_MMDDHH_2023_digital.pdf">https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2023/04/PAD_LGBTI_MMDDHH_2023_digital.pdf</a></p> <p>En dicho documento se describe una serie de problemáticas para el acceso al empleo para la población LGBTI+, como: ser obligado/a/e a cambiar la estética, formas de violencia simbólica durante las entrevistas de trabajo, solicitud de exámenes médicos, entre otros.</p> <p>Aunque se realizan cursos de sensibilización a partir del el <b>Protocolo de Atención a Personas LGBTI+ en 2021</b>, no se cuenta con suficientes departamentos de género al interior de las instituciones, por lo que el alcance es limitado.</p> <p>Es posible presentar una denuncia en caso de haber sufrido discriminación por motivos SOGI. El <b>Código Orgánico Integral Penal</b> contiene una sección denominada "Delitos contra el derecho a la igualdad". El Art. 176 define la discriminación y especifica la infracción puntualizada con una pena privativa de libertad de tres a cinco años si es ejecutado por los servidores públicos. Por otra parte, el Art. 177 define los delitos de odio y considera factores como sexo, identidad de género, orientación sexual, portar VIH, entre otros. Código disponible en: <a href="https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_fe_b-2021.pdf">https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_fe_b-2021.pdf</a></p>
	3.3 Experiencias de discriminación en el empleo	Porcentaje de personas de la comunidad LGBTI que denuncia haber sufrido discriminación en el empleo en los últimos 12 meses.	2	10,3	<p>Proporciona más información directa sobre experiencias de discriminación, en especial, cuando no se las denuncia en su totalidad o cuando no pueden informarse a un organismo nacional para la igualdad.</p>	x	x	x	x	x	B(r)	0	<p>Se realizan diagnósticos intraministeriales que dan cuenta de las percepciones de funcionarias y funcionarios sobre derechos sexuales, derechos reproductivos, prevención de violencia y discriminación. No obstante, no se cuenta con datos.</p>	<p>Información proporcionada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, en el Grupo de Trabajo para el Índice de Inclusión LGBTI.</p>
Seguridad social	3.8 Igualdad en los beneficios	El sistema de pensión para los empleados públicos proporciona los mismos beneficios a parejas del mismo sexo que a las de distinto sexo.	3	1.3; 8.3	<p>Valor representativo del grado de equidad del sistema de seguridad social.</p> <p>La equidad en el sistema de pensiones de los empleados públicos refleja la inclusión dentro del sector público, el posible efecto modelo y la ruta sugerida hacia la inclusión dentro de un sistema de pensión por vejez de la seguridad social más amplio.</p> <p>Además, es posible que en algunos países no se ofrezcan, en general, pensiones por vejez; de allí que se proponga hacer hincapié en las pensiones para empleados públicos.</p> <p>Los problemas de documentación que podrían limitar el acceso de las personas transgénero a los beneficios se abordan por separado en un indicador sobre documentación.</p>	x	x	x	x	x	A	1	<p>No existen datos.</p>	<p>No existe acción de medidas afirmativas en las contrataciones del MIES que puedan dar cuenta de los ingresos de personas LGBTI+ (información proporcionada por el Ministerio de Inclusión Económica y Social, en el Grupo de Trabajo para el Índice de Inclusión LGBTI).</p> <p>El párrafo 3 del Art. 195, introducido por la <b>Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo Doméstico</b>, No. 483, de 2015, prevé una indemnización especial para las víctimas de despidos discriminatorios por motivos de orientación sexual.</p> <p>El Art. 68 de la <b>Constitución de la República del Ecuador</b> establece las uniones civiles independientemente del género de los cónyuges, concediéndoles a todas los mismos derechos que a las parejas casadas, con excepción de la adopción.</p> <p>Cabe mencionar que muchas parejas del mismo sexo no se encuentran en registros matrimoniales o de uniones de hecho. En 2011, una mujer lesbiana debió pelear durante seis meses para acceder a la pensión por la muerte de su pareja.</p>