

## **Narrativas biográficas: visibilizando la discriminación laboral por orientación sexual**

*Biographical narratives: making employment discrimination  
based on sexual orientation visible*

*Narrativas biográficas: tornando visível a discriminação  
por orientação sexual no local de trabalho*

**Ruth I. Gallegos-Montero**

Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Quito, Ecuador  
ruth\_isabelgm@hotmail.com  
<https://orcid.org/0009-0000-2421-1839>

**Marcela Samudio Granados**

Universidad de Málaga. Málaga, España  
msamudio@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-9674-2268>

<https://doi.org/10.32719/25506641.2025.17.3>

Recibido: 23 de febrero de 2024 • Revisado: 10 de mayo de 2024  
Aceptado: 15 de julio de 2024 • Publicado: 1 de enero de 2025

Artículo de investigación

Licencia Creative Commons



## Resumen

Esta investigación busca comprender cómo normas de género influyen en la discriminación laboral a personas homosexuales y el impacto de experiencias en su bienestar y reconocimiento de habilidades para conformar escenarios laborales inclusivos. Utilizando una metodología cualitativa, enfoque constructivista, y una exhaustiva revisión bibliográfica, se empleó el método biográfico-narrativo para analizar tanto los relatos de un individuo homosexual donde se da voz a la discriminación desde el sujeto, y los relatos de una Psicóloga Organizacional contrastando con su experiencia. La teoría navega desde identidades diversas, normas de género hasta relaciones de poder y desindividuación en las dinámicas sociales. La literatura muestra que, pese a los avances, la discriminación laboral persiste. Estudios previos documentan acoso, invisibilización y exclusión, afectando negativamente el bienestar emocional y profesional. Desde experiencias personales, memorias, vivencias y sentimientos del sujeto discriminado fueron explorados en la entrevista narrativa, donde revela presión para conformarse a normas heteronormativas y efectos negativos en el bienestar individual. Los resultados destacan resistencia constante del discurso heteronormativo a pesar de iniciativas para diversidad en el trabajo. Se resalta como contribución la vinculación de marcos teóricos explicados a través de las narrativas y la relevancia de visibilizar las experiencias subjetivas para potenciar las políticas de igualdad y ambientes laborales inclusivos que respeten los derechos fundamentales.

**Palabras clave:** homosexuales, discriminación, condiciones laborales, satisfacción profesional, inclusión social.

**JEL:** M54 Gestión laboral (formación de equipos, atribuciones de responsabilidades, diseño del puesto de trabajo, tareas y jerarquías, satisfacción en el trabajo).

## Abstract

This study investigates employment discrimination against homosexuals and the impact of gender norms on their well-being. The methodology is qualitative with a constructivist approach, using the biographical-narrative method and an exhaustive literature review to analyze the narratives of a homosexual individual contrasting with the experience of an Organizational Psychologist. The literature review indicated that, despite theoretical advances and laws, employment discrimination persists: heteronormativity and gender norms influence job selection and promotion, perpetuating discriminatory attitudes. Previous studies document harassment, invisibilization and exclusion, negatively affecting emotional and professional well-being. The personal experience, memories, experiences and feelings of the subject were explored in the narrative interview, revealing the pressure to conform to heteronormative norms and their negative effects on individual well-being. The results highlight the constant resistance of the heteronormative discourse despite initiatives for diversity at work. The relevance of making subjective experiences visible in order to strengthen equality policies and foster inclusive work environments that respect fundamental rights is highlighted. Likewise, the narrative biographical method consists of an innovative methodology that gives voice to discrimination from the subject.

**Keywords:** Homosexuals, discrimination, working conditions, professional satisfaction, social inclusion.

**JEL:** M54 Labor management (team building, responsibility attributions, job design, tasks and hierarchies, job satisfaction).

## Resumo

Este estudo investiga a discriminação contra os homossexuais no local de trabalho e o impacto das normas de género no seu bem-estar. A metodologia é qualitativa com uma abordagem construtivista, utilizando o método biográfico-narrativo e uma revisão exaustiva da literatura para analisar as narrativas de um indivíduo homossexual em contraste com a experiência de um Psicólogo Organizacional. A revisão da literatura indicou que, apesar dos avanços teóricos e das leis, a discriminação no local de trabalho persiste: a heteronormatividade e as normas de género influenciam a seleção e a promoção no emprego, perpetuando atitudes discriminatórias. Estudos anteriores documentam o assédio, a invisibilização e a exclusão, afectando negativamente o bem-estar emocional e profissional. A experiência pessoal, memórias, vivências e sentimentos do sujeito foram explorados na entrevista narrativa, revelando a pressão para se conformar às normas heteronormativas e os seus efeitos negativos no bem-estar individual. Os resultados evidenciam a constante resistência do discurso heteronormativo apesar das iniciativas em prol da diversidade no trabalho. Sublinha a relevância de tornar visíveis as experiências subjectivas, a fim de melhorar as políticas de igualdade e promover ambientes de trabalho inclusivos que respeitem os direitos fundamentais. Além disso, o método biográfico narrativo consiste numa metodologia inovadora que dá voz à discriminação a partir do sujeito.

**Palavras chave:** Homossexuais, discriminação, condições de trabalho, satisfação profissional, inclusão social.

**JEL:** M54 Gestão do trabalho (formação de equipas, atribuição de responsabilidades, desenho do posto de trabalho, tarefas e hierarquias, satisfação no trabalho).

## Introducción

A partir de la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU 1948) se han consolidado principios fundamentales que defienden la igualdad y la no discriminación como derechos inalienables de los seres humanos, sin distinción de origen étnico, religión, orientación sexual u otras características personales. Estos valores, respaldados por organismos internacionales como las Naciones Unidas, la Organización de los Estados Americanos (OEA 2018) y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH 2017), han sido reafirmados en varios tratados internacionales.

La Constitución del Ecuador (EC 2008, art. 11) refleja estos principios, estableciendo la igualdad de derechos y la prohibición de discriminación

por una amplia gama de características personales, incluyendo la orientación sexual y la identidad de género. Además, en 2009 se introdujo una reforma al Código Penal que tipificó y sancionó expresamente los delitos de odio, con penas que varían según la gravedad de los actos (EC 2014, art. 177).

A pesar de estas regulaciones y otras protecciones legales, estudios revelan que un importante porcentaje de la población homosexual en Ecuador experimenta discriminación en diversas áreas de sus vidas, incluyendo el entorno familiar, educativo, laboral, de salud y público. El estudio del INEC (2013) reveló que el 27,6% de los encuestados de la población homosexual en Ecuador reportaron haber sido discriminados, un 22% mencionaron exclusión y otro 22% manifestaron haber sido víctimas de violencia en el ámbito laboral, evidenciando la prevalencia de ambientes hostiles y rechazo. Esta discriminación se presenta de diversas maneras, directas o simbólicas, como el control, la imposición, el rechazo y la violencia, y como una problemática compleja arraigada en factores sociales, culturales, económicos e históricos (Cisneros 2017; INEC 2013). Tradicionalmente en el país, las personas homosexuales han sobrellevado discriminación, lo que ha dificultado su acceso a un empleo adecuado, entre otros.

Para abordar esta problemática, esta investigación se fundamenta en métodos cualitativos y una epistemología constructivista (Denzin y Lincoln 2012; Guba y Lincoln 2000). Se efectuó una revisión bibliográfica sobre la discriminación laboral y las normas de género, permitiendo contextualizar el problema de investigación dentro de un marco teórico sólido. El diseño metodológico incluyó entrevistas narrativas con una persona homosexual y una profesional en psicología organizacional. Este enfoque biográfico-narrativo busca profundizar en una experiencia personal de discriminación laboral, respetando la voz del interlocutor (Czarniawska 2004; Kvale 2007; Riessman 2008). El análisis de datos se estructuró en categorías, explorando manifestaciones de discriminación, influencia de normas de género y efectos en el bienestar y reconocimiento de habilidades. Además, se identificaron estrategias de resiliencia y adaptación, y se analizaron dinámicas de discriminación y exclusión laboral.

En este planteamiento, la pregunta que orienta el estudio es: ¿cómo afectan las normas de género en la discriminación laboral y la influencia de estas experiencias influyen en el bienestar y reconocimiento de habilidades, con implicaciones para la creación de entornos laborales inclusivos?

## Marco teórico

Este acápite aborda la discriminación laboral desde un enfoque teórico-conceptual que incluye la noción de persona diversa (Mora 2010), y considera el género como una construcción social (Butler 2006) y la complejidad de la sexualidad. Además, se critica cómo el lenguaje refuerza la heteronormatividad (Adam 1998) y se resalta la invisibilización de personas como una parte estructural de la cultura (Ávila 2012).

En Ecuador, las manifestaciones históricas de la homosexualidad se documentan en hallazgos arqueológicos y crónicas (Benavides citada en Ugalde 2017). El sesgo antihomosexual, vinculado con la homofobia, el racismo y el sexismo, se manifiesta como miedo y rechazo a la diferencia (Adam 1998). En ciudades como en Guayaquil,<sup>1</sup> las masculinidades se construyen a través de prácticas sociales y culturales, destacándose la figura del *macho guayaco* como arquetipo de virilidad y dominación (Muñoa y Luzuriaga 2017). Estas masculinidades patriarcales promueven la heteronormatividad y excluyen identidades diversas, afectando negativamente a las personas que no cumplen con la norma (Andrade 2001; Muñoa y Luzuriaga 2017).

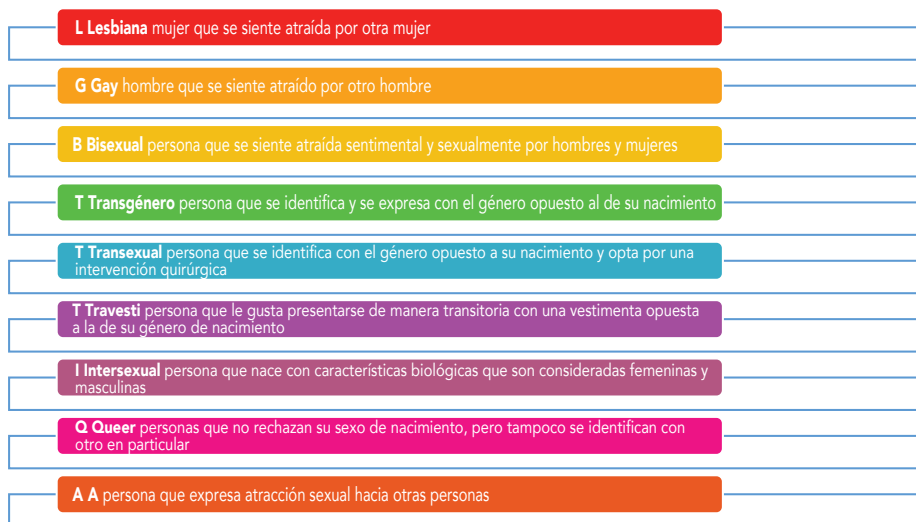
La visibilidad de la identidad para personas LGBTIQA+ es fundamental, pero enfrenta obstáculos debido al estigma y prejuicio, perpetuando la discriminación. El acrónimo LGBTIQA+ incluye identidades como *gay*, lesbiana, bisexual, transgénero y *queer*, reconociendo las luchas históricas por la inclusión, y se amplía con “I” (intersexual) y “A” (asexual), mostrando los debates por la visibilidad y aceptación de la diversidad (Blakemore 2021). La discriminación, definida como el trato desigual por motivos como raza, religión o género, también afecta a personas LGBTIQA+, anulando sus derechos (RAE 2014; OEA 2013; OIT 1958).

Butler (2006) desafía las normas tradicionales de género, sugiriendo que la discriminación refleja estas expectativas. Las personas transgénero enfrentan discriminación por no ajustarse a estas normas, y Butler (2016) influye en la teoría *queer* al explorar cómo las identidades de género y sexuales se construyen mediante prácticas performativas. Foucault (1977) cuestiona la

---

1. Contexto cultural donde se realiza la investigación.

Gráfico 1  
La diversidad sexual



Fuente: adaptado de Consejo de Investigación Ciudadana y Empresarial A.C.-Código (2020).

represión sexual como explicación de la proliferación de discursos de poder, aludiendo a la tendencia de la sociedad a normalizar identidades heteronormativas. Sedgwick (1999) introduce la *epistemología del clóset*, sobre la invisibilidad de identidades *queer*, mientras Crenshaw (1991) utiliza la interseccionalidad para mostrar cómo género, raza y orientación sexual generan experiencias únicas de discriminación.

La discriminación laboral vulnera derechos fundamentales como la igualdad, la no discriminación, la privacidad y un ambiente de trabajo seguro (Lorde 1984), y forma parte de un sistema de opresión en la sociedad (Hooks 1995). El refuerzo de prejuicios y estereotipos puede intensificar prácticas discriminatorias (Duckitt 1992) en diversos contextos.

La desindividuation (Zimbardo 2008) o desconexión moral (Bandura 1999) sugiere que las personas justifican comportamientos inaceptables al desvincular sus sistemas morales de decisiones sistémicas. Además, señala que la observación e imitación refuerzan sistemas heteronormativos. En tanto, Fuller (2018) analiza cómo los cuerpos masculinos simbolizan disputas

de género, destacando que los significados culturales y prácticas discriminatorias perpetúan jerarquías de género a través de la corporalidad.

Se puede observar que estas proposiciones teóricas evidencian la fuerza que tiene el entorno social y cultural en la dinámica social. Conceptos como el capital social (Bourdieu 2001), la identidad social (Tajfel y Turner 1979) y la estigmatización (Goffman 2006) amplían la comprensión de estas construcciones. Asimismo, la resiliencia es crucial por su capacidad de superar adversidades, especialmente en el ámbito laboral (Portella y Liberalesso 2015).

La discriminación se manifiesta no solo en procesos organizacionales, como selección y ascenso, sino también en formas indirectas como microagresiones que afectan la privacidad de candidatos homosexuales (Apóstol y Zambrano 2022). Las microagresiones sexuales y de género perturban el bienestar mental de las personas LGBTIQ+, generando estrés de minorías y estigma internalizado (Meyer, Hatzenbuehler citado en Huang et al. 2023). Este marco sugiere que el estigma social puede afectar la psique de un individuo, influyendo negativamente en su bienestar emocional y mental.

Complementando, Didier Pino (2019) destaca que la discriminación laboral es un problema desafiante para las ciencias de la administración debido a la dificultad de identificar prácticas discriminatorias. Piñas, Viteri y Freire (2024) señalan que, en Ecuador, la discriminación laboral contra la comunidad LGBTIQ+ refleja una estigmatización basada en la sexualidad que afecta sus oportunidades laborales. Esta exclusión se manifiesta a través de violencia estructural y cultural naturalizada, socavando los derechos y perpetuando la desigualdad en el trabajo.

## Metodología

La metodología se centra en un enfoque cualitativo (Denzin y Lincoln 2012) y una epistemología constructivista (Guba y Lincoln 2000). Utiliza una revisión bibliográfica que abarca estudios sobre discriminación laboral y normas de género, lo cual permitió contextualizar el problema de investigación dentro del marco teórico y práctico previo, destacando su relevancia (Harris 2020).

Para explorar la experiencia personal del sujeto de investigación, se emplearon métodos y narrativas biográficas (Jaime 2011, 34), pues “narrar una biografía [...] es hablar de aspectos subjetivos [y experiencias personales

dentro de su] realidad microsocia]”. La entrevista narrativa (Kvale 2007) fue realizada con una persona homosexual y una psicóloga organizacional. Para mantener la confidencialidad, los nombres de los participantes se codifican como Jimmy y GTH, y se omiten los nombres de las empresas involucradas.

Se busca dar voz a los sujetos (Kvale 2007; Riessman 2008) para representar la historia de vida de una persona diversa que ha enfrentado discriminación laboral debido a su orientación sexual y otras identidades como clase social y racialidad: “No se debe aprisionar la historia de la vida en un sesgo positivista, [por lo que se analizan fragmentos de dos entrevistas que revelan esquemas culturales y sociales, comprendiendo que] las metodologías son el resultado de interpretaciones” (Jaime 2011, 34).

Este estudio se circunscribe a las narrativas de vida laboral de una persona diversa sexogenérica homosexual, que ha experimentado discriminación laboral y se autoidentifica como *cholo*,<sup>2</sup> permitiendo que su voz sea representada auténticamente en la investigación como fuente legítima de conocimiento (Czarniawska 2004; Riessman 2008).

Además, la narrativa que describe la perspectiva laboral de una psicóloga organizacional heterosexual-cisgénero con experiencia en gestión del talento humano, revela la complejidad de las experiencias humanas y la realidad cultural y social (Czarniawska 2004). Este enfoque favorece la comprensión del fenómeno en el contexto donde las masculinidades se construyen a partir de prácticas sociales y culturales profundamente enraizadas en estructuras patriarcales y heteronormativas (Muñoa y Luzuriaga 2017; Andrade 2001).

Como limitaciones, no se plantea la generalización de los resultados debido a la naturaleza cualitativa y la representatividad de los participantes, así como la subjetividad inherente a las narrativas de vida (Czarniawska 2004).

## Presentación y discusión de resultados

La presentación de los resultados se organiza en categorías para facilitar su comprensión, y los segmentos de las entrevistas fueron textualmente reproducidos.

---

2. Según Macías (2020), se entiende por cholo a una persona que pertenece a una clase social baja y de racialidad-etnia mestiza y montuvia.



dos, a título de ilustración. Las categorías se definieron de forma inductiva y de acuerdo con el significado que emana de las narrativas presentadas a continuación.

### **Enmascaramiento de la orientación sexual**

La orientación sexual puede influir en el acceso al empleo, incluso si la persona tiene las habilidades necesarias (Apóstol y Zambrano 2022; Didier Pino 2019). Para evitar la discriminación, algunas personas ocultan su verdadera orientación sexual (Sedgwick 1999) por temor a consecuencias negativas basadas en normas culturales y morales. Jimmy (2022, entrevista), por ejemplo, utilizaba un razonamiento moral (Bandura 1977) para ocultar su verdadera orientación sexual y poder sentirse aceptado en el contexto laboral, manteniendo un estándar de comportamiento *hetero* para evitar ser discriminado:

para la compañía, lo mejor que puede haber pasado es que yo siga jugando a ser hetero, que yo siga diciendo que tengo una esposa y que a lo mejor el día en que nos reunamos todos y lleve a una mujer diciendo que es mi esposa [...] Y, obviamente, todo el mundo que me entrevistó, nadie se imaginó que era *gay*, obviamente, cuando me pongo en modo “hetero”, me pongo en modo “hetero”, entonces no, no se nota.

Estos fragmentos de la entrevista con Jimmy destacan cómo él siente la presión de actuar de manera heteronormativa en su entorno laboral para evitar la discriminación (Huang et al. 2023), lo que refleja la necesidad de ocultarse en estereotipos aceptables socialmente.

### **Influencia de las normas de género en la discriminación durante la selección de personal**

En el transcurso de los procesos de selección de personal pueden surgir indicios sobre la orientación sexual de los candidatos, aunque preguntar directamente sobre esto es discriminatorio (Didier Pino 2019; EC 2017, art. 5). La psicóloga organizacional señaló que estos indicios se observan, pero siempre se consulta con los superiores antes de tomar decisiones, reflejando un desplazamiento de responsabilidad y una desconexión moral (Bandura 1999; Zimbardo 2008). La responsabilidad de fomentar la aceptación y respeto a la diversidad sexual recae en los jefes y sus aprobaciones. Según la psicóloga:

Nosotros sí notamos en la entrevista ciertos rasgos y características que nos insinuaban algún tipo de inclinación sexual para la comunidad. Pero conversamos con el director de operaciones y con el jefe inmediato que era el jefe de producción y no hubo ningún inconveniente, no, obviamente nosotros no le preguntamos *frenteramente* eso porque nos parece un acto discriminatorio, sin embargo, podríamos validar con algunas especificaciones que a veces, bueno, caen en algo medio popular, que uno puede reconocer ciertas cosas que no necesariamente puede decirnos ciertamente si la persona es de la Comunidad o no. (GTH 2022)

Este fragmento sugiere que, aunque no se hacen preguntas directas, se intenta validar señales que podrían indicar la orientación sexual, lo cual plantea preocupaciones desde los estudios de género y la teoría *queer* (Butler 2006; Foucault 1977). Las normas de género tradicionales pueden influir en el proceso de selección y llevar a la discriminación contra quienes no se ajustan a estas normas (Adam 1998; Apóstol y Zambrano 2022; Didier Pino 2019). Además, las personas pueden justificar comportamientos discriminatorios sin reconocerlos como tales (Bandura 1977; 1999; Zimbardo 2008), sesgando las decisiones de contratación (Apóstol y Zambrano 2022; Didier 2019). Es crucial promover prácticas de selección basadas en la igualdad y sensibilizar a los profesionales de recursos humanos sobre estos temas.

## Efectos en el bienestar y reconocimiento de habilidades

En el contexto de las personas LGBTIQ+, la discriminación en los procesos de selección puede manifestarse no necesariamente porque el entrevistador sea el que discrimina, sino debido al temor a posibles consecuencias o a una desconexión moral (Bandura 1999; Zimbardo 2008). Jimmy explicó: “Si mira todo estuvo bien hasta que se enteró que eras *gay*. Tú no puedes ser muy frontal con tu orientación sexual si eres *gay*, ok, eres *gay*, pero nadie tiene por qué andarse enterando que eres *gay*, entonces para ella fue como un ‘este man es muy muy bueno pero va a tener problemas con la directiva por ser *gay*’”.

Este testimonio sugiere que revelar la orientación sexual (Sedgwick 1999) podría afectar negativamente la percepción de la idoneidad de un candidato (Didier Pino 2019). Indica que ser *gay* podría ser visto como un problema para la dirección, reflejando la discriminación y estigmatización basadas en la orientación sexual (Goffman 2006).

La diversidad sexual en el trabajo puede llevar a acoso continuo, especialmente en entornos jerárquicos hegemónicos y permisivos (Piñas, Viteri

y Freire 2024). La discriminación puede manifestarse mediante burlas, desprecios, exclusiones, acoso y hostigamiento, integrándose en conductas heteronormativas y homosociales (Andrade 2001; Muñoa y Luzuriaga 2017).

Se destaca la desconexión moral (Bandura 1999; Zimbardo 2008) y el aprendizaje social (Bandura 1977) como explicaciones de cómo estas actitudes discriminatorias se arraigan en la sociedad y afectan las decisiones de contratación (Didier Pino 2019).

### **Estrategias de resiliencia y adaptación**

Jimmy reflexiona sobre la relevancia de la diversidad sexual en el ambiente de trabajo y critica los paradigmas mentales restrictivos que limitan la apertura hacia la diversidad. Según él:

Los dueños todavía no se dan cuenta de lo importante que puede ser tener una persona *gay*, bueno no *gay* solamente sino una persona de la comunidad en general, o sea con toda la apertura de mente que uno maneja, uno empieza a darse cuenta que no es blanco y es negro, que es de todos los colores existentes, y que cualquier cosa puede funcionar si realmente las haces de verdad, entonces y que somos tan minimizados en general a nivel mundial que terminas volviéndote más luchador de lo normal [...] Yo creo que el problema de la sociedad radica en que tenemos tantos paradigmas mentales por el qué dirán que cuando alguien nos llega a romper, así sea chiquito la gente dice uf al fin alguien lo rompió, ya puedo también decir que sí me gusta.

Jimmy reconoce la multidimensionalidad de las identidades sexuales y de género (Tajfel y Turner 1979), y subraya la necesidad de un ambiente laboral inclusivo. Resalta cómo los paradigmas mentales pueden estigmatizar las identidades no normativas (Foucault 1977). Su perspectiva aboga por fomentar la igualdad y la inclusión en el trabajo, alineándose con teorías como la teoría *queer* y los derechos humanos (Butler 2006; Lorde 1984).

### **Manifestaciones y normalización de la discriminación**

Jimmy fue aconsejado: “Sorry, amigo, y mi consejo es que consideres eso en la próxima entrevista, que trates de obviar esa parte personal tuya, trates de obviar el hecho de ser *gay*, y cuando ya entres, que ya se enteren, se den cuenta y ya ‘X’ no pasa nada”. Este consejo pone de manifiesto la normalización de la discriminación, marginando a quienes no se ajustan a la

heteronormatividad (Foucault 1977) y reflejando la estigmatización de las personas homosexuales, quienes pueden ser etiquetadas según su orientación sexual (Goffman 2006). Esto ilustra la presión que enfrentan las personas homosexuales para ocultar su identidad sexual en el entorno laboral debido al temor a la discriminación (Sedgwick 1999; Tajfel y Turner 1979).

La discriminación indirecta y la exclusión hacia personas homosexuales pueden persistir en las organizaciones (Apóstol y Zambrano 2022; Piñas, Viteri y Freire 2024), generando conflictos y afectando la dignidad de los empleados a través de la invisibilización, descortesía, intimidación y *mobbing*. Jimmy experimentó un desequilibrio emocional debido a la discriminación y el acoso laboral que enfrentaba. A pesar de ello, se esforzaba por demostrar su competencia y capacidades, lo que lo llevaba a asumir una carga laboral excesiva:

yo entré justo cuando ellos iban a inaugurar un local nuevo, de pronto me tocó desarrollar el local desde cero, hice todo el desarrollo del local, todo todo, me iba seis de la mañana, regresaba ocho de la noche, y cuando ya, como yo manejaba dos negocios, el de supermercados y el de embutidos, llegó un punto en que era demasiada carga laboral y yo pedía equipo y no me lo daban, entonces yo igual dije no, yo si lo puedo hacer [...] obviamente es frustrante, yo fui a esa empresa por el *retail* no por el consumo masivo [...] les voy a mostrar realmente a quién tienen y a quién no valoraron teniéndolo ahí haciendo sus cosas, y eso fue, el resultado, yo me quedé casi dos años y medio en esa empresa, [...] denunciar, ni loco, eso me crea problemas, me cuesta dinero, toma tiempo y nunca pasa nada, y después no puedo ni conseguir trabajo. (Jimmy 2022)

Este fragmento destaca la presión laboral y la falta de apoyo pueden relacionarse con las dinámicas de poder (Foucault 1977). La abrumadora carga laboral y su impacto en el estrés y la capacidad de hacer frente podrían afectar su resiliencia (Huang et al. 2023; Lazarus y Folkman 1986; Portella y Liberalesso 2015). Además, la sensación de falta de reconocimiento y valoración puede entenderse como parte de un sistema más amplio de opresión en el lugar de trabajo (Hooks 1995).

## **Marginación, exclusión e invisibilización en el entorno laboral**

Los actos discriminatorios y el acoso laboral basados en la orientación sexual pueden llevar a la exclusión de roles importantes dentro de la organización, la pérdida de oportunidades de desarrollo profesional y económico,

y sentimientos negativos de autovaloración, inutilidad y afectación a la salud de la persona (Apóstol y Zambrano 2022; Huang et al. 2023). Jimmy fue relegado a tareas sin exposición mediática y desplazado de su posición de autoridad en la empresa, además de ser excluido de las bonificaciones correspondientes, lo que afectó también su situación económica. Jimmy narró:

cuando ya estábamos a un mes de inaugurar el local, ya todo listo, ¡oh sorpresa! contratan un jefe de *marketing* solamente para los supermercados [...] hablé con mi jefe directo y le conté lo que pasaba y cómo me sentía y él sabía que fue por eso y me dijo, mira, a veces uno en la vida tiene que aprender a hacerse a un lado [...] yo sé que es frustrante, yo sé que es horrible lo que te están haciendo [...] entonces yo hice el comentario de pero, yo sé que puedo hacer la inauguración porque yo ya tengo todo listo, me dicen sí pero él es el que tiene que [...], él es el que va a hablar frente a todas las personas [...] para mí fue como muy fuerte [...] para mí fue tan fuerte que literalmente me metí a la bodega a llorar porque no podía con la impotencia ya.

Este fragmento de la entrevista refleja la experiencia de Jimmy al sentirse marginado y excluido en el trabajo (Piñas, Viteri y Freire 2024). La contratación de un nuevo jefe de *marketing* antes de la inauguración del local y la reasignación de funciones que Jimmy ya había preparado pueden interpretarse como dinámicas de poder (Foucault 1977), que lo marginaron y podrían considerarse una forma de discriminación basada en su identidad (Piñas, Viteri y Freire 2024). Además, esta situación sugiere que se le negó una oportunidad profesional que él consideraba suya, posiblemente relacionada con prejuicios o estereotipos sobre su orientación sexual (Duckitt 1992). La reacción emocional de Jimmy, quien se refugió en la bodega a llorar, indica que se sintió estigmatizado y desvalorizado, afectando negativamente su bienestar mental y emocional (Huang et al. 2023). En este sentido, el fragmento ilustra una experiencia de marginación y exclusión relacionada con su diversidad sexual.

### **Homosocialidad excluyente y masculinidades excluidas**

Jimmy experimentó discriminación laboral y exclusión, enfrentando comentarios homofóbicos y una falta de reconocimiento:

y un par mío [compañero al mismo nivel] que era de ventas, empezó a hacer como comentarios a la gente, fue a Recursos Humanos a decir que porque habían contratado un *gay*,

que la empresa no debería tener ese tipo de personas en la compañía, y luego me llevé con la de Recursos Humanos, y me enteré por ella [...] el dueño, el peladito de 23 años, cuando yo empiezo ya a trabajar con mi jefe y con todo el equipo incluyéndolo a él, yo daba mis opiniones y él no me tomaba en cuenta, yo hablaba y era como que no estaba en las reuniones, no me invitaban a las reuniones que yo debía haber estado siendo que era la cabeza del área [...] uno se queda con un sentimiento de que me sirve haber hecho tantas cosas, de que me sirve haber estudiado tantas cosas, de que me sirve haber logrado tantas cosas, si lo primero que les va a importar es con quién duermes, si no tienes hijos y no tienes esposa.

La discriminación y el acoso laboral deterioraron su salud mental, llevándolo a dejar su empleo por razones de salud:

Y me decidí salirme, fue por salud mental. Entonces dije, no más [...] Entonces, fue una decisión muy fuerte que todavía me sigue afectando el haber salido de la gran “Empresa” [...] todo el mundo me dice, como puedes haber salido allá a ser la mejor empresa del mundo mundial. No, no, no están adentro, no saben cómo es.

Estos fragmentos destacan cómo las construcciones de género y sexualidad influyen en las dinámicas de poder en el trabajo (Butler 2006; Foucault 1977), generando prejuicios y actitudes discriminatorias (Duckitt 1992). Jimmy padeció falta de reconocimiento y estigmatización (Goffman 2006), así como la pérdida de su capital social (Bourdieu 2001) dentro de la organización, afectando su bienestar emocional y mental (Huang et al. 2023). Además, la interacción de su identidad sexual con otros aspectos como su clase social y racialidad (Crenshaw 1991) probablemente intensificó la discriminación.

En general, estos fragmentos subrayan la importancia de abordar la discriminación basada en la identidad de género y orientación sexual en el entorno laboral. La discriminación perjudica tanto a las personas, causando estrés, angustia y persecución (Huang et al. 2023; Lazarus y Folkman 1986; Masten 2001), como a las empresas, que pierden talento valioso.

La entrevista también revela que las actitudes homofóbicas y heteronormativas excluyentes deterioran la salud mental de los empleados y perpetúan la discriminación:

en la mayoría de lugares donde he trabajado, a los hombres, algunos pensamientos, que caen muchísimo en una masculinidad, pero bueno, frágil. En todo caso. Si les veo que siempre les está molestando, tú eres *gay*, tú eres la mujer de tal, que si es *gay* es tu mujer, o cosas así, siempre [...] No, más bien he sido yo la que he propuesto y he tenido un poco

de conocimiento sobre esto, pero no me han capacitado [...] Mi posición fue que podíamos más bien realizar campañas de sensibilización y de conciencia [...] pero no, no me dieron una apertura para eso y eventualmente se le “desvinculó”. (GTH 2022)

Los fragmentos de la entrevista con la psicóloga organizacional revelan dinámicas de discriminación laboral y falta de inclusión en el lugar de trabajo. Se menciona la presencia de masculinidad frágil y comentarios despectivos sobre la orientación sexual de su personal, lo que refleja estructuras patriarcales que promueven la heteronormatividad y generan exclusión y discriminación hacia identidades diversas (Andrade 2001; Muñoa y Luzuriaga 2017). Estos comentarios también indican prejuicios en el trabajo que pueden crear un ambiente hostil (Duckitt 1992). La desconexión moral (Bandura 1999; Zimbardo 2008) y la posibilidad de que otros empleados perpetúen estos comportamientos a través de una homosocialidad masculina perniciosa se destacan (Andrade 2001). A pesar de la propuesta de iniciativas de diversidad, la falta de sensibilización y apertura en la organización para abordar estos problemas se mencionan como obstáculos.

La investigación revela que la diversidad sexual enfrenta barreras y discriminación en el entorno laboral, afectando el acceso al empleo, la permanencia en el trabajo y la apreciación de las habilidades de las personas diversas sexualmente. Estos hallazgos resaltan la necesidad de promover entornos laborales inclusivos y libres de discriminación para legitimar el derecho a una vida digna.

## Consideraciones finales

La investigación realizada buscó entender cómo las normas de género influyen en la discriminación laboral y la influencia de estas experiencias en el bienestar y reconocimiento de habilidades, con miras a desarrollar entornos laborales más inclusivos. Los hallazgos reflejan una realidad compleja y multifacética, que se articula a través de dos relatos y análisis teóricos que permiten una comprensión profunda de la discriminación sobre orientación sexual e identidad de género en el ambiente de trabajo.

En este contexto, las expectativas heteronormativas prevalentes en las organizaciones fuerzan a las personas con identidades sexuales diversas a conformarse con patrones de comportamiento tradicionales para evitar el rechazo

y la marginación. Esta conformidad, sin embargo, no garantiza la eliminación de la discriminación, ya que señales no verbales y estereotipos afectan sobre decisiones de recursos humanos, perpetuando un ambiente laboral hostil y excluyente. La presión para conformarse a normas heteronormativas resalta la discriminación estructural dentro de las organizaciones. Por otra parte, la discriminación y el acoso laboral tienen consecuencias severas en el bienestar emocional y mental de las personas. Se evidencia que a pesar de que se eviten preguntas directas sobre la orientación sexual, existen indicios y señales que pueden considerarse y generar sesgos en las contrataciones.

Las dinámicas de homosocialidad excluyente y la marginación de ciertas masculinidades juegan un rol esencial en la permanencia de la discriminación laboral, refuerzan las estructuras patriarcales y la heteronormatividad en el lugar de trabajo. Asimismo, la resistencia a implementar prácticas inclusivas y la falta de una concienciación en las organizaciones emergen como barreras significativas.

Los hallazgos del estudio se alinean con los objetivos de comprender las dinámicas de discriminación en el entorno laboral y promover la diversidad. Las inferencias derivadas subrayan la relevancia de establecer entornos laborales inclusivos y respetuosos de los derechos humanos, contribuyendo al desarrollo de prácticas organizacionales más justas y equitativas.

El enfoque cualitativo basado en dos entrevistas narrativas permitió captar las experiencias de los participantes, proporcionando una visión detallada de cómo las normas de género influyen en sus vidas y prácticas laborales. Este método, aunque limitado en su capacidad de generalización, ofrece una rica y profunda descripción contextual que es esencial para comprender la dinámica de la discriminación laboral, en este estudio específico. Además, la subjetividad inherente a las narrativas de vida puede influir en la interpretación de los hallazgos. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra y considerar enfoques cuantitativos para complementar los resultados cualitativos y proporcionar una perspectiva más amplia.

Se destaca la necesidad crítica de acciones concretas para combatir la discriminación laboral y fomentar la inclusión, reflejando un compromiso hacia un entorno laboral con mayor justicia social para las personas, sin considerar su orientación sexual o identidad de género.



## Referencias

- Adam, Barry. 1998. "Theorizing Homophobia". *Sexualities* 1 (4): 387-404. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3).
- Andrade, Xavier. 2001. "Homosocialidad, disciplina y venganza". En *Masculinidades en Ecuador*, editado por Xavier Andrade y Gioconda Herrera, 115-138. Quito: FLACSO. <https://bit.ly/3WpW3bw>.
- Apóstol, Alexander, y María Zambrano. 2022. "Sentidos subjetivos de encargados de selección personal, sobre la discriminación hacia personas homosexuales". *Analogía del Comportamiento* (22): 89-104. <https://bit.ly/4bSCsF6>.
- Ávila, Ramiro. 2012. *Los derechos y sus garantías: ensayos críticos*. Quito: Corte Constitucional para el Período de Transición.
- Banco Mundial. 2023. "Poner fin a la violencia de género: una retrospectiva de 10 años". Video de YouTube. <https://bit.ly/494wIra>.
- Bandura, Albert. 1977. *Social learning theory*. Nueva York: General Learning Press. <https://bit.ly/48TrQ8f>.
- . 1999. "Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities". *Personality and Social Psychology Review* 3 (3): 193-209. [https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327957pspr0303_3).
- Blakemore, Erin. 2021. "From LGBT to LGBTQIA+: The Evolving recognition of identity". *National Geographic*. Consultado diciembre 2023. <http://bit.ly/3HBVv5J>.
- Bourdieu, Pierre. 2001. "El capital social: apuntes provisionales". *Letra Internacional* 70 (4): 83-87. <https://bit.ly/3HBVXVN>.
- Butler, Judith. 2006. *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós.
- Cisneros, Estefanía. 2017. "Discriminación laboral por identidad de género y por orientación sexual en el Ecuador". Tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional, Quito. <https://bit.ly/49dZoxW>.
- Consejo de Investigación Ciudadana y Empresarial A.C.-Código. 2020. "La diversidad sexual". <https://bit.ly/48Tsxyn>.
- Corte IDH. 2017. *Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. Obligaciones estatales en relación con el cambio de nombre, la identidad de género y los derechos derivados de un vínculo entre parejas del mismo sexo (Interpretación y alcance de los artículos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, en relación con el artículo 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos)*. Serie A, No. 24. 24 de noviembre de 2017. Opinión Consultiva OC-24/17. <https://bit.ly/49fGKFB>.
- Crenshaw, Kimberle. 1991. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color". *Stanford Law Review* 43 (6): 1241-1299. <https://bit.ly/3HzmiUF>.
- Czarniawska, Barbara. 2004. *Narratives in Social Science Research*. Londres: Sage Publications Ltd.

- Denzin, Norman, e Yvonne Lincoln. 2012. *El campo de la investigación cualitativa. Manual de investigación cualitativa*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Didier Pino, Nicolás. 2019. “Discriminación laboral desde recursos humanos: un debate pendiente”. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas* 1 (9): 9-31. <https://bit.ly/3Wm8FjE>.
- Duckitt, John. 1992. Psychology and Prejudice. A Historical Analysis and Integrative Framework. *American Psychologist* 47 (10): 1182-1193. <https://doi:10.1037/0003-066x.47.10.1182>.
- EC. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre.
- . 2014. *Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial 180, Suplemento, 10 de febrero.
- . 2017. *Normativa erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*. Acuerdo Ministerial 82, Registro Oficial 16, 16 de junio.
- Foucault, Michel. 1977. *Historia de la sexualidad I. La Voluntad de Saber*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- . 2002. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Fuller, Norma. 2018. “El cuerpo masculino como alegoría y como arena de disputa del orden social y de los géneros”. En *difícil ser hombre. Nuevas masculinidades latinoamericanas*, editado por Norma Fuller, 25-45. Lima: Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/anthropologica.202002.012>.
- Goffman, Erwing. 2006. *La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu Editores. <https://bit.ly/3w3kdgX>.
- Guba, Egon, e Yvonna Lincoln. 2000. “Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa”. En *Por los rincones. Antología de métodos cualitativos en la investigación social*, editado por Catalina Denman y Jesús Armando, 113-146. Hermosillo: Editorial El Colegio de Sonora.
- Harris, Dave. 2020. *Literature Review and Research Design. A Guide to Effective Research Practice*. Londres: Routledge.
- Hooks, Bell. 1995. “An Aesthetic of Blackness: Strange and Oppositional”. *A Journal of Interarts Inquiry* 1: 65-72. <https://bit.ly/3w3keBx>.
- Huang, Yu-Te, Wen-Jiun Chou, Yi-Chen Hang y Yen, Cheng-Fang. 2023. “Sexual Orientation Microaggression Experiences and Coping Responses of Lesbian, Gay, and Bisexual Individuals in Taiwan: A Qualitative Study”. *International Journal of Environment Research and Public Health* 20: 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph20032304>.
- INEC. 2013. “Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI en el Ecuador”. <https://bit.ly/49hjMOJ>.
- Jaime, Pedro. 2007. “História de vida: origens, debates contemporâneos e possibilidades no campo da administração”. Ponencia presentada en el I encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade. Recife.

- . 2011. "Executivos negros: racismo e diversidade no mundo empresarial. Uma abordagem socio-anropológica". Tesis doctoral, Universidad de São Paulo, São Paulo. <https://doi.org/10.11606/T.8.2011.tde-11062012-154959>.
- Kvale, Steinar. 2007. *Doing Interviews*. Londres: Sage Publications.
- Lazarus, Richard, y Susan Folkman. 1986. *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lorde, Audre. 1984. *La hermana extranjera*. Estocolmo: Lennart Sane Agency AB. <https://bit.ly/47XnNXc>.
- Macías, David. 2020. "El cholo costeño más allá de la literatura". *Kipus. Revista Andina de Letras y Estudios Culturales* (47): 68-79. <https://doi.org/10.32719/13900102.2020.47.4>.
- Masten, Ann. 2001. "Resilience come of Age: Reflections on the Past and Outlooks for the Next Generation of Researchers". En *Resilience and Development: Positive Life Adaptations*, editado por Meyer Glantz y Jeannette Johnson, 281-296. Nueva York: Plenum Publishers.
- Mora, Luis. 2010. "Ética y alteridad: 'en-cubrimiento' y reconocimiento en la conquista de América". *Filosofía Universidad Costa Rica* 48 (125): 53-63. <https://bit.ly/3HBHw3Z>.
- Muñoz, Eduardo, y Estefanía Luzuriaga. 2017. "El macho guayaco: de la calle a las figuras mediáticas. Una primera mirada". *Revista de Estudios de Género. La Ventana* 6 (48): 139-167. <https://bit.ly/4bGxag5>.
- OEA. 2013. *Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia*. La Antigua Guatemala: OEA. <https://bit.ly/4ba2oNz>.
- . 2018. *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas*. <https://bit.ly/3ub2vb0>.
- OIT. 1958. *Convenio III, sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. <https://bit.ly/48Ve31g>.
- . 2015. "Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina". Documento de trabajo No. 2. <https://bit.ly/3zILQy1>.
- ONU. 1948. *Declaración universal de derechos humanos: carta internacional de los derechos del hombre. A/RES/217(III)*. Nueva York: ONU. <https://bit.ly/3u4bgnh>.
- Piñas, Luis, Beatriz Viteri y Nelson Freire. 2024. "La lucha por la igualdad laboral: derechos humanos y discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+". *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* 3 (128): 1-17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i3.4250>.
- Portella Fontes, Arlete, y Anita Liberalesso Neri. (2015). "Resilience in Aging: Literature Review". *Ciênc. Saúde coletiva* 20 (5): 1475-1495. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015205.00502014>.
- Real Academia Española (RAE). 2014. *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid: RAE.

- Riessman, Catherine Kohler. 2008. *Narrative Methods for the Human Sciences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Sedgwick, Kosofsky. 1999. "Performatividad Queer the Art of the Novel de Henry James". *Nómadas* 10: 198-214. <https://bit.ly/48TioSp>.
- Tajfel, Henri, y John Turner. 1979. "An Integrative Theory of Intergroup Conflict". En *The Social Psychology of Intergroup Relations*, editado por William Austin y Stephen Worchel, 33-47. Monterey: Brooks / Cole. <https://bit.ly/49ezkT4>.
- Ugalde, Fernanda. 2017. "De siamesas y matrimonios: tras la simbología del género y la identidad sexual en la iconografía de las culturas precolombinas de la Costa ecuatoriana". En *Trans: diversidad de identidades y roles de género*, editado por Andrés Gutiérrez, 108-118. Madrid: Museo de América.
- Zimbardo, Philip. 2008. *El efecto Lucifer. El porqué de la maldad*. Barcelona: Paidós.

#### **DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES**

Las autoras declaran no tener ningún conflicto de interés financiero, académico ni personal que pueda haber influido en la realización del estudio.

#### **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

Ruth I. Gallegos-Montero participó en la conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, supervisión, validación, redacción del borrador, y redacción, revisión y edición de la versión final. Marcela Samudio Granados contribuyó en la conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, supervisión, validación, redacción borrador, y redacción, revisión y edición de la versión final.

#### **DECLARACIÓN DE ÉTICA**

El presente artículo científico reporta los resultados de una investigación que involucró a personas. Por este motivo, las autoras del artículo declaran que se respetó la autonomía de los participantes en la investigación, quienes fueron informados de los objetivos, riesgos y beneficios del estudio, y dieron su consentimiento voluntario e informado para participar. Dichos sujetos participantes fueron seleccionados de manera equitativa, sin discriminación de ninguna índole.