



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

HUMANOS-PERSONAL

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Recursos Humanos – Personal

Autora: Rivadeneira Conlago Teresa de Jesús

Tutor: Doctor Miguel Cartaya

Quito, Mayo -2016

DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR

DECLARATORIA

Declaro que la presente investigación es totalmente excepcional, legítima, propia, en el cual se han citado las fuentes respectivas y que en su realización se respetaron las disposiciones legales de los derechos de autor vigentes. Las ideas, información, doctrinas, resultados y conclusiones que he plasmado son de mi absoluta responsabilidad.

.....

Teresa de Jesús Rivadeneira Conlago

CC. 1711267854

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Rivadeneira Conlago Teresa de Jesús** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 171126785-4 de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: “ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016 .” facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

FIRMA

NOMBRE

Teresa de Jesús Rivadeneira Conlago

CEDULA

17112678-4

Quito, a los

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la vida, por ser mi guía y luz en los retos y decisiones tomadas. A mis padres y hermanas, por ser ejemplo de tenacidad para seguir adelante y cumplir las metas planteadas. A mi director de Proyecto Doctor Miguel Cartaya por haber tenido paciencia en transmitirme sus conocimientos orientándome en cada paso de este proyecto. A todos mis maestros del Instituto Cordillera que me impartieron sus conocimientos y experiencias en el transcurso de mi vida estudiantil, los que han contribuido en hacer posible la realización de este proyecto ,en especial al Doctor Fabián Jara por no solo ser el maestro si no el ser humano lleno de valores que siempre me apoyo . A mis amigas que han estado a mi lado durante estos años brindándome su apoyo , amistad, a mi amiga y compañera Catherine Guardera por ser una mujer admirable y un ejemplo a seguir , a todos mis amigos y personas que de una u otra manera me motivaron para seguir adelante y alcanzar un gran objetivo .

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a Dios por ser inspirador y guía en cada uno de mis pasos; a mi hijo Alejandro Xavier por ser el incentivo, aliciente y motor de mi vida, por ser mi amigo y apoyo incondicional para seguir adelante con este objetivo; a mis padres, hermanas y familia por haberme enseñado a seguir adelante pese a todas las adversidades que se presenten, por ser los guías en el camino de cada acto que realizo hoy, mañana y siempre para cumplir con los propósitos que tengo planteados.

Para: Alejandro Xavier y mi familia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE APROBACIÓN TUTOR Y LECTOR.....	I
DECLARATORIA	II
CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	XIV
ABSTRACT.....	XV
Introducción.....	XVI
CAPÍTULO I	- 1 -
ANTECEDENTES	- 1 -
1.01 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	- 1 -
Análisis	- 7 -
1.02 ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	- 7 -
1.02.01 Plan de capacitación.	- 7 -
1.02.01.01 Concepto de Capacitación.	- 8 -
1.02.01.02 Tipos De Capacitación.....	- 9 -
1.02.01.03 Contenido Del Plan De Capacitación.....	- 11 -
1.02.01.04 Seguimiento de la Capacitación	- 12 -
1.02.01.05 Evaluación De Capacitación.	- 13 -
1.02.01.06 La Capacitación De Forma Sistematizada.	- 13 -
1.02.02 Establecimientos de Tolerancia	- 14 -
1.02.03 Derechos laborales.....	- 16 -
1.02.03.01 Derechos Laborales de las Trabajadoras Sexuales	- 16 -
1.02.03.02 Trabajo Sexual.....	- 17 -
1.03 ANTECEDENTES HISTÓRICOS	- 18 -
1.03.01 Contexto.....	- 18 -
1.04 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	- 23 -
1.04.01 Definición Del Problema en la Matriz	- 24 -

	VII
1.04.01 “MATRIZ T”	- 25 -
1.04.02 Análisis Matriz T	- 26 -
CAPITULO II	- 27 -
Análisis de Involucrados.....	- 27 -
2.01 Mapeo de Involucrados	- 27 -
2.01.01 Análisis sobre el mapeo de involucrados.....	- 30 -
2.02 Matriz de análisis de involucrados.....	- 30 -
2.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados.....	- 32 -
CAPITULO III	- 34 -
Problemas y Objetivos	- 34 -
3.01 Árbol de Problemas.....	- 34 -
3.01.01 Análisis Árbol de Problemas.....	- 36 -
3.02 Árbol de Objetivos	- 36 -
3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos	- 38 -
CAPITULO IV	- 39 -
4.01 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	- 39 -
4.01.01 Análisis de Alternativas	- 39 -
4.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS.....	- 41 -
4.02.01 Análisis Matriz de análisis de alternativas.	- 42 -
4.03 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	- 45 -
4.04 Diagrama de Estrategias	- 49 -
4.04.01 Análisis Diagrama de Estrategias	- 52 -
4.05 Matriz de Marco Lógico	- 53 -
Análisis Matriz Marco Lógico	- 60 -
CAPITULO V	- 63 -
PROPUESTA.....	- 63 -
5.01 Antecedentes de la Propuesta	- 63 -
5.02 PLAN DE CAPACITACIÓN	- 65 -
5.02.01 Periodo.....	- 65 -
5.02.02 Objetivo General	- 65 -

	VIII
5.02.03 Objetivos Específico	- 66 -
5.02.04 Misión	- 66 -
5.02.05 Visión.....	- 66 -
5.02.06 Filosofía	- 67 -
5.02.07 Metas	- 67 -
5.02.08 Políticas	- 68 -
5.03 Perfil de los Conferencistas.....	- 70 -
5.04 Evaluación de la capacitación.	- 71 -
5.05 Seguimiento De La Capacitación.....	- 71 -
5.06 PROGRAMA 1	- 72 -
5.06.01 TEMA.....	- 73 -
5.06.01.01 Sub temas.....	- 73 -
5.06.01.02. Objetivo General	- 73 -
5.06.01.03 Metas	- 73 -
5.06.01.04 Actividades.....	- 74 -
5.06.01.05 Duración:.....	- 74 -
5.06.01.06 Horario:	- 74 -
5.07 PROGRAMA 2	- 74 -
5.07.02. TEMA:.....	- 74 -
5.07.02.01 Sub temas.....	- 75 -
5.07.02.02 Objetivo General	- 75 -
5.07.02.03 Duración:.....	- 76 -
5.07.02.04 Horario:	- 76 -
5.07.02.05 Dirigida a	- 76 -
5.07.02.06 Metodología.....	- 77 -
5.08 PROGRAMA 3	- 77 -
5.08.03 TEMA:.....	- 77 -
5.08.03.01 Sub temas:	- 77 -
5.08.03.02 Objetivo General	- 77 -
5.08.03.03 Duración:.....	- 79 -

5.08.03.04 Horario:	- 79 -
5.08.03.05 Dirigida a:	- 79 -
5.08.03.06 Metodología:	- 79 -
5.09 PROGRAMA 4	- 79 -
5.09.04 TEMA:	- 79 -
5.09.04.01 Sub temas.....	- 79 -
5.09.04.02 Objetivo General	- 80 -
5.09.04.03 Duración:	- 81 -
5.09.04.04 Horario:	- 81 -
5.09.04.05 Dirigida a:	- 81 -
5.09.04.06 Metodología:	- 82 -
5.10 PROGRAMA 5	- 82 -
5.10.05 TEMA	- 82 -
5.10.05.01 Sub temas.....	- 82 -
5.10.05.02 Objetivo General	- 82 -
5.10.05.03 Duración	- 83 -
5.10.05.04 Horario	- 84 -
5.10.05.05 Dirigida a	- 84 -
5.10.05.06 Metodología:	- 84 -
5.11 PROGRAMA 6	- 84 -
5.11.06 TEMA	- 84 -
5.11.06.01 Sub temas.....	- 84 -
5.11.06.02 Objetivo General	- 84 -
5.11.06.03 Duración	- 86 -
5.11.06.04 Horario	- 86 -
5.11.06.05 Dirigida a	- 86 -
5.11.06.06 Metodología	- 86 -
5.11.06.07 Dirigida	- 86 -
5.11.06.08 Metodología:	- 86 -
5.11.07 Cronograma de capacitación	- 87 -

	X
5.11.08 Presupuesto de capacitación	93 -
5.12 SOCIALIZACIÓN	93 -
5.12.01 Concepto	93 -
5.12.02 Socialización Plan de Capacitación	94 -
5.13 METODÓLOGA DE INVESTIGACIÓN	95 -
5.13.01 MARCO METODOLÓGICO	95 -
5.13.01.01 Modalidad básica de la investigación	95 -
5.13.01.02 Tipo de investigación a realizar.....	96 -
5.14 POBLACIÓN Y MUESTRA	96 -
5.14.01 Recolección de la información	98 -
5.14.02 Técnica de recolección de datos	98 -
5.14.03 Modelo de la Encuesta.....	99 -
5.15 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE.....	102 -
DATOS	102 -
5.15.01 Diagnostico de necesidades de capacitación.....	102 -
5.15.02 Encuesta.....	104 -
5.16 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	104 -
5.16.01 Registro de la Información.....	104 -
5.16.02 Medición de datos	105 -
5.16.03 Síntesis de datos	105 -
5.17 Descripción y análisis de los resultados de las encuestas practicadas a las trabajadoras sexuales	106 -
5.18 Análisis.	119 -
CAPITULO VI.....	121 -
Aspectos Administrativos	121 -
6.01 Recursos.....	121 -
6.01.01 Recurso Humano.....	122 -
6.01.02 Instituto Cordillera:	122 -
6.01.03 Recursos Financieros.....	122 -
6.01.04 Recursos Materiales.....	123 -
6.01.05 Recursos Tecnológicos:	123 -

	XI
6.02 Presupuesto	- 124 -
6.03 Cronograma	- 126 -
CAPITULO VII	- 128 -
Conclusiones y Recomendaciones	- 128 -
7.01 Conclusiones	- 128 -
7.02 Recomendaciones	- 130 -
Anexos.....	- 132 -
Bibliografía	- 142 -
Net grafía	- 143 -

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1 Matriz T	- 25 -
Tabla 2 Matriz de Análisis de involucrados	- 31 -
Tabla Nº 03 .Matriz De Análisis De Alternativas.	- 41 -
Tabla Nº 04 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.	- 45 -
Tabla Nº 05 Matriz Marco Lógico	- 54 -
Tabla Nº 0 6 Tema 1 El Trabajo Sexual y su Discriminación.....	- 87 -
Tabla Nº 07 Tema 2 Programas de salud enfocados a las trabajadoras sexuales.	- 88 -
Tabla Nº 08 Tema 3 La prestación de servicios sexuales como trabajo	- 89 -
Tabla Nº 09 Tema 4 Violación de los derechos.....	- 90 -
Tabla Nº 10 Tema 5 Derechos laborales y Constitucionales.....	- 91 -
Tabla Nº 11 Tema 6 Plan del Buen Vivir.....	- 92 -
Tabla Nº 12.- Presupuesto	- 93 -
Tabla Nº 13.- Rango de edad.	- 106 -
Tabla Nº 14.- Problemas que enfrentan en su desempeño diario.	- 107 -
Tabla Nº 15.- Políticas estatales han logrado reducir la discriminación de los derechos laborales.....	- 108 -
Tabla Nº 16.- Garantías laborales con las que están amparadas las trabajadoras sexuales.	- 109 -
Tabla Nº 17.- Está de acuerdo con la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales.	- 110 -

Tabla Nº 18.- Si el trabajo sexual se reconociera por el Estado cree que sus derechos serian respetados	- 111 -
Tabla Nº 19.- Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos.	- 112 -
Tabla Nº 20.- Derechos laborales la profesión seria dignificada.	- 113 -
Tabla Nº 21.-Cuántos años tiene su establecimiento funcionando.....	- 114 -
Tabla Nº 22.-Las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales.....	- 115 -
Tabla Nº 23.- Las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales.	- 116 -
Tabla Nº 24.- Desconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales . -	117 -
Tabla Nº 25.-Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos laborales y normativas legales.....	- 118 -
Tabla Nº 26.- Recurso humano	- 122 -
Tabla Nº 26.- Presupuesto	- 124 -

ÍNDICE GRÁFICOS

Gráfico 01.-Rango de edad.	- 106 -
Gráfico 02.- Problemas que enfrentan en su desempeño diario.....	- 107 -
Gráfico 03.- Políticas estatales han logrado reducir la discriminación de los derechos laborales.....	- 108 -
Gráfico 04.- Garantías laborales con las que están amparadas las trabajadoras sexuales.	- 109 -
Gráfico 05.-Está de acuerdo con la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales.	- 110 -
Gráfico 07.- Si el trabajo sexual se reconociera por el Estado cree que sus derechos serian respetados.	- 111 -
Gráfico 08.- Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos. . -	112 -
Gráfico 09.- Derechos laborales la profesión seria dignificada	- 113 -
Gráfico 10.-Cuántos años tiene su establecimiento funcionando.....	- 114 -
Gráfico 11.-Normativa para el funcionamiento de los centros de tolerancia	- 115 -
Gráfico 12.- Las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales	- 116 -

Gráfico 13.-Desconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales ..- 117 -

Gráfico 14.- Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos laborales y normativas legales.....- 118 -

ÍNDICE IMÁGENES

Imagen Nº 01- 21 -

Imagen Nº02- 22 -

Imagen Nº 03- 94 -

Imagen Nº 04- 97 -

ÍNDICE ANEXOS

Anexo Nº 01- 132 -

Anexo Nº02- 133 -

Anexo Nº 04- 137 -

Anexo Nº 05- 140 -

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente proyecto de estudio se ha planteado un tema de suma importancia, que se ha venido fortaleciéndose en los últimos años, y son los Derechos Laborales y Constitucionales de las Trabajadoras Sexuales del Ecuador ,en específico de la ciudad de Quito, mismas que ejercen su labor, en centros de tolerancia legalizados o clandestinos.

La Elaboración y Socialización de un taller informativo sobre los Derechos laborales y constitucionales, estará dirigido a la Red de Trabajadoras sexuales de Quito, trabajadoras sexuales no agremiadas, propietarios de centros de tolerancia, entidades estatales reguladoras de control como son la Intendencia General de Policía de Pichincha, la Agencia Reguladora de Control Sanitario del Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, Zona Distrital La Delicia del Municipio de Quito , para lo que se realizaran encuestas a las personas involucradas en esta problemática, logrando identificar los distintos problemas que conllevan a una vulneración de los derechos en los lugares de trabajo, este taller de capacitación contribuirá a mejorar las condiciones físicas, psicológicas y de salubridad , efectuando cambios que permitan optimizar las condiciones de trabajo, con la socialización de estos talleres se espera despejar el desconocimiento de la ley y proporcionar nuevas herramientas legales, mejorando la calidad de vida de todas las trabajadoras dignificando su labor.

ABSTRACT

In the present draft study has raised a very important issue, which has been strengthened in recent years, and are the Labor and Constitutional Rights of Sex Workers of Ecuador, specifically in the city of Quito, same as exercise its work centers legalized or clandestine tolerance.

The Development and Socialization of an informative workshop on labor and constitutional rights, will be aimed at the Network of Sex Workers of Quito, sex workers not unionized, center owners tolerance, state regulatory control entities such as the General Administration of Police Pichincha, the Regulatory Agency for Sanitary Control, Ministry of Health, Ministry of Labour, Zone District La Delicia the Municipality of Quito, for which surveys were carried out to the people involved in this problem, and succeeded in identifying the various problems that lead to a breach rights in the workplace, this training workshop will help improve the physical, psychological and health conditions, making changes to optimize working conditions, with the socialization of these workshops is expected to clear the ignorance of the law and provide new legal tools, improving the quality of life of all working dignifying their work.

Introducción

El Estado Ecuatoriano está involucrado de forma directa en la problemática del Trabajo Sexual, ya que varias instituciones estatales determinan formas de control, para que las partes involucradas puedan trabajar dentro de la sociedad.

La Red de Trabajadoras Sexuales del Ecuador, en un estudio realizado por la FLACSO Sede Ecuador, en su programa de estudios de la Ciudad, con su tema Centros De Tolerancia que generan intolerancia, el Autor Fernando Carrión M. dice: "... un 79% de las mujeres que se dedica a esta actividad se encuentra entre los 21 y 40 años. Un 96% de las encuestadas es de nacionalidad ecuatoriana, el 34% tiene nivel secundario sin concluir, un 16% ha logrado concluir esta etapa, un 33% ha completado la primaria y un 14% no la pudo concluir...". (ECUADOR & M.)

En la Provincia de Pichincha no se ha determinado cual es el número exacto de mujeres que prestan sus servicios como trabajadoras sexuales ya que la misma está considerada como una población flotante, aclarando que una población flotante es aquella que tiene Se llama generalmente poblaciones flotantes a aquellas que tienen movilidad geográfica alta, otro factor que ha contribuido para que no se posean datos exactos es la migratorias, que han producido el ingreso de mujeres de diferentes nacionalidades con visas de turista, visas de comercio, visas de merco sur, mismas llegan a prestar servicios laborales como trabajadoras sexuales, otra variable importante es la proliferación de centros de tolerancia clandestinos a nivel de todas las provincias.

En la Ciudad de Quito las mujeres que se dedican a la prestación de servicios sexuales se ubican en las esquinas de las calles y plazas del Centro Histórico, según un estudio del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y otras prestan sus servicios en casas de tolerancia, prostíbulos, night clubs que están ubicados en las zonas industriales de Quito tanto al norte como al sur y en el centro en el sector denominado La Cantera. En la ciudad de Quito la ubicación desordenada de estos sitios se ha producido por la antigüedad de estos establecimientos y sus asentamientos en las zonas residenciales de la urbe, por tal motivo el Municipio de Quito explican que generalmente la regeneración urbana tiende a limpiar a la ciudad de sus pobladores más perturbadores, es así que en el 2006, bajo Ordenanza Municipal se creó la zona de tolerancia La Cantera, en San Roque. El área fue orientada para frenar el incremento de las trabajadoras en espacios públicos, pero la ciudad ha crecido hasta convertirse esta forma de trabajo en un problema social, en el presente año la urbe capitalina enfrenta problemas para poder reubicar los centros de tolerancia por ende a las trabajadoras sexuales. Anexo N°01

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1.01 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En mayo de 2010 Johana Andrea Zambrano Rivera, estudiante de la Universidad Internacional SEK, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales presenta su trabajo de fin de carrera titulado “ *REGULARIZACIÓN DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES CELEBRADOS ENTRE LAS TRABAJADORAS SEXUALES Y ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA PARA RESGUARDAR SUS DERECHOS LABORALES*”, el cual tiene como objetivo general regularizar los contratos individuales de trabajo , la metodología utilizada es la investigación que va dirigida a establecer que la relación existente entre las trabajadoras sexuales y los propietarios de los centros de tolerancia es una “ relación laboral”. La autora en sus conclusiones dice:

“- Según investigaciones realizadas en este trabajo de fin de carrera, se debe indicar que a pesar de que la prostitución en el Ecuador siempre ha existido, no se ha podido crear una normativa específica suficiente que la regule y exija que los legisladores califiquen la relación de las trabajadoras sexuales y los propietarios de los centros de tolerancia, como una relación laboral, la misma que debe ser

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

regulada mediante contratos individuales de trabajo, por lo que no se ha enmarcado en ningún cuerpo jurídico.

- La legislación ecuatoriana, mediante la protección de la salud pública o la lucha contra el crimen organizado, restringe los derechos y las libertades fundamentales de las trabajadoras sexuales a nivel local, nacional e internacional, pues no existe una normativa que regule y garantice su situación en las áreas de asistencia sanitaria y social, vivienda, empleo, educación, legislación administrativa y jurisdicción penal.

- No existe el debido control por parte de las autoridades respecto de los permisos de funcionamiento de los centros de tolerancia; exigen requisitos que ya no se encuentran vigentes, como el carné profiláctico. En la actualidad por falta de control de las autoridades, hay centros de tolerancia, que mantienen trabajando a mujeres bajo su dependencia sin remuneración violentando la disposición constitucional que señala que nadie podrá ser obligado a trabajar sin recibir una remuneración a cambio, considerando que no existe ningún cuerpo normativo donde establezca la cantidad mínima que se debe pagar a las trabajadoras sexuales; así mismo no se controla las horas de trabajo de las trabajadoras sexuales, pues algunas sobrepasan las 8 horas diarias establecidas por ley, incluso algunos propietarios de estos prostíbulos obligan a superar el número de clientes.

Existen establecimientos con permisos para su funcionamiento en otro tipo de actividades como centros de masajes, billares, bares, discotecas, etc., pero que de

forma clandestina ejercen actividades propias de un centro de tolerancia, lo que produce más explotación y violación a los derechos de las trabajadoras sexuales.

- La creación de una normativa en la cual se regule la prostitución en nuestro país ayudará a que dichas mujeres puedan ejercer sus derechos humanos universales y laborales, es decir podrán percibir remuneración, afiliación al seguro social, vacaciones, licencia por maternidad, jubilación y principalmente protección jurídica en cuanto a violación de derechos laborales por parte del empleador, en este caso del propietario del centro de tolerancia.

- De acuerdo a la entrevista realizada a la Sra. Elizabeth Molina Coordinadora Nacional de la Red de Trabajadoras Sexuales, se puede concluir que las trabajadoras sexuales se han organizado en movimientos defensores de sus derechos y educación para las prostitutas, de esta manera se debe exigir que los logros que se han conseguido mediante estas organizaciones deben ser atendidos. Lastimosamente existen organizaciones de trabajadoras sexuales que reciben ayuda de varias instituciones tanto nacional como internacionalmente, pero olvidan el motivo por el que se crearon, sin tomar en cuenta a sus compañeras para que se les incluya en la normativa ecuatoriana, aprovechándose de la situación en la que se encuentran los grupos de trabajadoras sexuales, para obtener más ganancias y más donaciones, mismas que no son invertidas para ayudar a las trabajadoras sexuales, sino en intereses personales por parte de dirigentes de dichos movimientos. "Andrea, Z. R. (mayo de 2010 , pag. 83-84) .

Pedro Felipe Rivadeneira Orellana , en el 2014 presenta previo a la obtencion del titulo de Abogado su tesis titulada “ EL TRABAJO SEXUAL Y LOS DERECHOS LABORALES” , teniendo como objetivo general la adecuacion de la normativa laboral enfocada al trabajo sexual, la metodologia utilizada es el trabajo de campo realizado en los centros de tolerancia de la ciudad de Quito y de entrevistas a las trabajadoras sexuales, las conclusiones presentadas por el autor son las siguientes:

“ El trabajo sexual que es ejercido en centros de tolerancia se configura bajo una relación de dependencia, debido a la imposición de horarios de trabajo y de la realización de otras actividades llevadas en estos centros, tales como la venta de bebidas o la realización de espectáculos, y también por el pago de dinero que los centros realizan a sus trabajadoras. Por esta razón, lo pertinente en un régimen que proteja los derechos de las personas, conforme al principio de primacía de la realidad del Derecho Laboral, debe existir una normativa adecuada para la plena validez y garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras sexuales y para una mejor protección de su calidad como personas que libremente han escogido tal actividad.

☐ *Históricamente, las personas que ejercen el trabajo sexual no han sido consideradas como verdaderos sujetos de derechos, ya que, las regulaciones que se les imponía, muy pocas veces estaban realmente enfocadas para su verdadera protección. Actualmente, si bien estas personas se encuentran muchas veces en contextos de discriminación, ha sido posible su organización, lo cual les ha*

permitido ganar un espacio para que sus demandas sean escuchadas y puedan ser considerados en igualdad de condiciones, sin embargo, el marco legal que las ampara no ha podido cubrir toda la problemática que el ejercicio de esta actividad implica.

- ☐ *Dicho reconocimiento de derechos laborales resulta viable mediante una legislación que tome en cuenta las particularidades del ejercicio de este oficio, sobre todo respecto a las jornadas que podrían ser fijadas y al salario, que necesariamente no puede perjudicar la situación actual de estas personas.*
- ☐ *El principio de la primacía de la realidad resulta fundamental para entender otras relaciones laborales que se pueden presentar, y gracias a éste es posible visualizar relaciones jurídicas que deberían estar protegidas por el ámbito laboral si se logra analizar correctamente el contexto en el cual estas relaciones se desarrollan.*
- ☐ *El reconocimiento laboral por parte de las personas que fungirían como empleadores tendría muchos retos que deberán ser superados, ya que, debido a las obligaciones que acarrea y debido a la equiparación material de una relación de poder claramente inequitativa, resulta complicado para esta parte el aceptar una relación laboral.*
- ☐ *Una visualización y reconocimiento de demanda de derechos realmente generaría un respeto por la dignidad y situación de las personas trabajadoras sexuales. El ejercicio de esta actividad no es motivo para menoscabar el efectivo goce de sus*

derechos, ni para ser discriminadas en diferentes ámbitos, y varias de ellas necesitan saberse amparadas por un ordenamiento jurídico para sentirse seguras y respaldadas. Incluso este reconocimiento responde a las demandas sociales que varios colectivos a nivel regional demandan en sus países para que las personas trabajadoras sexuales dejen de ser invisibilizadas por la agenda política.

☐ *La criminalización de esta actividad nunca resulta realmente protectora de derechos, ya sea, desde el lado de la oferta o de la demanda. La penalización del ejercicio del trabajo sexual ejercido voluntariamente crea únicamente situaciones de ilegalidad que vuelve a poner en riesgo los derechos de las personas que ejercen esta actividad. Por lo tanto, ninguna política o medida extremista es adecuada para abordar al trabajo sexual.*

☐ *Desde el enfoque de derechos humanos y conforme a los pronunciamientos analizados de órganos internacionales y entidades conformadas gracias a ellos, en especial la OIT y la Comisión Global sobre el VIH y el Derecho, por el respeto de la igualdad y no discriminación, la mejor solución para la protección de las personas trabajadoras sexuales sería brindar un reconocimiento laboral, lo cual, con la adecuación pertinente del aparataje público, generaría mejores condiciones para evitar el contagio de enfermedades de transmisión sexual, así como una mejor garantía de derechos conexos, al dejar un lado los tabúes y sacar de la marginación a este grupo humano tradicionalmente discriminado.*

Analisis

Del analisis de las tesis de los dos autores antes mencionados , se determina que el trabajo sexual ha existido desde hace muchos años atrás, y la inexistencia de politicas y normas que legalicen la prostitucion y por ende el trabajo sexual en el Ecuador, no ha contribuido a que las personas que ejercen esta actividad puedan practicar y conocer los derechos laborales, constitucionales y humanos universales que las y los amparan ; derechos fundamentales como : afiliacion al seguro social, vacaciones, licencia por maternidad, jubilacion proteccion y asesoramiento juridico en cuanto a la vulneracion de derechos laborales por parte del empleador, en este caso del propietario del centro de tolerancia. Al considerar que el trabajo sexual es una relacion de dependencia , mantener un horario de trabajo y cumplir con actividades que se llevan en los centros de tolerancia como venta de bebidas alcoholicas o realizacion de espectaculos es considerado a esto el trabajo y deberia ser considerada como tal ante la legislacion ecuatoriana.

1.02 ANTECEDENTES TEORICOS.

1.02.01 Plan de capacitacion.

El Plan de Capacitacion en el Desarrollo de los Recursos Humanos , constituye un factor de éxito de gran repercucion ya que determina las necesidades primordiales y determinar las prioridades de implementar una capacitacion dirigida a las personas que colaboran en una empresa o institucion, permite que cada uno de estos brinden el mejor de sus aportes , en el puesto de trabajo asignado,

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

constituyéndose un proceso constante ,el cual busca lograr con eficiencia y rentabilidad los objetivos planteados.

1.02.01.01 Concepto de Capacitacion.

Según Alfonso Siliceo Aguilar en su libro Capacitacion y Desarrollo de personal dice que la capacitacion es: “ *la capacitacion consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador*

“Aguilar, A. S. (2004). Capacitacion y desarrollo de personal. En A. S. Aguilar, *Capacitacion y desarrollo de personal*. Mexico: Editorial Lumisa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editore. Pg. 25

Según el diccionario de Cabanellas dice: “*En términos generales, cualquier aleccionamiento o aprendizaje, pero para algo positivo. Con otra intención, hay que hablar de lo corrupto o degenerativo. Más en especial, estudios o prácticas para superar el nivel de conocimientos, la aptitud técnica o la habilidad ejecutiva en actitudes útiles, y singularmente en las de índole profesional. Con la capacitación se pretende, en lo individual, una mejora en los ingresos, ya se ajusten a un salario o sueldo, ya configuren honorarios. La finalidad social se encuentra en el impulso de la civilización y el progreso.*” (Cabanellas de Torres, 2013, pág. 61).

Los autores de los conceptos antes mencionados expresa que la capacitacion es un proceso con el cual cada una de las personas van adquiriendo habilidades , basadas en necesidades reales que una sociedad , organización u empresa enfocadas a la vinculacion de diferentes propósitos , como son el adquirir nuevos

conocimientos , destrezas específicas e identificables para que los apliquen en sus puestos actuales, o en el desempeño ante la sociedad.

Como principales objetivos se puede determinar :

- Crear, Difundir, Reforzar nuevos conocimientos .
- Clasificar, Apoyar y Consolidar los Cambios.
- Elevar la Calidad del Desempeño.
- Brindar Oportunidades.
- Cambiar la Actitud de las Personas.

1.02.01.02 Tipos De Capacitación.

1. Capacitación para el trabajo.

- a) Capacitación de preingreso.
- b) Inducción.
- c) Capacitación Promocional.

2. Capacitación en el trabajo.

- a) Adiestramiento.
- b) Capacitación específica y humana.

3. Desarrollo.

- a) Educación formal para adultos.
- b) Integración de la personalidad.
- c) Actividades recreativas y culturales.

La capacitación se debe realizar en un local con el tamaño adecuado, que proporcione comodidad al grupo, con una ventilación adecuada, la correcta

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

iluminación, una pantalla para proyección, sistema de sonido y que cuente con asientos y mesas adecuadas.

Partiendo de la determinación de la carencia que tuviere una organización o sistema se llevara a cabo un correcto desarrollo de sus actividades, convirtiéndose en una necesidad de capacitación ante la falta de conocimiento, de actitudes u aptitudes para que los individuos se desarrollen correctamente. El objetivo genérico del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación conocido con las siglas (DNC) podría asemejarse a *“Obtener la información que permita conocer las carencias de conocimiento, habilidades, actitudes y aptitudes del personal de la organización, con el fin de diseñar y poner en operación programas y esfuerzos de aprendizaje tendientes a satisfacerlas”* teniendo en consideración los siguientes factores:

- a) Cuando se cuente con información cuantitativa y cualitativa de las necesidades de capacitación, adiestramiento y desarrollo del personal de la organización, clasificadas por puesto, área de adscripción y por región.
- b) Cuando se determinen las prioridades de capacitación del personal, con el propósito de facilitar la programación anual de los cursos/eventos detectados.
- c) Determinar los programas de capacitación, las estrategias de aprendizaje, los puestos de trabajo y las competencias y capacidades centralizadas.
- d) Estructurar un inventario inicial de habilidades del personal de la empresa.
- e) Detectar los objetivos, contenidos temáticos, recursos necesarios, entre otros.

f) Observar cuáles son las necesidades de capacitación, cuáles de adiestramiento y cuáles de desarrollo.

1.02.01.03 Contenido Del Plan De Capacitación.

El Plan de Capacitación deberá pensar, planificar, y explicar los temas teniendo en consideración los niveles de los participantes. Descomponer el conocimiento en pequeñas dosis; ir de lo más simple a lo más complejo. Al iniciar una sección se explicará de forma precisa cuáles son las habilidades que se pretende mejorar con el desarrollo del tema.

El programa de capacitación requiere de un plan que incluya los puntos siguientes:

1. Atender una necesidad específica para cada acción.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas.
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los módulos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación como:
Tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, equipos o herramientas necesarios, materiales, manuales, entre otros.
7. Definición de la población meta, es decir las personas que serán capacitadas.
 - a. Números de personas.
 - b. Tiempo disponible.
 - c. Grado de habilidad, conocimientos y tipos de actitudes.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

d. Características personales de conducta.

8. Lugar donde se efectuara la capacitación, con la consideración de las opciones siguientes: en el puesto, fuera del puesto pero dentro de la empresa y fuera de la empresa.

9. Tiempo o prioridad de la capacitación, horario u ocasión propicia.

10. Calculo de la relación costo-beneficio del programa.

11. Control y evaluación de los resultados para realizar los puntos críticos que demanden ajustes y modificaciones al programa a efecto de mejorar su eficacia.

La plantación se deriva del diagnóstico de necesidades de capacitación. Por lo general, los recursos y las competencias puestos a disposición de la capacitación se relacionan con la problemática diagnosticada.

1.02.01.04 Seguimiento de la Capacitación

Una vez terminada la capacitación se deberá realizar un seguimiento de esta con el fin de determinar si se ha iniciado cambios en la persona en su actuación presentando tres situaciones:

1. Se registraron cambios favorables en los conocimientos, habilidades y actitudes.
2. No se registro cambio alguno.
3. Se registraron cambios desfavorables.

Una de las técnicas más importante del seguimiento es un plan de lectura periódica sobre temas tratados en los cursos, alternando reuniones informales del

grupo que asistió y entrevistas de ajuste con el jefe correspondiente. Desde luego, se deberá señalar el próximo curso o evento al que debe asistir el empleado o participante.

1.02.01.05 Evaluación De Capacitación.

La capacitación utiliza criterios muy variados para evaluar el desarrollo de la misma es así que Kirkpatrick (1976) identificó cuatro criterios que se utilizan en la evaluación de los programas de capacitación: reacción, aprendizaje, conducta y resultados.

- Los criterios de reacción son las reacciones al programa de los participantes.
- Los criterios de aprendizaje evalúan cuánto se ha aprendido en el programa de capacitación.
- Los criterios de conducta se refieren a los cambios reales en el desempeño una vez que el empleado regresa al trabajo.
- Los criterios de resultado (costo-beneficio) tienen que ver con el valor económico que tiene para la empresa el programa de capacitación.

Al considerar estos cuatro criterios produce conclusiones diferentes en cuanto a la efectividad de la capacitación.

1.02.01.06 La Capacitación De Forma Sistematizada.

La capacitación es un proceso continuo, es un sistema abierto formado por cuatro componentes que se renuevan cada vez que se repiten:

- Los insumos: como los educandos, los recursos de la organización, información, conocimientos, etc.
- Proceso u operación: Los procesos de enseñanza, aprendizaje individual, programas de capacitación.
- Los productos: Como personal capacitado, conocimientos, competencias, éxito o eficacia organizacional.
- Retroalimentación: Como evaluación de los procedimientos y resultados de la capacitación, ya sea con medios informales o procedimientos sistemáticos.

En general la capacitación es un metodo porque incluye un proceso de cuatro etapas a seguir:

- 1.Detección de las necesidades
- 2.Elaboración del programa de capacitación para atender las necesidades
- 3.Implementación o desarrollo del programa de capacitación
- 4.La evaluación de los resultados.

Al examinar un plan de capacitación para mejorar el servicio que brinda la institución a los usuarios, debe ser considerado como un proceso real, el cual debiera ser continuo , oportuno, relacionado con las diferentes etapas o componentes señalados .

1.02.02 Establecimientos de Tolerancia

Los establecimientos de tolerancia, o tambien conocidos como prostibulos, night clubs, casa de citas según Fernando Carrion M. de la FLACSO sede Ecuador-

Programa de Estudios de la Ciudad se define *“A los centros de tolerancia se los considera lugares donde nace o desde donde se esparce la violencia; sea porque el consumo del alcohol y las drogas son vistos como detonantes de hechos agresivos, o porque son considerados lugares violentos en sí mismos en tanto son un escenario de explotación sexual, o porque son espacios donde hay transgresiones que generan permanentemente escándalos y conflictos.”* (CARRION, M. F. (2009). Centros de Tolerancia que Generan Intolerancia . *FLACSO SEDE ECUADOR. PROGRAMA ESTUDIOS DE LA CIUDAD*).

Según el Diccionario Enciclopedia SALVAT se los define como *“Casa o lugar en que se falta al decoro con ruido y confusión”* .según el Diccionario Manual de la Lengua Española Vox dice que un burdel es: *“Establecimiento en el que trabaja personas que mantienen relaciones a cambio de dinero”* (Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.) *A pesar de que hay muchas diferencias, los burdeles «clásicos» tienen dos elementos comunes: un bar en el que los clientes esperan y se relajan y una serie de habitaciones en las que las prostitutas mantienen relaciones sexuales con los clientes.”*

En la mayoría de los casos el local y las trabajadoras sexuales tienen un acuerdo entre las dos partes, el cual consistiría en intercambiar un salario mínimo o una comisión en los tragos que le invitan, a cambio de cumplir con las normas establecidas por la casa de tolerancia, como por ejemplo el trabajar un determinado número de días y joras a la semana, con un horario establecido, recibiendo una remuneración o pago al fin del día o de la semana por los servicios prestados.

1.02.03 Derechos laborales

Según Guillermo Cabanellas de Torres en su Diccionario Jurídico Elemental dice que el Derecho Laboral es: *“Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.”* (Guillermo, 2013, pag. 123).

El Derecho del Trabajo considerado como un derecho involucran la existencia de un sector social, dentro del cual esta conformado por determinadas personas, y al cual el derecho legal le otorga el carácter de jurídico. El derecho del trabajo según Manuel Alonso García *“es en cuanto a derecho, un conjunto de relaciones jurídicas vinculadas a un sector determinado de la realidad social, al cual dicho derecho le reconoce consecuencias jurídicas y por ello las regula, creando en el seno de las mismas un conjunto de derechos y deberes recíprocos entre sujetos de las relaciones de que se trata”*.

1.02.03.01 Derechos Laborales de las Trabajadoras Sexuales

Se ha determinado que a lo largo de la historia del Ecuador, la promulgación de la Constitución vigente y las reformas al Código de Trabajo Ecuatoriano, que el trabajo sexual no está considerado o reconocido como una actividad laboral, en la actualidad las redes de trabajadoras sexuales han presentado proyectos de reformas

basandose en el empoderamiento sobre lo que esta establecido en la Constitucion d la Republica del Ecuador , logrando tener contacto con las autoridades gubernamentales.

1.02.03.02 Trabajo Sexual.

Según Javier Hourcade Bellocq en su articulo Guia TS-VIH, ONUSIDA: La trata no es trabajo sexual dice *“A nivel internacional y local, las organizaciones de trabajadoras sexuales entienden al trabajo sexual como un acuerdo contractual en el cual se negocian servicios sexuales entre adultos con consentimiento mutuo, con términos acordados previamente entre el vendedor/a y el comprador/a de los servicios sexuales. Por definición, el trabajo sexual significa que mujeres, varones o trans adultos trabajadores/as sexuales que se involucran en el trabajo sexual lo han hecho con consentimiento (es decir, están eligiendo voluntariamente hacerlo), lo que lo diferencia de la trata de personas. Una mujer que decide vender sus servicios sexuales para mantenerse a sí misma o a su familia no es una víctima de trata.”* (BELLOCQ, H. J. (22 de Octubre de 2009). <http://www.corresponsalesclave.org/>. Obtenido de <http://www.corresponsalesclave.org/2012/10/onusida-la-trata-no-es-trabajo-sexual.html>).

El Trabajo Sexual se puede consideran como una relacion laboral en la que el patrono , su trabajador/a y el cliente intercambian una remuneracion por un servicio ya sea por la compania que le otorgan al cliente con los tragos que este consume, o por la prestacion de servicios sexuales. En los dos casos el trato que se da entre las partes es libre y frontal ,entre el estableciminoto o local y la trabajadora sexual,

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

proporcionándole a la trabajadora un entorno medianamente seguro, y beneficiándole el local aumentando su clientela.

1.03 ANTECEDENTES HISTORICOS

1.03.01 Contexto

A lo largo de la historia, las trabajadoras sexuales han recibido varios nombres: prostituta, ramera, meretriz, buscona, golfa, perra, fulana, perdida. En la actualidad, las llaman trabajadoras sexuales, denominación que incluye dos aspectos: venta de placer, y la baja calidad de quien se dedica a este negocio.

En el año de 1870, en el segundo periodo de la presidencia de García Moreno trajo a la ciudad de Quito a las religiosas del Buen Pastor *“para que se ocupen de la ‘reforma de las mujeres delincuentes’ y en ‘preservar a las que están expuestas a ser víctimas de la corrupción del siglo. El conventillo establecido un año más tarde y destinado a la reforma de tales mujeres tenía tres secciones, entre las cuales una se encargaba de las mujeres trabajadoras sexuales, o expresado en palabras de la época, “mujeres de la vida licenciosa”, las cuales “en el mercado de la infamia venden su honor y siembran la corrupción”.*

En 1875 se creó la sección de las Magdalenas, que fue hecha *“para beneficio de las penitentes que quieran abandonar enteramente su mala vida y perseverar en su rehabilitación”.* A pesar de la represión moral que se llevaba dentro de la sociedad ecuatoriana por la clara vinculación de la Iglesia y el Estado gracias a García Moreno, esta represión no llegó al ámbito penal formal para la mujer

trabajadora sexual. Aunque se afirma que tales mujeres eran víctimas de maltratos físicos, hay que tomar en cuenta, que estas penas no estaban previstas en la ley, y tanto en las Codificaciones del Código Penal de los años de 1837 y de 1871, el delito de *prostitución* propiamente dicho no se encontraba tipificado, es decir, el hecho de que una persona oferte sus servicios sexuales no se encontraba castigado por la legislación penal; aunque en ambos Códigos constaban disposiciones respecto a la explotación de personas.

Macro

El Estado Ecuatoriano se ha involucrado de forma directa dentro de la industria del sexo y por ende en el Trabajo Sexual , ya que varias instituciones estatales determinan formas de control, para que las partes involucradas puedan trabajar dentro de la sociedad, instituciones como Intendencia de Policía, Municipio, Cuerpo de Bomberos, Servicio de Rentas Internas y el Ministerios de Salud estos otorgan permisos de funcionamiento por un año, los requisitos que deben cumplir los centro de diversión nocturna son: adquirir el RUC, la patente municipal, copia de la cédula de ciudadanía, permiso de suelo y del cuerpo de Bomberos.

La Red de Trabajadoras Sexuales del Ecuador, en un estudio realizado, determina que: *“... un 79% de las mujeres que se dedica a esta actividad se encuentra entre los 21 y 40 años. Un 96% de las encuestadas es de nacionalidad ecuatoriana, el 34% tiene nivel secundario sin concluir, un 16% ha logrado concluir esta etapa, un 33% ha completado la primaria y un 14% no la pudo concluir. El resto lo representan las que al menos entraron a la educación superior. El 94%*

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACION E INFORMACION, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

tiene hijos y de éstas, un 81% tiene a sus hijos a su cargo y son sostén de hogar de las 55 mil trabajadoras sexuales en el Ecuador. El 47% tiene más de 9 años en el trabajo sexual; mientras que 17% entre 1 y 2 años; y 1 de cada 10 encuestadas tiene en el trabajo sexual entre 5 y 6 años... “(5000 Trabajadoras Sexuales en el Ecuador son jefas de hogar. (13 de DICIEMBRE de 2013). Diario LA HORA.)

Meso

La Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria (ARCSA) de acuerdo a los datos actualizados al año 2013, “... *en el país existen un total de 722 lugares en el registro de “Prostíbulos, casas de cita o casas de tolerancia”, y a este número se le debe sumar también varios centros de tolerancia que existen de manera ilegal. Tal información se encuentra zonificada encontrándose la Provincia de Pichincha en la Zona 9 en los que está conformado por los cantones de La Concordia, Mejía, Pedro Vicente Maldonado, Puerto Quito, Quito y San Miguel de los Bancos”* (RIVADENEIRA, O. P. (2014). Repositorio Tesis . *EL TRABAJO SEXUAL Y LOS DERECHOS LABORALES*. Quito.)

El Ministerios de Salud y la Agencia de Control y Regulación de Servicio Sanitario (ARCSA), se encargan de dar los permisos de salud y permisos de funcionamiento a los centros de tolerancia no cuentan con datos reales de cuantas mujeres se dedican al Trabajo sexual en la Provincia de Pichincha. El ARCSA a inicios de 2015 ha realizado inspecciones en los establecimientos donde se ejerce esta profesión, constatado problemas de limpieza, orden en el establecimiento,

vulneración de condiciones básicas de salud, maltrato físico y psicológico por parte de los propietarios y de las mismas trabajadoras sexuales a sus compañeras.

Micro

En la Ciudad de Quito las mujeres que se dedican al trabajo sexual se ubican en varias esquinas de calles y plazas del Centro Histórico, según un estudio del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, en el 2013, hay 200 personas aproximadamente censadas que se dedican a esta actividad en espacios públicos y 190 en centros de diversión. En calles Espejo, Chile, Vargas, 24 de Mayo, mujeres de entre 25 a 42 años o más trabajan en estas calles, de 09:00 a 20:00, están en una esquina de estas calles expuestas a muchos peligros y posiblemente será reubicada por el Municipio Capital.

Imagen N° 01

Cuadro No 1. Centros de diversión nocturna por administración zonal en Quito									
	Aeropuerto	Calderon	Cistón	Eloy Alfaro	Eugenio Espejo	La Delfa	Marcelo Serna	Quimsa	Tambo
Bar Perasola	3	3	12	42	19	6	18	10	6
Bar y Discotecas	6	4	7	137	267	26	57	20	11
Cabarets y/o Night Clubs, Sala	0	1	2	31	71	12	23	7	1
Fantomas y Rodajes	12	2	13	18	7	1	10	2	6
Salón de Bile	19	10	20	88	68	53	53	32	11
Total	40	20	54	316	432	98	161	71	35
Fuente: Censo de Comerciantes, MCHQ Enero-2007, Departamento Municipal de Planificación Territorial.									

FUENTE: CARRION, M. F. (2009). *Centros de Tolerancia que Generan Intolerancia*. FLACSO SEDE ECUADOR. PROGRAMA ESTUDIOS DE LA CIUDAD.

El Catedrático Édgar Vega, de la U. Andina, en un estudio realizado con trabajadoras sexuales de Quito y de otros puntos del país, explica que generalmente

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

la regeneración urbana tiende a limpiar a la ciudad de sus pobladores más perturbadores. Pero sin tratar de invisibilizar el trabajo, sino atarlo a políticas integrales.” En el 2006, bajo Ordenanza municipal, el Municipio, creó la zona de tolerancia La Cantera, en San Roque. El área fue orientada para frenar el incremento de las trabajadoras en espacios públicos del Centro. Investigaciones determinan, en el lugar de tolerancia, el 91% de trabajadoras sexuales cobra 10 dólares, generalmente, uno se queda en el establecimiento.”

(<http://www.elcomercio.com/actualidad/quito-trabajadoras-sexuales-centro-historico.html>. ElComercio.com)

Imagen N°02



FUENTE: (5000 Trabajadoras Sexuales en el Ecuador son jefas de hogar. (13 de DICIEMBRE de 2013). Diario LA HORA.)

Bajo el argumento de reubicar los prostíbulos de zonas consideradas residenciales, en el caso de Quito, las ordenanzas establecen que los centros de tolerancia podrán ubicarse en áreas identificadas como industriales, precisamente en los extremos norte o sur de la ciudad, donde habitan personas de escasos recursos dando cumplimiento a la Ordenanza 011 del Plan de Uso y Ocupación del Suelo, donde se establece que los sitios adecuados para el funcionamiento de este tipo de locales son las zonas industriales tanto en el norte en Carcelén Industrial

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

1.04 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente proyecto pretende elaborar y socializar un plan de capacitación que constituye una técnica de enseñanza y un componente estratégico e importante para alcanzar el éxito en una organización, con la finalidad de difundir y debatir sobre los derechos laborales de las trabajadoras sexuales con el objetivo de dar a conocer, profundizar y extender el conocimiento, de la normativa legal que el estado otorga a este grupo social por medio de la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 23, el Código de Trabajo y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, en su Objetivo 9 que dice : “ Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”. Finalmente, este trabajo busca desarrollar un plan de seminarios que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales, dignificando la labor de las trabajadoras sexuales.

Al ser considerada esta como una profesión clandestina y complicado de entender, que ha provocado un rechazo social, pero la sociedad deberá entender que todas las personas se deben identificar con los mismos derechos, mediante normativas, mecanismos que controlen garanticen condiciones dignas de trabajo estabilidad y cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación, unas remuneraciones justas, el acceso a prestaciones de seguridad social, entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan riesgos del trabajo.

Por este motivo, con el desarrollo de la presente investigación a través de la metodología I+D+I, se busca presentar una alternativa que dignificara la labor que ejercen las trabajadoras sexuales, enfocándonos en los Centros de Tolerancia de la Zona

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

Industrial del sector norte del Distrito Metrópoli de Quito, a fin de romper paradigmas tradicionales, e impulsar la mejora de las condiciones laborales, siendo beneficiados, las partes involucradas como son las trabajadoras sexuales, propietarios de establecimientos, usuarios y estado.

1.04.01 Definición Del Problema en la Matriz

La matriz T *“Es una herramienta para facilitar el proceso de conceptualización, diseño, darle seguimiento a la ejecución y evaluación del problema central dentro de la investigación primaria. Su énfasis está centrado en la orientación por determinar las fuerzas impulsadoras y las fuerzas bloqueadoras, la orientación hacia grupos beneficiarios y facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas.”* (M.MARIO, 2011)

1.04.01 "MATRIZ T"

Tabla 1 Matriz T

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Violencia física , psicológica y laboral a las trabajadoras sexuales	Vulnerabilidad de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales en el Distrito Metropolitano de Quito				Trabajadoras sexuales con conocimiento de los derechos laborales dignificando sus condiciones de trabajo
FUERZAS IMPULSADORAS	I	PC	I	PC	FUERZAS BLOQUEADORAS
Diagnosticar la necesidad	2	4	4	3	Desinterés de las partes involucradas
Elaborar un plan de capacitación dirigido a las trabajadoras sexuales sobre la dignificación de los derechos laborales	1	4	4	2	Inexistencia de capacitaciones dirigidas a las trabajadoras sexuales dando a conocer sus derechos.
Socializar el plan de capacitación sobre la vulnerabilidad de las condiciones de trabajo de las prestadoras de servicios sexuales	1	5	4	1	Apatía por parte de los involucrados en esta problemática, y falta de compromiso de asumir responsabilidades
Reducir la explotación laboral a las trabajadoras sexuales	2	5	3	2	Proliferación de centros de tolerancia ilegales a contribuido para la explotación laboral de las trabajadoras sexuales

PONDERACIÓN	
1	Bajo
2	Medio Bajo
3	Medio
4	Medio Alto
5	Alto

Fuente: El proyecto

Elaborado por: Teresa Rivadeneira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016.

1.04.02 Análisis Matriz T

En el análisis de la Matriz T, está basada en la situación actual planteado mediante fuerzas que contribuirán con la ejecución del presente proyecto; teniendo como la primera fuerza impulsadora el diagnosticar la necesidad que tiene un cumplimiento medio bajo, donde lo ideal es medio alto que permitirán llegar a la situación mejorada.

La segunda fuerza impulsadora a considerarse es la elaboración de un plan de capacitación dirigido a las trabajadoras sexuales sobre la dignificación de sus derechos laborales, ya que su ponderaciones bajo por la inexistencia de seminarios en los que se den a conocer esta problemática social.

El Socializar las capacitaciones sobre la vulnerabilidad de las condiciones de trabajo de las prestadoras de servicios sexuales es una de las fuerzas impulsadoras más importantes del presente proyecto, que permite una ponderación alta para el cumplimiento del objetivo.

Al existir una de las fuerzas bloqueadoras fundamentales como es la proliferación de centros de tolerancias ilegales que contribuyen a la explotación sexual teniendo en lo real medio, siendo lo ideal dos o menos, por medio de la reducción de la vulneración de estos derechos mediante el conocimiento de las normas se llegara a bajas los índices de explotación sexual.

CAPITULO II

Análisis de Involucrados

En el libro de la CEPAL titulado con el nombre Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas dice: *“Es muy importante estudiar a cualquier persona o grupo, institución o empresa susceptible de tener vínculo con un proyecto dado .el análisis de involucrados permite optimizar los beneficios sociales e institucionales del proyecto y limitar los impactos negativos. Al analizar sus intereses y expectativas se puede aprovechar y potenciar el apoyo de aquellos con intereses opuestos al proyecto y conseguir el apoyo de los diferentes. “(Ortegón, 2005, pg 16).*

En conclusion el analisis de involucrados es el estudio de los involucrados directos e indirectos que de alguna manera se ven afectados por el problema y las probables soluciones .

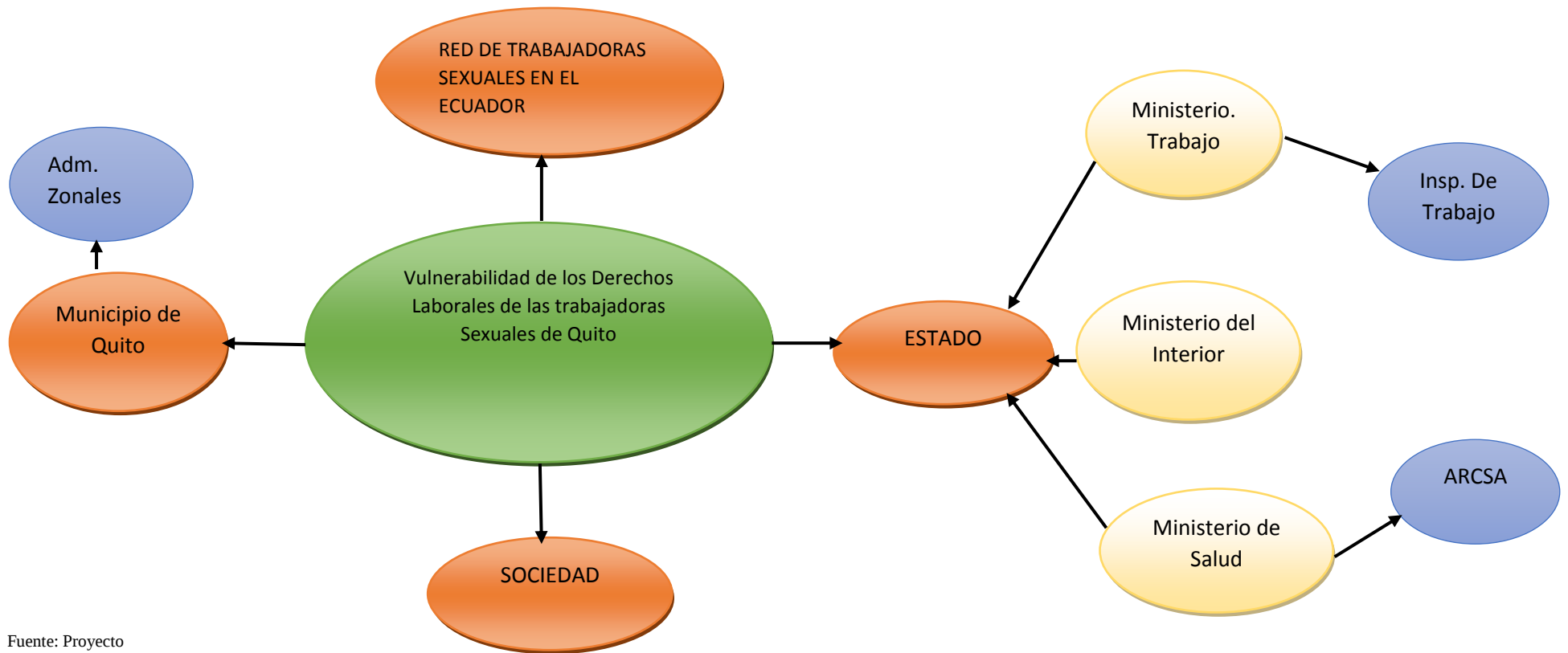
2.01 MAPEO DE INVOLUCRADOS

El Mapeo de Involucrados es la recopilación y análisis metódico de información cualitativa de quienes deben ser considerados al momento de elaborar y poner en práctica una política o programa, en el que los involucrados son todas las personas u organizaciones que tienen interés en la propuesta que se está promoviendo.

Por su importancia en este proyecto se considerara al: Estado, la Red de Trabajadoras Sexuales en el Ecuador, Sociedad y el Municipio de Quito.

Por su Jerarquía estará primero el Estado, la Red de Trabajadoras Sexuales en el Ecuador y la Sociedad.

Figura 1 Mapeo de Involucrados



Fuente: Proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

2.01.01 Análisis sobre el mapeo de involucrados

En el análisis del Mapeo de Involucrados, se ha determinado que siendo el problema central la vulnerabilidad de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales del Distrito Metropolitano de Quito este conglomerado social es un actor directo, así como el Estado por ser el que expide las normativas legales por medio del Ministerio del Interior, teniendo como entes reguladores de control la Intendencias Generales de Policía las Comisarias Nacionales, el Ministerio de trabajo por medio de la Agencia Reguladora de Control Sanitario, Ministerio de Trabajo a través de sus Inspectorías y el Municipio de Distrito Metropolitano de Quito, por medio de sus administraciones zonales.

2.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS

La Matriz de Análisis de Involucrados también se la conoce como Matriz de las Partes Interesadas o de los participantes de un proyecto, esta es un cuadro donde se colocan todos los que interviene en la problemática, para analizarlos y buscar las posibles alternativas que conduzcan a una solución.

Tabla 2 Matriz de Análisis de involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERÉS SOBRE EL PROBLEMA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS, MANDATOS, CAPACIDAD	INTERÉS SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
ESTADO	Proveer fundamentos legales de regulación laboral. Proveer de los permisos de Funcionamiento de los establecimientos	Inexistencia de leyes, normas estatutos o reglamentos que amparen esta actividad como una actividad laboral.	Inspector de Trabajo Constitución de la República del Ecuador en el Título III De los derechos Garantías y Deberes. Capítulo 2. De los Derechos Civiles. Art. 23 numeral 3. Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas numeral 9.3	Proporcionar un trabajo digno libre de discriminación social.	Escases de aceptación por parte del estado y la sociedad.
MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO	Proveer de normativas y ordenanzas municipales para permisos	Deficiencia en las normativa existente	Administraciones Zonales Ordenamiento adecuado de los espacios	Crear una Cultura de Tolerancia y respeto a las personas que ejercen esta actividad.	Inexistencia de una ubicación adecuada de los centros de tolerancia
RED DE TRABAJADORAS SEXUALES DE QUITO	Recibir seminarios para las trabajadoras sexuales , a fin de evitar explotación laboral y vulnerabilidad de sus derechos	Desconocimiento por parte de las organizaciones reguladoras de control y de las trabajadoras sexuales	Ministerio de Salud Centros de Salud Constitución de la República del Ecuador Art. 33.	Disminuir la vulnerabilidad de los derechos laborales. Ejercer su profesión amparada en la ley	Desvinculación de determinadas organizaciones en la vulnerabilidad de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales de Quito
SOCIEDAD	Obtener una adecuada información sobre los tabús acerca de esta actividad	Alto desinterés por la problemática social que conlleva esta actividad	Municipio del Distrito Metropolitano de Quito Administraciones Zonales Difundir mediante charlas y talleres sobre la problemática en la comunidad	Crear una Cultura de Tolerancia y respeto a las personas que ejercen esta actividad mediante campañas.	Alto grado de estereotipos sociales

Fuente: El proyecto

Elaborado por: Teresa de Rivadeneira

2.02.01 Análisis de la Matriz de Análisis de Involucrados

En el análisis de la Matriz de Involucrados, se ha determinado mediante el Mapeo de Involucrados que uno de los actores involucrados por su jerarquía es el Estado, al proveer fundamentos legales de regulación laboral, pero ha percibido graves problemas por la inexistencia de leyes, normas, estatutos o reglamentos que amparen esta actividad, como una actividad laboral, el Estado basado en la Constitución de la República del Ecuador en el Título III De los derechos Garantías y Deberes. Capítulo 2. De los Derechos Civiles. Art. 23 numeral 3 dice: *“Art. 23.- “Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes: 3. La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.”*

Plan del Buen Vivir Objetivo 9: “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas numeral 9.3, por medio de estas herramientas legales proporcionar un trabajo digno libre de discriminación social. Ante la escasa aceptación por algunos sectores del estado y la sociedad se ha convertido en un conflicto potencial.”

Otro de los Involucrados es el Municipio de Quito que está encargado de proporcionar ordenanzas municipales, otorgar los permisos de usos de suelo, así también porque es la institución llamada a reubicar dichos establecimientos, procurando no violentar los derechos de las personas que laboran en los mismos y sin afectar a la sociedad.

Uno de los involucrados más importante es la Red De Trabajadoras Sexuales De Quito, este grupo de mujeres y hombre ha presentado gran interés sobre esta problemática social las que necesitarían recibir capacitación a fin de evitar explotación laboral y vulnerabilidad de sus derechos, pero el desconocimiento y la falta de comprensión por parte de las organizaciones reguladoras de control y de las trabajadoras sexuales ha permitido que este problema se agudice.

La Sociedad frente a esta problemática deberá obtener una adecuada información sobre los tabús acerca de esta actividad, la que en la actualidad se percibe un alto desinterés por la problemática, pese a que el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, por medio de los Centros de Desarrollo integral y sus Administraciones Zonales, han tratado de difundir mediante charlas y talleres sobre la problemática en la comunidad, tratando de eliminar los conflictos potenciales que conllevan los estereotipos sociales.

CAPITULO III

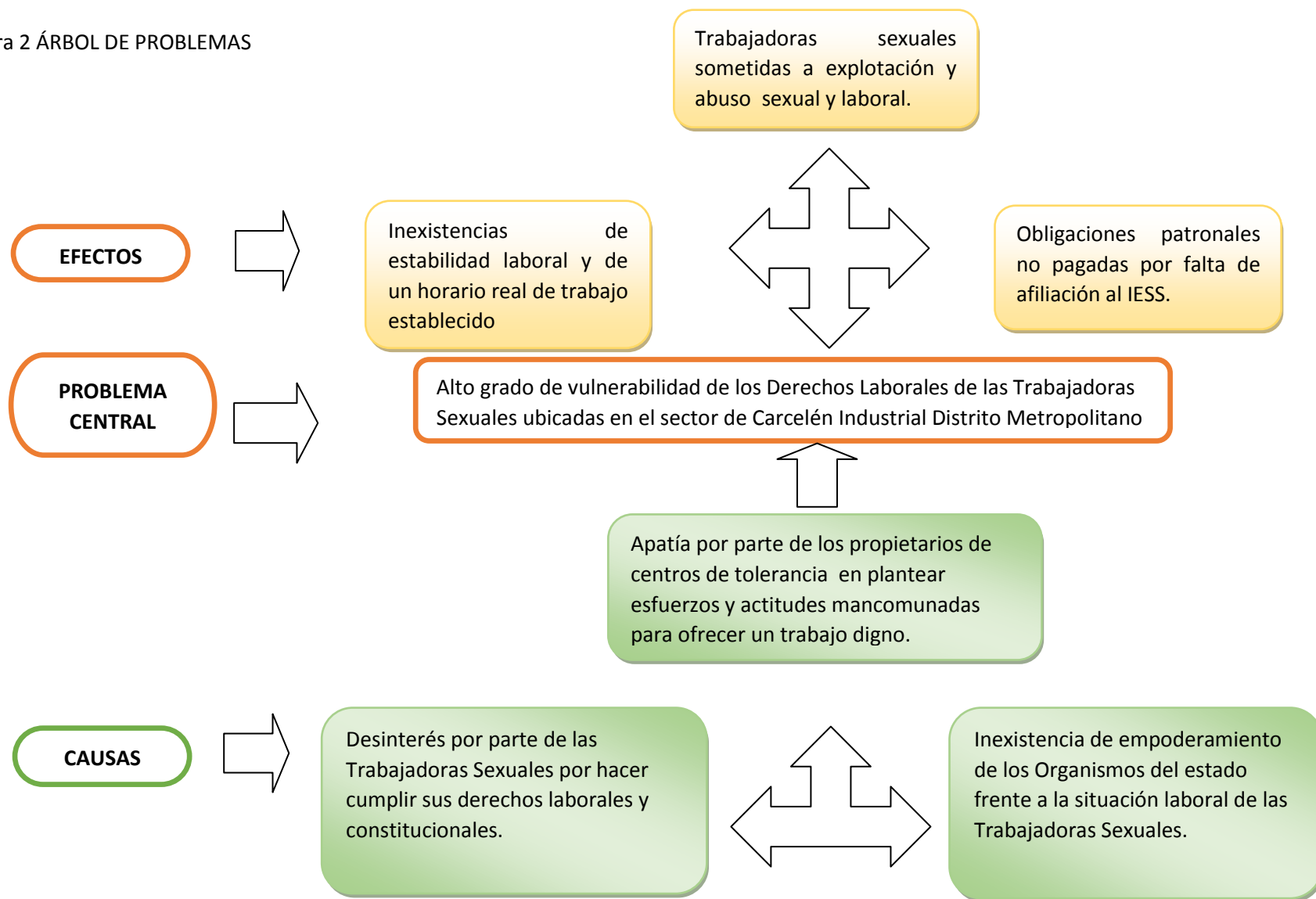
Problemas y Objetivos

3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS.

El árbol de problemas, al ser una herramienta práctica, permite identificar con mayor precisión y objetividad el problema percibido, en el cual se especifica En las causas, efectos y la relación que tiene con el mismo.

“El árbol de problemas es una técnica de análisis que puede ser utilizada en la planificación con un marco lógico, en el diagnóstico participativo o como punto de partida para la asesoría participativa” (Grundmann & Stahl, 2003, pág. 17).

Figura 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS



3.01.01 Análisis Árbol de Problemas.

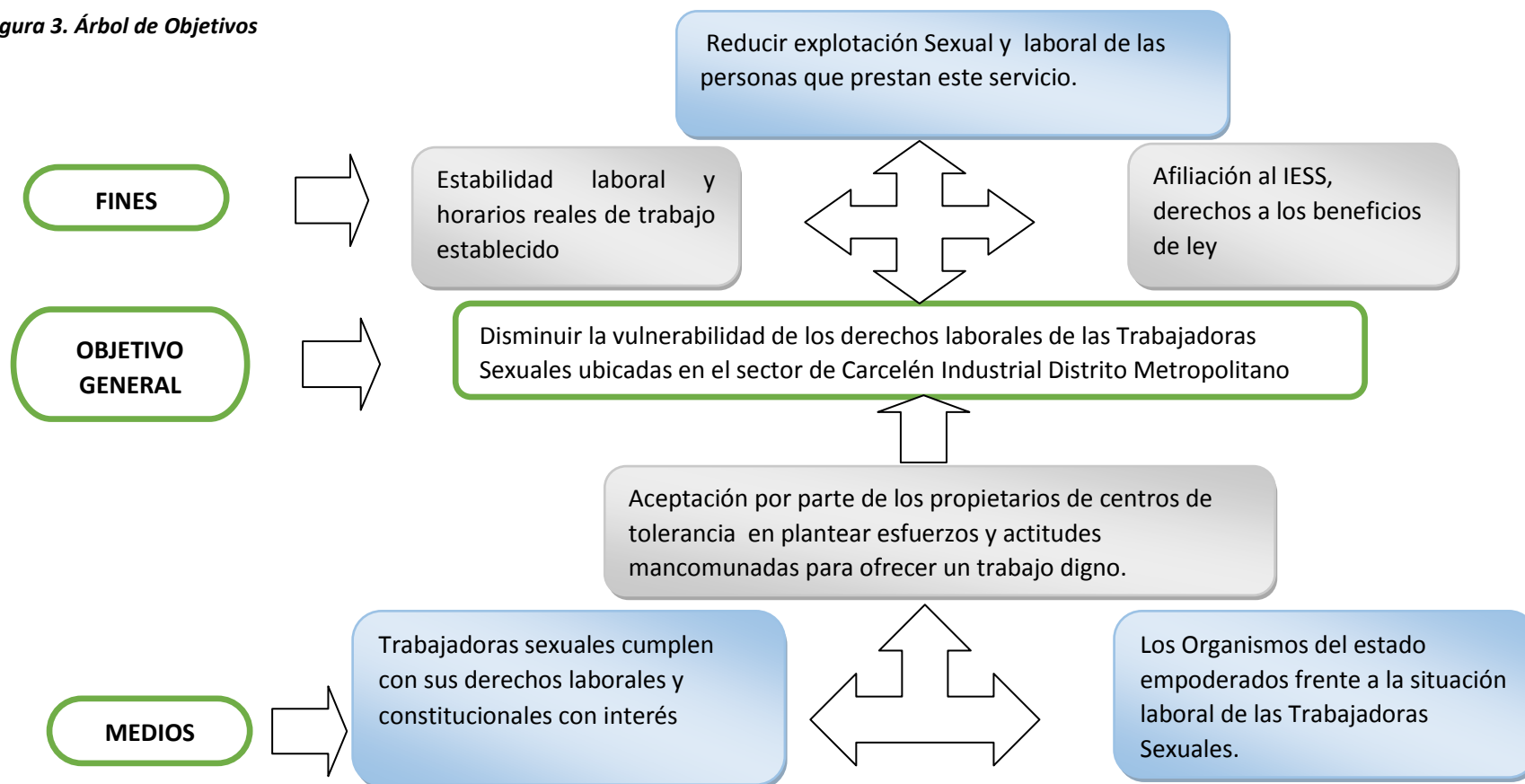
Del análisis del Árbol de Problemas, se concluye que una de las causas que determina el origen del Alto grado de vulnerabilidad de los Derechos Laborales de las Trabajadoras Sexuales del sector de Carcelén Industrial, es el desinterés presentado por parte de este grupo de mujeres por hacer cumplir sus derechos laborales y constitucionales, seguido de una evidente apatía de parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno con una inexistencia de empoderamiento de los organismos del estado frente a la situación laboral de las Trabajadoras Sexuales.

El alto grado de vulnerabilidad de los derechos laborales provocado efectos como la inexistencia de estabilidad laboral el que trabajen sin un horario real establecido sin acceder a sus derechos patronales, los que no son pagadas por falta de afiliación al IESS teniendo como resultado desastroso como son el tener trabajadoras sexuales sometidas a explotación y abuso sexual y laboral.

3.02 ÁRBOL DE OBJETIVOS

“El árbol de objetivos es la interpretación positiva del árbol de problemas, permite identificar las áreas concretas de intervención en las que se plantea el problema propuesto. Es importante revisar y analizar cada problema negativo para convertirlo en un objetivo positivo que proporcione soluciones al mismo, de esta manera los efectos se convierten en fines y las causas en medios.”(Martínez & Fernández, 2010).

Figura 3. Árbol de Objetivos



Fuente: Proyecto

Elaborado por: Teresa Rivadeneira

3.02.01 Análisis del Árbol de Objetivos

Luego del estudio del Árbol de Objetivos, se ha determinado que al cumplir y hacer cumplir las trabajadoras sexuales sus derechos laborales y constitucionales con interés; la aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno, contado a la par con los Organismos del estado empoderados frente a la situación laboral de este grupo social, se lograra cumplir con el objetivo general que es disminuir la vulnerabilidad de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales , cumpliendo con el fin deseado en el que las trabajadoras sexuales gocen de estabilidad laboral , horarios reales de trabajo establecidos, afiliación al IESS con derecho a los beneficios de ley, reduciendo la explotación Sexual y laboral de las personas que prestan este servicio.

CAPITULO IV

4.01 ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

“El análisis de alternativas permite a la entidad formuladora del proyecto establecer el objetivo central del proyecto, identificar los medios posibles para alcanzarlo y seleccionar aquellos que resulten más adecuados. El objetivo principal del proyecto representa un cambio social, cuyo logro es en sí mismo la solución al problema central que afecta a la población potencialmente beneficiaria. Debe ser mensurable en tiempo y esfuerzo razonables, y debe ser redactado usando verbos que denoten acción.” (cempro, 2011).

El análisis de alternativas se basa el árbol de objetivos, considerando los resultados del análisis de problemas, en el que las situaciones negativas se transformaran en positiva, constituyéndose el análisis de alternativas un instrumento de solución al problema central.

4.01.01 Análisis de Alternativas

Mediante el Análisis de alternativas se ha podido determinar que dentro de los objetivos tenemos la socializar normativas constitucionales que mejoren las condiciones de trabajo de las trabajadoras sexuales , las autoridades, órganos de control y propietarios de centros de tolerancia, con una ponderación de cinco siendo

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CARACTERIZACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2015-2016

esta un porcentaje alto de desempeño sobre este impacto, la factibilidad técnica dentro del primer objetivo permitirá con esta evaluación demostrar que se puede poner en marcha y mantenerse el planteamiento para resolver el problema social en cuestión, con un puntaje de cinco que está considerado como un porcentaje alto, dentro de la factibilidad financiera se ha determinado una calificación de cinco que es alta, es decir se tendría los medios económicos para cumplir con el objetivo planteado. Factibilidad social, dentro de esta se ha determinado una calificación de cinco, ya que el objetivo es crear una buena predisposición por parte de la sociedad frente a esta problemática. La factibilidad política está determinada con una calificación de tres considerada como medio, ya que dependerá mucho la voluntad política para que exista una igualdad de derechos laborales para las trabajadoras sexuales, dando un total de veinte y tres considerado como un porcentaje alto.

Regularizar los centros de tolerancia, cumpliendo normas básicas de seguridad, salubridad tanto para clientes como personal interno, el impacto sobre el objetivo está determinado con una calificación de cinco ya se considera que se podría dejar una huella muy importante, dentro de la factibilidad técnica la regularización y legalización de los centros de tolerancia es alta ya que con una evaluación adecuada se podría lograr el objetivo deseado, la factibilidad económica es la adecuada, y se cumplirá con el objetivo.

4.02 MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Tabla N° 03 .Matriz De Análisis De Alternativas.

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad política	Total	Categoría
Trabajadoras sexuales cumplen con sus derechos laborales y constitucionales con interés	5	4	4	5	5	23	ALTO
Aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno.	5	5	5	5	3	23	ALTO
Los Organismos del estado empoderados frente a la situación laboral de las Trabajadoras Sexuales.	5	5	5	5	4	24	ALTO
Disminuida la vulnerabilidad de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales ubicadas en el sector de Carcelén Industrial Distrito Metropolitano	5	5	5	5	4	24	ALTO
TOTAL	20	19	19	20	16	94	ALTO

Fuente: El proyecto

Elaborado por: Teresa Rivadeneira

4.02.01 Análisis Matriz de análisis de alternativas.

Mediante el Análisis de alternativas se ha podido determinar que dentro de los objetivos tenemos que las trabajadoras sexuales cumplan con sus derechos laborales y constitucionales con interés con una ponderación de cinco siendo esta un porcentaje alto de desempeño sobre este impacto, la factibilidad técnica dentro del primer objetivo permitirá con esta evaluación demostrar que se puede poner en marcha y mantenerse el planteamiento para resolver el problema social en cuestión, con un puntaje de cuatro que está considerado como un porcentaje alto, dentro de la factibilidad financiera se ha determinado una calificación de cuatro que es alta, es decir se tendría los medios económicos para cumplir con el objetivo planteado. Factibilidad social, dentro de esta se ha determinado una calificación de cinco, ya que el objetivo es crear una buena predisposición por parte de la sociedad frente a esta problemática. La factibilidad política está determinada con una calificación de tres considerada como medio, ya que dependerá mucho la voluntad política para que exista una igualdad de derechos laborales para las trabajadoras sexuales, dando un total de veinte y tres considerado como un porcentaje alto.

La factibilidad social tiene un rango de cinco, ya que la aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno. pero si la factibilidad política es escasa o no le dan la importancia requerida, no se verá los resultados que se desean obtener por este motivo se la encaja dentro de un rango de tres que sería medio, dando como resultado veinte y tres, llegando a ser determinado como alto.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACION E INFORMACION, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2015-2016

Dentro del objetivo tres en el que los Organismos del estado empoderados frente a la situación laboral de las Trabajadoras Sexuales, mediante el análisis de alternativas determina que el impacto sobre el propósito es cinco es decir alto, en otras palabras lo que tratan de buscar es contribuir de una manera efectiva en reducir esta vulneración de derechos, la factibilidad técnica está determinada con un cinco, siendo esta alta para el cumplimiento del objetivo planteada, dentro de la factibilidad económica se determina una categoría de cinco es decir se puede cumplir con el objetivo desde el punto de vista económico, la factibilidad social es alta por eso tiene el valor de cinco , ya que al lograr reducir esta problemática la sociedad aprenderá a ser tolerante, la factibilidad política, depende mucho del compromiso de las partes involucradas sobre todo de las que se encargan de expedir normas y leyes, por ese motivo tiene un valor de tres que sería medio, el total de la valoración dentro de esta objetivo es de veinte y cuatro que es alto y es factible cumplirlo.

En el objetivo general de disminuida la vulnerabilidad de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales ubicadas en el sector de Carcelén Industrial Distrito Metropolitano, el impacto es alto con calificación de cinco, por la connotación social que esta representa, la factibilidad técnica , con la acertada evaluación es cinco, considerada alta para cumplir la meta, la factibilidad financiera es la adecuada por eso está considerada como alta y calificada como cinco, factibilidad social, dentro de esta al tener como objetivo principal la disminución de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales, es muy importante por eso está considerada como alta con una calificación de cinco, para

cumplirla, la factibilidad política está considerada como cuatro, medio alta, ya que por medio de la Red de trabajadoras Sexuales deberán impulsar proyectos que permita disminuir la vulnerabilidad de los derechos de las trabajadoras sexual.

4.03 MATRIZ DE ANÁLISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS

Tabla N° 04 Matriz de análisis de impacto de los objetivos.

OBJETIVOS	FACTIBILIDAD DE LOGRARSE	IMPACTO DE GENERO	IMPACTO AMBIENTAL	RELEVANCIA	SOSTENIBILIDAD	TOTAL	CATEGORÍA
Trabajadoras sexuales cumplen con sus derechos laborales y constitucionales con interés	Dar a conocer mediante capacitaciones las garantías laborales y constitucionales que amparan a las trabajadoras sexuales.	Respeto a los Derechos Humanos, constitucionales y laborales	Mejora de las condiciones dignas de trabajo.	Responde a la vulnerabilidad de los derechos de las Trabajadoras Sexuales.	Mediante la realización de planes de capacitación sobre dos derechos laborales.		MEDIO ALTO
	5	5	4	4	5	23	
Los Organismos del estado empoderados frente a la situación laboral de las Trabajadoras Sexuales.	Asumir responsabilidades por los organismos estatales y de control.	Cumplimiento a las reglas leyes y normas, para una correcta convivencia social.	Desarrollar ambientes dignos y adecuados que cumplan con estándares de trabajo.	Responde al cumplimiento de las normas legales y sociales establecidas.	Mediante la socialización y retroalimentación de los derechos adquiridos.		MEDIO ALTO
	5	5	4	4	5	23	

Aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno.	Dirigido a los propietarios y trabajadoras sexuales a fin de conseguir condiciones digna de trabajo.	Respeto a los derechos básicos amparados por la Constitución de la República del Ecuador.	Desarrollo de un ambiente adecuado entre las personas que ejercen esta profesión y la los involucrados de forma directa.	Prevenir los antecedentes de la vulneración de los derechos laborales y todo tipo de violencia.	Promocionar campañas de capacitación y socialización de prevención dirigida a red de trabajadoras sexuales, centros de tolerancia.		ALTO
	5	5	4	4	4	22	
Disminuida la vulnerabilidad de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales ubicadas en el sector de Carcelén Industrial Distrito Metropolitano	Dirigido a la dignificación de los derechos de las trabajadoras sexual.	Fomentar la igualdad de género y laboral, libre de discriminación.	Incentivar a la convivencia y tolerancia ante esta actividad.	Una aplicación adecuada de los derechos laborales por parte de los involucrados.	Aplicación de Decretos, reglamentos y normas por parte de los Organismos Reguladores.		ALTO
	5	5	5	4	5	24	

Fuente: El Proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

4.03.01 Análisis Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos.

En la Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos, en el primer objetivo se puede determinar que la factibilidad de lograrse mediante el conocimiento de los derechos laborales y constitucionales que amparan a las trabajadoras sexuales, este grupo social cumplirá y hará cumplir sus derechos laborales y constitucionales con interés y responsabilidad, obteniendo un impacto de género amparado en el respeto a los derechos humanos constitucionales y laborales, mejorando las condiciones de trabajos lo cual se sostendrá mediante la realización de capacitaciones sobre los derechos laborales y está calificado con un total de 23 que determina un impacto que se considera como medio alto de factibilidad.

En el Objetivo dos en el que se plantea a los organismos del estado empoderamiento frente a la situación laboral de las trabajadoras sexuales tendrá una factibilidad de lograrse, al asumir estos la responsabilidad frente a la situación laboral de este grupo de personas teniendo una factibilidad de lograrse de cinco, sostenido en un impacto de género que se caracterizara por impulsar el cumplimiento de reglas leyes normas, para fomentar una correcta convivencia social que esta ponderado con una factibilidad de cinco el desarrollo de ambientes adecuados que cumplan con estándares de salud mínimos evitara que se proliferen enfermedades de transmisión sexual, el conocimiento del correcto manejo de desechos disminuida el impacto en el ambiente y esta con una calificación de 4 que se determina como medio alto. En el objetivo dos la relevancia de este responde al

cumplimiento de las normas legales y sociales establecidas con una calificación de medio alto que es 4, finalmente en este objetivo será fundamental la sostenibilidad por medio de la aplicación de Decretos, reglamentos y normas por parte de los Organismos Reguladores es cual está considerado con una calificación de 4 medio alto, la sumatoria de estas calificaciones nos dan un total de 23 que nos determina una factibilidad medio alta.

Objetivo tres manifiesta la aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno se ha determinado la factibilidad de lograrse al concientizar la necesidad de unir esfuerzos para conseguir objetivos en común por tal motivo está considerada como alta es decir en el rango de 5, lo que ha provocado un impacto de genero enfocado en el respeto a los derechos básicos bajo la Constitución de la República del Ecuador siendo esto calificado con 4 que es medio alto, lo que dará como consecuencia el desarrollo de un ambiente adecuado entre las personas que ejercen esta profesión y la sociedad siendo este impacto ambiental calificado con cuatro que significa medio alto. La relevancia que presenta este objetivo está dirigida a prevenir los antecedentes de la vulneración de los derechos laborales y todo tipo de violencia dándole una calificación a este de cuatro determinado como medio alto, proporcionando una sostenibilidad mediante campañas de prevención dirigida a toda la sociedad, determinado en el rango de 4 que significa medio alto, la sumatoria nos da un resultado de 22 que determina un impacto alto.

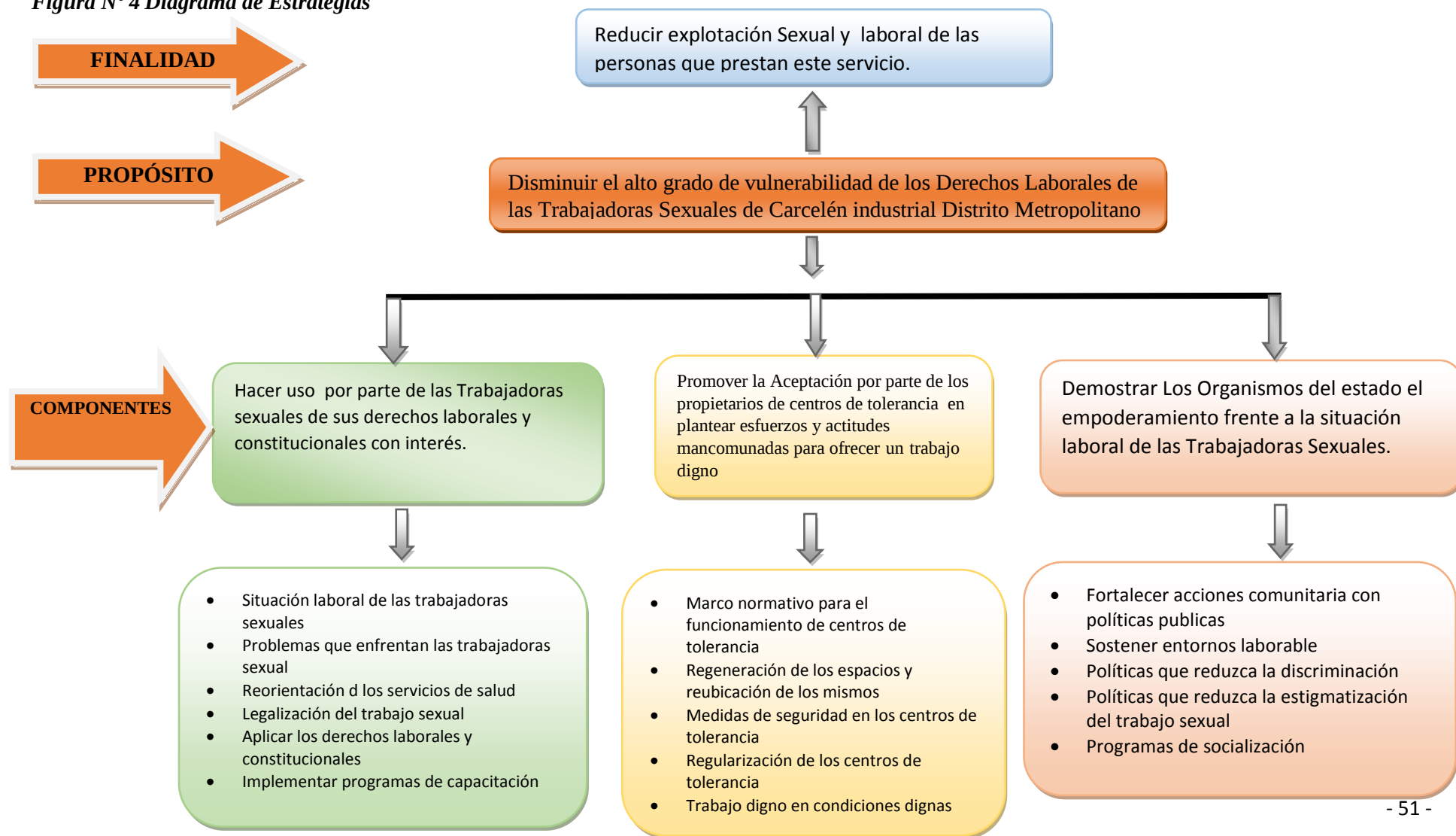
Dentro del objetivo general de esta problemática está contemplado el disminuir vulnerabilidad de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales ubicadas en el sector de Carcelén Industrial Distrito Metropolitano teniendo un impacto de factibilidad de lograrse de cinco que se podrá dar por estar enfocado a la dignificación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales. El impacto de género que provocará el fomentar la igualdad de género y laboral, libre de discriminación es positiva ante la sociedad por tal motivo está establecida como medio alto y calificada con cinco, lo que producirá un impacto ambiental al incentivar a la sociedad a que sea tolerante y libre de tapujos ante esta actividad y esta determina do en un rango de cinco que es medio alto, la relevancia que presenta este objetivo se enfoca en una aplicación adecuada de los derechos laborales por parte de los involucrados, lo cual se da al hacer compromisos por parte de cada uno de ellos para tener resultados favorables por eso se le determina con una calificación de cuatro medio alto, que tendrá una sostenibilidad basada en la aplicación de Decretos, reglamentos y normas por parte de los Organismos Reguladores de control del Estado Ecuatoriano lo y calificado con un cinco alto, la sumatoria de estos rangos no da como resultado de veinte y dos que determina una factibilidad de resultados altos en el cumplimiento de este proyecto.

4.04 DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

El diagrama de estrategias permite comparar varios criterios, para poder elegir una o varias alternativas, la selección de esta estrategia se llevara a cabo para

determinar el Objetivo Específico, es decir el objetivo que se pretende alcanzar con la intervención de un proyecto.

Figura N° 4 Diagrama de Estrategias



4.04.01 Análisis Diagrama de Estrategias

Del análisis del diagrama de estrategias se ha determinado que las trabajadoras sexuales enfrentan problemas laborales que los servicios de salud deberían estar reorientados en beneficio de las mismas lo cual podría cambiar por medio de la legalización del trabajo sexual aplicando los derechos laborales y constitucionales que por desconocimiento de los mismos no son aplicados con interés por parte de las Trabajadoras sexuales convirtiéndose esto en uno de los componentes principales de esta problemática.

Un segundo componente es promover o fomentar la aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno, ya que el desconocimiento o incumplimiento del marco normativo para el funcionamiento de centros de tolerancia, no contribuiría a la correcta regularización de los centros de tolerancia, provocando así no proporcionar un trabajo digno y condiciones adecuadas para el mismo.

Dentro del análisis de estrategias se ha determinado que el fortalecimiento de acciones comunitarias con políticas públicas, que ayuden a sostener el entorno laboral de las trabajadoras sexuales y el fomentar programas de socialización, evidenciara que los organismos del estado están empoderado frente a la situación laboral de las trabajadoras sexuales.

Por medio de estos tres componentes se llegara a cumplir con el propósito de disminuir el alto grado de vulnerabilidad de los Derechos Laborales de las Trabajadoras Sexuales de Carcelén industrial Distrito Metropolitano y reducir la explotación sexual y laboral de las personas que prestan este servicio, llegando a cumplir con la final de este proyecto.

4.05 MATRIZ DE MARCO LÓGICO

“El Marco Lógico es una herramienta de análisis estructurado, que facilita el proceso de identificación, diseño, ejecución y evaluación de políticas, programas, proyectos y diseños organizacionales, pudiendo aplicarse en cualquier fase de los respectivos procesos de planificación. Se puede modificar y mejorar repetidas veces, tanto durante la preparación como durante la ejecución del proyecto o programa, incluso durante el funcionamiento del mismo.” (Eduacion, 2001)

Tabla N° 05 Matriz Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Reducir explotación Sexual y laboral de las personas que prestan este servicio.	- Mejorar las condiciones de trabajo de las Trabajadoras Sexuales en la Ciudad de Quito mediante un plan de capacitación. - Previo a Socializar el Plan de capacitación a la Red de Trabajadoras Sexuales, Propietarios de los Centros de Tolerancia y Órganos de Control Estatal, desconocen sobre la explotación sexual y laboral de las prestadoras de servicios sexuales en un 70% de la población encuestada y después de socializar el taller informativo ya tiene conocimiento de explotación sexual y laboral de las prestadoras de servicios sexuales en un 90% de la población encuestada.	Encuestas y entrevistas realizadas antes y después de ejecutar la propuesta y que fueron elaborados en los centros de tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito.	En el sistema de capacitación del Ministerio del Interior se aprueba el plan de capacitación parte de la socialización de los acuerdos ministeriales.

Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Disminuir el alto grado de vulnerabilidad de los Derechos Laborales de las Trabajadoras Sexuales de Carcelén industrial Distrito Metropolitano de Quito	Previo a socializar el Plan de Capacitación a la Red de Trabajadoras Sexuales de Quito, Centros de Tolerancia e Instituciones Reguladoras de Control, ignoraban sobre la vulneración de los derechos laborales y constitucionales de las trabajadoras en un 100% de la población encuestada.	Encuestas y entrevistas realizadas antes y después de ejecutar la propuesta y que fueron elaborados en los centros de tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito.	Implementación del taller informativo de los Derechos Laborales, dirigido a las trabajadoras sexuales de Quito propietarios de centros de tolerancia, entidades reguladoras de control.
Componentes	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Hacer uso por parte de las Trabajadoras sexuales de sus derechos laborales y constitucionales con interés.	¿Cuál es la Situación laboral de las trabajadoras sexuales? ¿Qué problemas que enfrenta las trabajadoras sexuales en su desempeño a diario? ¿Creer usted que debe haber una Reorientación de los servicios de salud con campañas preventivas sobre enfermedades de cómo VIH, ITS? ¿Está de acuerdo con la Legalización del trabajo sexual? ¿Usted se empoderaría en Aplicar los derechos laborales y constitucionales con los que usted podría tener un trabajo digno? ¿Estaría interesada en acudir a programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos?	Encuestas y entrevistas realizadas antes y después de ejecutar la propuesta y que fueron elaborados en los centros de tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito	Lograr reducir la violencia física, psicológica y laboral mediante planes de capacitaciones.

Promover la Aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno.	¿Conoce usted el Marco normativo para el funcionamiento de centros de tolerancia? ¿Estaría de acuerdo con Regeneración de los espacios y reubicación de los mismos a zonas más adecuadas para su funcionamiento? ¿Las Medidas de seguridad en los centros de tolerancia son las adecuadas? ¿Usted cree que la regularización de los centros de tolerancia, garantiza un buen funcionamiento y rentabilidad? ¿El centro de tolerancia del cual es usted propietario ofrece condiciones dignas de trabajo?	Encuestas y entrevistas realizadas antes y después de ejecutar la propuesta y que fueron elaborados en los centros de tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito	Aumentar charlas y talleres de capacitación a fin de que los involucrados conozcan sobre la problemática y apliquen correctivos.
Demostrar Los Organismos del estado el empoderamiento frente a la situación laboral de las Trabajadoras Sexuales.	¿Cree usted que el estado ha fortalecido acciones comunitaria con políticas públicas? ¿El Ministerio de Trabajo ha logrado sostener entornos laborales adecuados para el trabajo sexual? ¿Cree usted que las Políticas estatales han logrado reducir la discriminación en contra de las trabajadoras sexuales? ¿La estigmatización del trabajo sexual cree que fomenta discriminación en inseguridad para las prestadoras de este servicio? ¿Sabe usted si el estado mantiene programas de socialización dirigidos a las trabajadoras sexuales?	Encuestas, entrevistas realizadas antes, después de ejecutar la propuesta que fueron elaborados en los centros de tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito	Lograr un empoderamiento real por parte del estado.

Actividades		Medios de Verificación	Supuesto
- Elaboración y Socialización de un plan de capacitación de los derechos laborales y constitucionales. - Asignar el presupuesto adecuado para el proceso - Delegar Funciones. - Evaluar el Plan de Capacitación.	MAQUINARIAS Y EQUIPOS	- Facturas - Recibos. - Comprobante de Pago - Comprobante de Egreso	- No Existe desinterés en la socialización de un taller informativo. - Ausencia de desinterés en la aplicación de la Constitución de la República del Ecuador - Organización de logística inadecuada para difundir el taller - Infraestructura inadecuada para el desarrollo normal del taller.
	1 computadora DELL \$00,00		
	1 impresora CANO \$00,00		
	1 filmadora SONY \$250,00		
	Capacitadores colaboración		
	Ministerios \$00,00		
	Lugar de capacitación		
	Auditorio Policía Regimiento		
	Quito 1 \$00,00		
	SUMINISTROS Y MATERIALES		
	3 resmas de papel bond 75 gramos \$ 4,00 resma		
	6 cajas de esferos Bic \$3,00 caja		
	1 caja de lápiz Mongol HP \$2,60 c/u		
	6 borrador Pelikan \$0,20 c/u		
	5 corrector Bic \$1,50 c/u		
	1 grapadora Suvinqline \$3,00		
	70 carpetas de cartón Bic \$0,15 c/u		
	1 caja de grapas Standler \$2,00		
	1 cuaderno Norma académico \$3,00 c/u		
	4 Anillados Papelería \$2,00 c/u		
	3 Resaltador Bic \$0,80 c/u		

	3 caja de clips	Pelikan	\$0,50 c/u		
	500 copias	Papelería	\$10,00		
	RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA				
	Total Parcial:		\$ 81,70		
	+10% de imprevistos :		\$ 8.17		
	TOTAL GENERAL:		\$ 119.20		
	PLAN DE CAPACITACIÓN.				
	5 programas		\$596.00		
	+ 1 filmadora SONY		\$250,00		
	TOTAL PLAN DE CAPACITACIÓN				
			\$846.00		

Fuente: El Proyecto

Elaborado por: Teresa Rivadeneira

Análisis Matriz Marco Lógico

En el Análisis de la Matriz de Marco Lógico , se ha determinado Primero: El propósito de reducir explotación Sexual y laboral de las personas que prestan este servicio, mejorar las condiciones de trabajo mediante un plan de capacitación, previo a socializar el plan de capacitación a la Red de Trabajadoras Sexuales, Propietarios de los Centros de Tolerancia y Órganos de Control Estatal, desconocen sobre la explotación sexual y laboral de las prestadoras de servicios sexuales en un 70% de la población encuestada y después de socializar el taller informativo ya tiene conocimiento de explotación sexual y laboral de las prestadoras de servicios sexuales en un 90% de la población encuestada.

Encuestas y entrevistas realizadas antes de ejecutar la propuesta y que fueron elaborados en los centros de tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito determinando un supuesto positivo de que este tipo de talleres se mantendrán impartiendo en forma periódica a los involucrados en el tema con el fin de alcanzar el objetivo planteado.

Segundo: El propósito del presente proyecto es disminuir •Disminuir el alto grado de vulnerabilidad de los Derechos Laborales de las Trabajadoras Sexuales de Carcelén industrial Distrito Metropolitano de Quito tomando en cuenta indicadores como el socializar el taller informativo a la Red de Trabajadoras , Centros de Tolerancia e Instituciones Reguladoras de Control, que ignoraban sobre la vulneración de los derechos laborales y constitucionales de las trabajadoras en un

100% de la población. Aplicando medios de verificación como encuestas y entrevistas antes y después de ejecutar la propuesta.

Tercero: Los componentes del Marco Lógico son hacer uso por parte de las Trabajadoras sexuales de sus derechos laborales y constitucionales con interés. Socializar las condiciones de trabajo de las prestadoras de servicios sexuales con las autoridades, órganos de control y propietarios de centros de tolerancia y llegar a una regularización de centros de tolerancia, cumpliendo normas básicas de seguridad salubridad tanto para clientes como personal que labora en los establecimiento , para lo que se ha tomado en cuenta los datos arrojados por las encuestas y entrevistas realizadas antes y después de ejecutar la propuesta y que fueron elaborados en los centros de tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito, con el fin de obtener los supuestos positivo de reducir la violencia física, psicológica y laboral , incrementando, charlas y talleres de capacitación a fin de que los involucrados conozcan sobre la problemática.

Cuarto: el análisis de marco lógico a determinado que mediante el empoderamiento frente a la situación laboral de las Trabajadoras Sexuales por parte del estado ; elaborando y socializando talleres informativos de los derechos laborales y constitucionales impulsando la aplicación del Art. 23 numeral 3 de la Constitución de la Republica, Objetivo 3 y 9 del Plan del Buen Vivir 2015-2017 con capacitaciones a la Red de Trabajadoras Sexual, elaborando encuestas, entrevistas y con el apoyo por el Ministerio de Trabajo y entidades reguladoras de control y el trabajo Mancomunado entre entidades del Estado y trabajadoras sexuales se ha

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

logrado determinar supuestos positivos como la no existencia de desinterés en la socialización de un taller informativo y la aplicación de derechos constitucionales siendo compartido este interés por las entidades públicas involucradas.

Los supuestos negativos a considerarse serían una mala organización de logística e infraestructura que no permita un desarrollo normal del taller, la falta de comprensión y claridad en las encuestas y la ausencia de coordinación entre las entidades públicas y la Red de trabajadoras sexuales, colaboraría con una inexactitud en los datos recabados.

Para finalizar con este análisis se puede determinar que en el presupuesto a considerarse tomando en cuenta que no se invertirá en el alquiler de un establecimiento donde se pueda dictar las capacitaciones así como también no se invertirá en la contratación de capacitadores ya que el Ministerio del Interior, Ministerio de Trabajo y de salud proporcionarían la respectiva colaboración con los capacitadores y la infraestructura se tomará en cuenta en el presupuesto el equipo de cómputo, suministros de oficina se invertirá un valor de \$ 119.20 con un 10% de imprevistos dando como resultado un total a invertirse en el plan de capacitación un total de \$ 846.00 dólares

CAPITULO V

PROPUESTA



5.01 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En la publicación EL COMERCIO.com Actualidad (I) de fecha 11 de junio del 2015 a las 16 h 02 José Adán Silva de la Agencia IPS pone a consideración el reportaje denominado Trabajadoras sexuales de Nicaragua rompen silencio y suman derechos el cual dice: “... *María Elena Dávila, coordinadora nacional de la Red de Trabajadoras Sexuales de Nicaragua (TraSex), explicó a IPS que tras 15 años de organización en silencio, las mujeres que prestan servicios sexuales por dinero, lograron convertirse en facilitadoras judiciales de la Corte Suprema de Justicia y promotoras de salud sexual y reproductiva del Ministerio de Salud. También forman parte de la Defensoría de Derechos Humanos y cuentan con una procuradora especial que vela por sus derechos y acaban de ser invitadas a capacitarse en derechos políticos y a servir como funcionarias temporales del Consejo Supremo*

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Electoral en los comicios generales de 2016," "Somos el único país del mundo que trata a las trabajadoras sexuales como facilitadores judiciales. El único país del mundo que no intenta arrestarlas y donde la actividad no es criminalizada. No las llevamos a prisión por el trabajo sexual", ha detallado Aguilar", con este reportaje se puede evidenciar que la capacitación es una herramienta muy importante porque en Nicaragua ha contribuido a una integración adecuada de este grupo con organismos estatales situación que ha contribuido para en Nicaragua las trabajadoras sexuales sean facilitadoras, no se las discrimine, no se las maltrate y que cada días luchan por sus derechos laborales y hagan respetar los mismos. (SILVA, 2015, Diario EL COMERCIO dirección:<http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadoras-sexuales-nicaragua-mujer-derechos.html>) Anexo N° 02.

Otro ejemplo que podemos señalar a nivel de Latinoamérica y el Caribe es la Asociación denominada Red Tra Sex, con sede en el Ecuador, la cual lanzó una campaña de capacitación en conmemoración al 02 de junio, en el que se celebra el día Internacional de la Trabajadora sexual, abordando temas como “ *Ley de Trabajo Sexual YA*”, en la que tratan de dar a conocer que siguen reclamando sus derechos humanos, la regulación del trabajo, la autonomía que tiene sobre sus cuerpos, tratando de esta manera impartir conocimientos que a corto o largo plazo contribuyan que este grupo de personas se empodere en sus derechos cumplan y hagan cumplir los mismos.” Anexo N° 03

De los artículos anteriormente mencionados, podremos determinar que si el gremio de trabajadoras sexuales debe ser capacitado, para así de alguna manera lograr que las trabajadoras sexuales conozcan sus derechos laborales, esclarezcan dudas e inquietudes, rompan miedos, tabúes, estereotipos creados por una sociedad machista, contribuyendo así con una sociedad más justa y equitativa.

5.02 PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación en el Desarrollo de los Recursos Humanos, es un factor de éxito con gran repercusión ya que trata de cubrir las necesidades primordiales, permitiendo que cada uno de los trabajadores logre eficiencia y rentabilidad de los objetivos planteados tanto para el personal como a la empresa.

5.02.01 Periodo

El desarrollo del presente plan de capacitación es de elaboración y socialización, dirigido a los dueños de establecimientos de tolerancia e involucrados directos, ubicados en la zona Industrial norte de Carcelén que se llevara a cabo del transcurso del año 2016

5.02.02 Objetivo General

Disminuir la vulnerabilidad de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales ubicadas en el sector de Carcelén Industrial Distrito Metropolitano, por medio de la utilización de tecnologías con el propósito de romper metodologías tradicionales de capacitación.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

5.02.03 Objetivos Específico

- Trabajadoras sexuales cumplen con sus derechos laborales y constitucionales con interés.
- Los Organismos del estado empoderados frente a la situación laboral de las Trabajadoras Sexuales.
- Aceptación por parte de los propietarios de centros de tolerancia en plantear esfuerzos y actitudes mancomunadas para ofrecer un trabajo digno.

5.02.04 Misión

Proporcionar herramientas basadas en el conocimiento , aplicación y defensa de los derechos laborales y constitucionales de las trabajadoras sexuales ,promocionar la lucha contra todo tipo de violencia , física de género, discriminación y estigmatización dirigida a este grupo de personas , esto a través de capacitaciones formativas y de desarrollo individual y colectivo.

5.02.05 Visión

Establecer precedentes a nivel social, cultural y estatal en la promoción y empoderamiento de la defensa de los derechos laborales de las Trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial en el Distrito Metropolitano de Quito.

Contribuir de una manera eficiente y eficaz en la organización de las oportunidades de mejoramiento de los niveles de la calidad de vida y condiciones

laborales dignas de las trabajadoras sexuales, proporcionando herramientas de capacitaciones continuas sobre sus derechos laborales y constitucionales.

5.02.06 Filosofía

Las trabajadoras sexuales son un recurso humano poco predecible que requiere formación continua, aplicando diversas herramientas y novedoso como los medios visuales que permitirán un equilibrio en su evolución conforme a sus aspiraciones de metas y objetivos, tanto individual como colectivo.

5.02.07 Metas

- El plan de capacitación tiene como meta influir de una manera positiva en el trabajo sexual y su discriminación. El Ministerio del trabajo con programas de salud sexual enfocadas a la trabajadora sexual colaborada con su ponente para ponerlo en marcha durante el primer bimestre del año 2016, en cuatro eventos, con una participación aproximada de un 70% de trabajadoras sexuales, propietarios de centros de tolerancia e involucrados directos.
- La capacitación estará apoyada por un delegado del Ministerio del Trabajo, por considerarse al servicios sexuales como un trabajo, el ponente abordará temas como las posibles violaciones de los derechos , este será presentado durante el segundo bimestre del año 2016, en cuatro eventos, con la participación de un 70% de los involucrados.

- La capacitación sobre los derechos laborales y constitucionales, evaluación y retroalimentación se la realizara en el tercer bimestre del año 2016, con la colaboración del ponente del Ministerio del Interior y de un representante de la Zona La Delicia del Distrito metropolitano de Quito en cinco capacitaciones, con una participación de un 70% de las trabajadoras sexuales, propietarios de los centros de tolerancia e involucrados directos.

5.02.08 Políticas

Las capacitaciones se manejaran en dos modalidades:

- De Asistencia
- De aprobación

En lo referente a la asistencia de las trabajadoras sexuales, propietarios de centros de tolerancia, por cada uno de los eventos será el 90% de asistencia, En el segundo caso, se tomara en cuenta la cobertura de un 70% de rendimiento de aprobación como requisitos para los carnet de salud en el caso de las trabajadoras sexuales y para los propietarios de los centros de tolerancias como requisito para adquirís la Licencia Única de Funcionamiento LUAE, encargando de despejar dudas y ampliar conocimientos los delegados del Ministerio del Interior, Ministerio de Salud , y el Municipio de Quito. Anexo N° 04.

El programa de capacitación está dirigido y orientado am la participación de las trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial, propietarios de los centros de tolerancia, entidades reguladoras de control involucradas en cada uno de los eventos.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Los programas de capacitación deberán realizarse en unos espacios adecuados con herramientas innovadoras a fin de propiciar la participación de los asistentes y logras mayor efectividad, siguiendo el siguiente protocolo.

❖ Mensaje

Dar la bienvenida a las trabajadoras sexuales, propietarios de centros de tolerancia, Director de la Dirección de Orden Público, Intendente de Policía de Pichicha, Policía Nacional, representantes de Ministerio de Trabajo, representantes de Ministerio de Salud, representantes del Municipio de Quito .

❖ Importancia

Identificarse ante los presentes, poner en consideración la temática a tratarse, sus objetivos y la importancia de la misma.

❖ Reglas de Oro

- Cumplir el horario estipulado.
- Apagar el teléfono
- No interrumpir en medio de la exposición
- Hacer preguntas, no quedarse con la duda.

❖ Objetivo

Garantizar el correcto desenvolvimiento de la capacitación sin interrupciones para lograr la comprensión.

❖ Importancia

Es fundamental no interrumpir al facilitador o ponente para lograr la comprensión de los asistentes y si el caso lo amerita aclarar dudas en orden y en el momento oportuno.

5.03 PERFIL DE LOS CONFERENCISTAS.

El Ministerio del Interior por medio del departamento de capacitación será el encargado de programar y contactar a los funcionarios de la Dirección de Control de Orden Público e Intendencia General de Policía de Pichincha a la Agencia Nacional de Regulación, Control y Vigilancia Sanitaria del Ministerio de Salud Pública ,al Ministerio de Trabajo, Director de la Zona Distrital la Delicia del Ilustre Municipio de Quito, solicitando su colaboración con personal capacitado y especializado, con el propósito de impartir o reforzar conocimientos sobre los derechos laborales y constitucionales, de salud a las trabajadoras sexuales y propietarios de centros de tolerancia.

Cada uno de los especialistas de los ministerios convocados desarrollaran trabajos en los que se plasme la relación existente entre las trabajadoras sexuales y su labor, esta labor con los propietarios de los centros de tolerancia, a fin de que las trabajadoras sexuales mediante casos prácticos, puedan identificar las fortalezas y debilidades que los derechos laborales y la constitución les otorga.

Con el fin de conseguir una mejor calidad de la capacitación, los conferencistas deberán cumplir con los siguientes requisitos:

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

- Erudito en el tema que va a dictar.
- Alto Nivel pedagógico que le permita esclarecer dudas o traba que se presenten en la capacitación.
- Manejo Grupal
- Ser motivador, entusiasta e inspirador para conseguir que los participantes comprendan y asimilen los contenidos impartidos en la capacitación.

5.04 EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.

La evaluación dentro de la capacitación es básica y fundamental para lograr tener una retroalimentación que sea útil y adecuada, de esta manera la capacitación deberá ser vista en la entidad estatal auspiciadora como una inversión y método para lograr un adecuado desenvolvimiento del trabajo que desempeñan las trabajadoras sexuales.

La evaluación que se implementara en esta capacitación consistirá en la aplicación de cuestionarios a los participantes, el psicodrama y conversatorios sobre videos proyectados. En forma general, con el fin de conseguir una mayor eficacia y eficiencia en las actividades de capacitación, se implementará, en la medida de lo posible, los tres diferentes tipos de evaluación: de los procesos, de los impactos y de los resultados.

5.05 SEGUIMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

El seguimiento se hará de los planes de ejecución de las capacitaciones, se verificara el cumplimiento de horarios, asistencia, funcionamiento de equipos,

desempeño del conferencista, para poder recolectar información real y valedera que serán el sustento para eventos futuros.

El encargado de dar seguimiento a la capacitación deberá tener la información directa y completa para el desarrollo adecuado del plan de capacitación, realizando un seguimiento y monitoreo luego de por lo menos unos 90 días luego de su culminación, a fin de relacionar el cumplimiento y su impacto en las trabajadoras sexuales y los propietarios de los centros de tolerancia.

5.06 PROGRAMA 1

El presente proyecto tiene como finalidad elaborar y socializar el presente plan de capacitación dirigido a los propietarios de los centros de tolerancia e involucrados directos en la problemática, el cual se llevara a cabo en el año 2016.

El Plan de capacitación se llevara a cabo durante el primer trimestre del año 2016 en cinco eventos con la presencia y participación de un 70% de los convocados.

Las diferentes capacitaciones se manejaran a través de la modalidad

- Asistencia

El programa de capacitación deberá desarrollar se en un espacio y ambiente adecuado para lograr que sea participativo y efectivo.

5.06.01 TEMA

EL TRABAJO SEXUAL Y SU DISCRIMINACIÓN

5.06.01.01 Sub temas

- Que es el Trabajo Sexual en el Ecuador
- Trabajo sexual en la ciudad de Quito, Sector de Carcelén Industrial.
- Que es un centro de tolerancia regularizado
- Discriminación

5.06.01.02. Objetivo General

Reconocer el lazo existente entre el derecho al trabajo digno y el trabajo sexual y su discriminación, los roles y funciones que desempeñan los diferentes involucrados en esta problemática social.

5.06.01.03 Metas

Se capacitará por lo menos a un 70% de los involucrados en el primer bimestre del año 2016.

Al finalizar la capacitación, los participantes deben haber logrado: 50%

1. Reconocer qué significa el Trabajo Sexual.
2. Reconocer que significa la Discriminación.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

3. Determinar la importancia de dirigir los Derechos laborales, constitucionales, para ser efectivo el derecho a un trabajo digno.
4. Identificar otros actores involucrados en el ejercicio del Derecho al Trabajo.

5.06.01.04 Actividades

- Elaboración del programa general del evento.
- Selección de instructores.
- Promoción y realización de invitaciones al evento.
- Selección de infraestructura, en la cual se llevarán a cabo todos los eventos ya que está posee los equipos necesarios para la videoconferencia.
- Preparación del espacio físico.
- Ejecución:

5.06.01.05 Duración:

Veinte y cuatro horas, distribuidas en seis eventos de cuatro horas cada uno.

En un día se desarrolla un solo evento.

5.06.01.06 Horario:

De 09 h 00 a 13 h 0, con un receso de 30 minutos entre las 10 h 50 a 11h 20.

5.07 PROGRAMA 2

5.07.02. TEMA:

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

PROGRAMAS DE SALUD ENFOCADOS A LAS TRABAJADORAS SEXUALES (MINISTERIO DE SALUD ARCSA).

5.07.02.01 Sub temas

- Acuerdos Ministeriales
- Ministerio de Salud (ARCSA)
- Regulaciones Municipales.

5.07.02.02 Objetivo General

Fortalecer los conocimientos existentes en normativa de adquisición de permisos de salud y controles médicos, creando una comunicación adecuada entre el Ministerio de Salud por medio del ARCSA, con los diferentes involucrados de esta problemática social.

Se capacitará al menos el 70% de los involucrados, hasta el segundo bimestre del año 2016.

Al finalizar la videoconferencia, los participantes estará en capacidad de:

1. Comprender las normativas en salud vigentes.
2. Comprender y concientización de la responsabilidad de salud tanto por las trabajadoras, dueños de los centros de tolerancia y Ministerio de salud
3. Conoce como identificar las necesidades de existentes por parte de los involucrados.
4. Analizar las Regulaciones Municipales como han venido influyendo en la ubicación de los centros de tolerancia

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

- Elaboración del programa general del evento.
- Selección de instructores.
- Promoción y realización de invitaciones al evento.
- Selección de infraestructura, en la cual se llevarán a cabo todos los eventos ya que está posee los equipos necesarios para la videoconferencia.
- Preparación del espacio físico.
- Ejecución:
- Taller y actividades de retroalimentación.
- Evaluación del programa, instructores, participantes,
- Preparación del informe del evento.
- Clausura del evento.

5.07.02.03 Duración:

Veinte y cuatro horas, distribuidas en seis eventos de cuatro horas cada uno.

En un día se desarrolla un solo evento.

5.07.02.04 Horario:

De 09 h 00 a 13 h 00, con un receso de 30 minutos entre las 10 h 50 a 11 h 20.

5.07.02.05 Dirigida a

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

A los trabajadores del departamento administrativo, especialmente del área de servicio al cliente de la empresa pública Mitad del Mundo.

5.07.02.06 Metodología

Teórico con utilización de audiovisuales, activa, grupal, participativa, talleres de aplicación.

5.08 PROGRAMA 3

5.08.03 TEMA:

LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SEXUALES COMO UN TRABAJO (MINISTERIO DEL TRABAJO)

5.08.03.01 Sub temas:

- Modalidad de trabajo
- Visión de las trabajadoras sexuales ante el Ministerio de Trabajo
- Ventajas y desventajas de esta labor.

5.08.03.02 Objetivo General

Reconocer el lazo existente entre el derecho al trabajo digno y los roles y funciones que desempeñan los diferentes involucrados en la vulneración de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales de Carcelén Industrial de Quito Distrito Metropolitano.

Se capacitará al menos el 70% de los involucrados, hasta el segundo bimestre del año 2016.

Al finalizar el programa de capacitación, los participantes estará con el conocimiento de:

1. Comprender que los acuerdos ministeriales con su normativa están elaborados para controlar el buen funcionamiento de esta labor.
 2. Comprender las ventajas y desventajas del trabajo sexual.
 3. Conocer cómo identificar las necesidades de existentes por parte de los involucrados.
 4. Aportar con ideas que permitan el cambio en el Código de trabajo a fin de dignificar esta labor
- Elaboración del programa general del evento.
 - Selección de instructores.
 - Promoción y realización de invitaciones al evento.
 - Selección de infraestructura, en la cual se llevarán a cabo todos los eventos ya que está posee los equipos necesarios para la videoconferencia.
 - Preparación del espacio físico.
 - Ejecución:
 - Taller y actividades de retroalimentación.
 - Evaluación del programa, instructores, participantes.

➤ Preparación del informe del evento.

➤ Clausura del evento.

5.08.03.03 Duración:

Veinte y cuatro horas, distribuidas en cinco eventos de cuatro horas cada uno. En un día se desarrolla un solo evento.

5.08.03.04 Horario:

De 09 h 00 a 13 h 00, con un receso de 30 minutos entre las 10 h 50 a 11 h 20.

5.08.03.05 Dirigida a:

A los trabajadores del departamento administrativo, especialmente del área de servicio al cliente de la empresa pública Mitad del Mundo.

5. 08.03. 06 Metodología:

Teórico con utilización de audiovisuales, activa, grupal, participativa, talleres de aplicación.

5.09 PROGRAMA 4

5.09 .04 TEMA:

VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES

5.09.04.01 Sub temas

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

- Inestabilidad Laboral
- Informalidad

5.09.04.02 Objetivo General

Reconocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito Industrial de Quito Distrito Metropolitano.

Se capacitará al menos el 50% de los involucrados, hasta el segundo bimestre del año 2016.

Al finalizar el programa de capacitación, los participantes estará con el conocimiento de:

1. Comprender que los acuerdos ministeriales con su normativa están elaborados para controlar el buen funcionamiento de esta labor.
 2. Comprender las ventajas y desventajas del trabajo sexual.
 3. Conocer cómo identificar las necesidades de existentes por parte de los involucrados.
 4. Aportar con ideas que permitan el cambio en el Código de trabajo a fin de dignificar esta labor.
- Elaboración del programa general del evento.
- Selección de instructores.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

- Promoción y realización de invitaciones al evento.
- Selección de infraestructura, en la cual se llevarán a cabo todos los eventos ya que está posee los equipos necesarios para la videoconferencia.
- Preparación del espacio físico.
- Ejecución:
- Taller y actividades de retroalimentación.
- Evaluación del programa, instructores, participantes.
- Preparación del informe del evento.
- Clausura del evento.

5.09.04.03 Duración:

Veinte y cuatro horas, distribuidas en seis eventos de cuatro horas cada uno.

En un día se desarrolla un solo evento.

5.09.04.04 Horario:

De 09 h 00 a 13 h 00, con un receso de 30 minutos entre las 10 h 50 a 11 h 20.

5.09.04.05 Dirigida a:

A los trabajadores sexuales, propietarios de los centros de tolerancia e involucrados.

5.09.04.06 Metodología:

Teórico con utilización de audiovisuales, activa, grupal, participativa, talleres de aplicación.

5.10 PROGRAMA 5

5.10 .05 TEMA

DERECHO LABORAL Y CONSTITUCIONAL

5.10.05.01 Sub temas

- Código de trabajo (Art. Relacionados con el derecho al trabajo)
- Derechos constitucionales que amparan al trabajo

5.10.04.02 Objetivo General

Reconocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito Industrial de Quito Distrito Metropolitano Se capacitará al menos el 70% de los involucrados, hasta el segundo bimestre del año 2016.

Al finalizar el programa de capacitación, los participantes estará con el conocimiento de:

1. Comprender los derechos que la Constitución de la República del Ecuador que ampara esta labor.
2. Comprender las ventajas del cumplimiento de los derechos que los/as amparan.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

3. Exigir mediante el conocimiento un trabajo digno.

4 Aportar con ideas para impulsar el cambio de ser pertinente.

- Elaboración del programa general del evento.
- Selección de instructores.
- Promoción y realización de invitaciones al evento.
- Selección de infraestructura, en la cual se llevarán a cabo todos los eventos ya que está posee los equipos necesarios para la videoconferencia.
- Preparación del espacio físico.
- Ejecución:
- Taller y actividades de retroalimentación.
- Evaluación del programa, instructores, participantes.
- Preparación del informe del evento.
- Clausura del evento.

5.10.05.03 Duración

Veinte y cuatro horas, distribuidas en seis eventos de cuatro horas cada uno.

En un día se desarrolla un solo evento.

5.10.05.04 Horario

De 09 h 00 a 13 h 00, con un receso de 30 minutos entre las 10 h 50 a 11 h 20.

5.10.05.05 Dirigida a

A los trabajadores sexuales, propietarios de los centros de tolerancia e involucrados

5.10.05.06 Metodología:

Teórico con utilización de audiovisuales, activa, grupal, participativa, talleres de aplicación.

5.11 PROGRAMA 6

5.11 .06 TEMA

PLAN DEL BUEN DEL BUEN VIVIR, EVALUACIÓN

RETROALIMENTACIÓN

5.11.05.01 Sub temas

- Plan del Buen Vivir (Art. Relacionados con el trabajo)
- Retro alimentación, evaluación.

5.11.05.02 Objetivo General

Reconocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito Industrial de Quito Distrito Metropolitano.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Se capacitará al menos el 70% de los involucrados, hasta el segundo bimestre del año 2016.

Al finalizar el programa de capacitación, los participantes estará con el conocimiento de:

1. Comprender los derechos que El Plan del Buen Vivir ampara esta labor.
 2. Comprender las ventajas del cumplimiento de los derechos que los/as amparan.
 3. Exigir mediante el conocimiento un trabajo digno.
- Elaboración del programa general del evento.
 - Selección de instructores.
 - Promoción y realización de invitaciones al evento.
 - Selección de infraestructura, en la cual se llevarán a cabo todos los eventos ya que está posee los equipos necesarios para la videoconferencia.
 - Preparación del espacio físico.
 - Ejecución:
 - Taller y actividades de retroalimentación.
 - Evaluación del programa, instructores, participantes.
 - Preparación del informe del evento.
 - Clausura del evento.

5.11.03 Duración

Veinte y cuatro horas, distribuidas en seis eventos de cuatro horas cada uno.
En un día se desarrolla un solo evento.

5.11.06.04 Horario

De 09 h 00 a 13 h 00, con un receso de 30 minutos entre las 10 h 50 a 11h 20.

5.11.06.05 Dirigida a

A los trabajadores sexuales, propietarios de los centros de tolerancia e involucrados

5.11.06.06 Metodología

Teórico con utilización de audiovisuales, activa, grupal, participativa, talleres de aplicación.

5.11.06.07 Dirigida

Representantes de las asociaciones de trabajadoras sexuales, propietarios de centros de tolerancia, representantes de Intendencia de Policía, Inspectoría de Trabajo, Administrador Zonal La Delicia Ilustre Municipio de Quito.

5.11.06.08 Metodología:

Teórico con utilización de audiovisuales, activa, grupal, participativa, talleres de aplicación.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

5.11.07 Cronograma de capacitación

Tabla N° 0 6 Tema 1 El Trabajo Sexual y su Discriminación

AGENDA	TEMA 1	EL TRABAJO SEXUAL Y SU DISCRIMINACIÓN	Duración: 04 horas
--------	--------	---------------------------------------	--------------------

OBJETIVO DEL TALLER	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
Reconocer el lazo existente entre el derecho al trabajo digno y el trabajo sexual y su discriminación, los roles y funciones que desempeñan los diferentes involucrados en este problemática social.	Culminando el primer taller los/as participantes estarán en capacidad de: Reconocer qué significa el Trabajo Sexual. Reconocer que significa la Discriminación. Determinar la importancia de dirigir los Derechos laborales, constitucionales, para ser efectivo el derecho a un trabajo digno. Identificar otros actores involucrados en el ejercicio del Derecho al Trabajo.
contenidos: Temáticos:	Que es el Trabajo Sexual en el Ecuador Trabajo sexual en la ciudad de Quito, Sector de Carcelén Industrial. Que es un centro de tolerancia regularizado Discriminación

HORA/TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
10 Min	Registro De Asistentes	FACILITADOR
15 A 20 Min	Presentación	
15 Min	Evaluación Conocimientos	
15 Min	Normas Generales Del Taller	
2 Horas 15 Min	Desarrollo De Los Temas Del Taller	EXPOSITOR O PONENTE
30 Min Receso	Receso	FACILITADOR
15 Evaluación	Evaluación De La Actividad	

Fuente: Investigación del proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Tabla N° 07 Tema 2 Programas de salud enfocados a las trabajadoras sexuales.

AGENDA	TEMA 2	PROGRAMAS DE SALUD ENFOCADOS A LAS TRABAJADORAS SEXUALES (MINISTERIO DE SALUD ARCSA).	Duración: 04 horas
--------	--------	---	--------------------

OBJETIVO DEL TALLER	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
Fortalecer los conocimientos existentes en normativa de adquisición de permisos de salud y controles médicos, creando una comunicación adecuada entre el Ministerio de Salud por medio del ARCSA, con los diferentes involucrados de esta problemática social.	Culminando el segundo taller los/as participantes estarán en capacidad de: 1. Comprender las normativas en salud vigentes. 2. Comprender y concientización de la responsabilidad de salud tanto por las trabajadoras, dueños de los centros de tolerancia y Ministerio de salud 3. Conoce como identificar las necesidades de existentes por parte de los involucrados. 4. Analizar las Regulaciones Municipales como han venido influyendo en la ubicación de los centros de tolerancia
contenidos: Temáticos:	Acuerdos Ministeriales Ministerio de Salud (ARCSA) Regulaciones Municipales.

HORA/TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
10 Min	Control De Asistentes	FACILITADOR
15 A 20 Min	Repaso Del Taller 1	
15 Min	Evaluación Conocimientos	
15 Min	Normas Generales Del Taller	
2 Horas 15 Min	Desarrollo De Los Temas Del Taller	EXPOSITOR O PONENTE
30 Min Receso	Receso	FACILITADOR
15 Evaluación	Evaluación De La Actividad	

Fuente: Investigación del proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Tabla N° 08 Tema 3 La prestación de servicios sexuales como trabajo

AGENDA	TEMA 3	LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS SEXUALES COMO UN TRABAJO (MINISTERIO DEL TRABAJO)	Duración: 04 horas
--------	--------	--	--------------------

OBJETIVO DEL TALLER	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
Reconocer el lazo existente entre el derecho al trabajo digno y los roles y funciones que desempeñan los diferentes involucrados en la vulneración de los derechos laborales de las Trabajadoras Sexuales de Carcelén Industrial de Quito Distrito Metropolitano.	Culminando el segundo taller los/as participantes estarán en capacidad de: 1. Comprender que los acuerdos ministeriales con su normativa están elaborados para controlar el buen funcionamiento de esta labor. 2. Comprender las ventajas y desventajas del trabajo sexual. 3. Conocer cómo identificar las necesidades de existentes por parte de los involucrados. 4. Aportar con ideas que permitan el cambio en el Código de trabajo a fin de dignificar este labor
contenidos: Temáticos:	Modalidad de trabajo Visión de las trabajadoras sexuales ante el Ministerio de Trabajo Ventajas y desventajas de esta labor.

HORA/TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
10 Min	Control De Asistentes	FACILITADOR
15 A 20 Min	Evaluación Conocimientos	
15 Min	Normas Generales Del Taller	
15 Min	Retroalimentación Tema Taller Anterior	
2 Horas 15 Min	Desarrollo De Los Temas Del Taller	EXPOSITOR O PONENTE
30 Min Receso	Receso	FACILITADOR
15 Evaluación	Evaluación De La Actividad	

Fuente: Investigación del proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Tabla N° 09 Tema 4 Violación de los derechos

AGENDA	TEMA 4	VIOLACIONES DE LOS DERECHOS LABORALES	Duración: 04 horas
--------	--------	---------------------------------------	--------------------

OBJETIVO DEL TALLER	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
Reconocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito Industrial de Quito Distrito Metropolitano.	Culminando el segundo taller los/as participantes estarán en capacidad de: 1. Comprender que los acuerdos ministeriales con su normativa están elaborados para controlar el buen funcionamiento de esta labor. 2. Comprender las ventajas y desventajas del trabajo sexual. 3. Conocer cómo identificar las necesidades de existentes por parte de los involucrados. 4. Aportar con ideas que permitan el cambio en el Código de trabajo a fin de dignificar este labor
contenidos: Temáticos:	Inestabilidad Laboral informalidad

HORA/TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
10 Min	Control De Asistentes	FACILITADOR
15 A 20 Min	Evaluación Conocimientos	
15 Min	Normas Generales Del Taller	
15 Min	Retroalimentación Tema Taller Anterior	
2 Horas 15 Min	Desarrollo De Los Temas Del Taller	EXPOSITOR O PONENTE
30 Min Receso	Receso	FACILITADOR
15 Evaluación	Evaluación De La Actividad	

Fuente: Investigación del proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Tabla N° 10 Tema 5 Derechos laborales y Constitucionales

AGENDA	TEMA 5	DERECHO LABORAL Y CONSTITUCIONAL	Duración: 04 horas
--------	--------	----------------------------------	--------------------

OBJETIVO DEL TALLER	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
Reconocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito Industrial de Quito Distrito Metropolitano.	Culminando el segundo taller los/as participantes estarán en capacidad de: 1. Comprender los derechos que la Constitución de la República del Ecuador que ampara esta labor. 2. Comprender las ventajas del cumplimiento de los derechos que los/as amparan. 3. Exigir mediante el conocimiento un trabajo digno.
contenidos: Temáticos:	Código de trabajo (Art. Relacionados con el derecho al trabajo). Derechos constitucionales que amparan al trabajo

HORA/TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
10 Min	Control De Asistentes	FACILITADOR
15 A 20 Min	Evaluación Conocimientos	
15 Min	Normas Generales Del Taller	
15 Min	Retroalimentación Tema Taller Anterior	
2 Horas 15 Min	Desarrollo De Los Temas Del Taller	EXPOSITOR O PONENTE
30 Min Receso	Receso	FACILITADOR
15 Evaluación	Evaluación De La Actividad	

Fuente: Investigación del proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Tabla N° 11 Tema 6 Plan del Buen Vivir

AGENDA	TEMA 6	PLAN DEL BUEN DEL BUEN VIVIR, EVALUACIÓN	Duración: 04 horas
--------	--------	--	--------------------

OBJETIVO DEL TALLER	OBJETIVO DE APRENDIZAJE
Reconocer la existencia de la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales de Carcelén Industrial de la ciudad de Quito Industrial de Quito Distrito Metropolitano.	Culminando el segundo taller los/as participantes estarán en capacidad de: 1. Comprender los derechos que El Plan del Buen Vivir ampara esta labor. 2. Comprender las ventajas del cumplimiento de los derechos que los/as amparan. 3. Exigir mediante el conocimiento un trabajo digno.
contenidos: Temáticos:	Plan del Buen Vivir (Art. Relacionados con el trabajo) Retro alimentación, evaluación

HORA/TIEMPO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
10 Min	Control De Asistentes	FACILITADOR
15 A 20 Min	Evaluación Conocimientos	
15 Min	Normas Generales Del Taller	
15 Min	Retroalimentación Tema Taller Anterior	
2 Horas 15 Min	Desarrollo De Los Temas Del Taller	EXPOSITOR O PONENTE
30 Min Receso	Receso	FACILITADOR
15 Finalización Del Evento	Evaluación De La Actividad Y Agradecimiento A Los Participantes	

Fuente: Investigación del proyecto
Elaborado por: Teresa Rivadeneira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

5.11.08 Presupuesto de capacitación

Los gastos que generan este:

Tabla N° 12.- Presupuesto

RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA	
Total Parcial N° 01 (suministros y materiales):	\$ 109,60
+10% de imprevistos :	\$ 9,60
TOTAL(por cada una de las capacitaciones):	\$ 119,20
TOTAL 5 CAPACITACIONES	
	\$ 596,00
TOTAL N° 02 (equipos)	\$250,00
TOTAL PLAN DE CAPACITACIÓN	
	\$ 846,00

Fuente: El Proyecto

Elaborado: Teresa Rivadeneira

5.12 SOCIALIZACIÓN

5.12.01 Concepto

La socialización está considerada como un proceso en los que están involucrados individuos y procesos sociales, por ende esto contribuye al llegar a la meta final,

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Otra de las definiciones más citada por la literatura Hace referencia a la socialización como *"El proceso por cuyo medio la persona humana aprende e interioriza, en el transcurso de su vida, los elementos socioculturales de su medio ambiente, los integra a la estructura de su personalidad, bajo la influencia de experiencias y de agentes sociales significativos, y se adapta así al entorno social en cuyo seno debe vivir"* (Rocher, 1990).

5.12.02 Socialización Plan de Capacitación

Imagen N° 03



Fuente: Archivo Ministerio del Interior
Autor: Ministerio del Interior

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

5.13 METODÓLOGA DE INVESTIGACIÓN

5.13.01 MARCO METODOLÓGICO

La investigación está dirigida al estudio organizacional y a la investigación de las necesidades de las trabajadoras sexuales, utilizando la metodología de I+D+I en la cual se empleara el Marco Lógico que es un conjunto de matrices que contribuirán en determinar los problemas que la organización presente analizando sus posibles soluciones.

La investigación I+D+I, radica en el desarrollo e innovación de una propuesta que sea factible de realizar, para solucionar problemas, necesidades de las organizaciones o grupos sociales, formulara políticas programas métodos y procesos, puede referirse a la formulación de políticas, planes, programas, métodos o procesos, apoyándose en una investigación de campo y documental.

5.13.01.01 Modalidad básica de la investigación

La investigación está dirigida específicamente a los dueños de establecimientos de tolerancia e involucrados directos, mediante la elaboración y socialización de un plan de capacitación e información con el objetivo de dignificar los derechos laborales de las trabajadoras sexuales , aplicando el modelo de investigación de campo, que arrojará resultados ,mismos que contribuirán para la toma de decisiones.

5.13.01.02 Tipo de investigación a realizar

Exploratorias: Esta investigación es utilizada cuando no existe o se tiene poco ningún conocimiento de los Derechos Laborales y Constitucionales de las trabajadoras sexuales por la inexistencia de capacitación determinando la necesidad de implementar mencionado proceso.

Descriptivas: Esta investigación descriptiva de los Centros de Tolerancia se lograra detallar las falencias y problemas existentes, teniendo como objetivo predecir acontecimientos así como también establecer relaciones entre variables y son orientadas por una hipótesis. Las investigaciones descriptivas responden a preguntas como ¿Qué es? ¿Cómo es? ¿Dónde está? ¿Cuánto?

Documental: Mediante documentos, y antecedentes de los Centros de Tolerancia se lograra recolectar información la cual servirá de guía para la elaboración del presente proyecto.

5.14 POBLACIÓN Y MUESTRA

De Barrera (2008), define la población como un: “conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión” (pág. 141).

Balestrini (2006), señala que: “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible. (pág. 141)”.

En los Centros de Tolerancia ubicados en el sector de Carcelén Industrial del Distrito Metropolitano de Quito el número total de Trabajadoras Sexuales en estos centros de tolerancia es 450 por ser un número considerable la población de estudio, hay necesidad de utilizar la formula estadística para determinar el tamaño de la muestra.

Formula finita para determinar la muestra.

Imagen N° 04

$$n = \frac{N \cdot P \cdot Q \cdot Z^2}{(N - 1)E^2 + P \cdot Q \cdot Z^2}$$

Donde:

n = El tamaño de la muestra.

N = Tamaño de la población o universo.

E = Margen de error se utilizara un margen de error del 5%

P = Probabilidad de éxito se utiliza el 50%

Q = Probabilidad de fracasos es el 50%

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del Investigador.

Donde:

$N = 450$

$E = 0.05\%$

$Q = 0.50\%$

$Z = 1,96$

$N = 18,46$

$N = 19$ Trabajadoras Sexuales a ser encuestadas

Se realiza 15 encuestas a los propietarios de centros de tolerancia que existir esta cantidad de establecimientos en Carcelén Industrial del Distrito Metropolitano de Quito.

5.14.01 Recolección de la información

La recolección de la información para el estudio del proyecto que nos atañe se la obtuvo de seis Centros de Tolerancia ubicados en la Avenida Eloy Alfaro y de los Arupos sector Carcelén industrial del Distrito Metropolitano de Quito.

5.14.02 Técnica de recolección de datos

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

Según Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. (pg. 24)

5.14.03 Modelo de la Encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos del ciudadano.

Dirigida a las trabajadoras sexuales y propietarios de los centros de tolerancia.

ENCUESTA N°01

El propósito de la presente encuesta es determinar el grado de desconocimiento de los derechos laborales por parte de las Trabajadoras Sexuales, se lleva a cabo con fines investigativos y educativos los datos obtenidos de esta encuestas no serán publicados ni socializados.

Instrucciones: marque con una equis(x) la respuesta seleccionada. La información de este cuestionario será tratada para fines investigativos y es de carácter estrictamente anónimo y confidencial.

1. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

menor 25 años ☐ 26-35 años ☐ 36 en adelante ☐

2.- ¿Cuáles cree usted que son los problemas que enfrenta en su desempeño a diario?

Mala Remuneración ☐ Inestabilidad Laboral ☐ Discriminación ☐

3.- Cree usted que las Políticas estatales han logrado reducir la discriminación de los derechos laborales en contra de las trabajadoras sexuales?

SI ☐ NO ☐

4.- ¿Conoce usted las garantías laborales con las que están amparadas las trabajadoras sexuales?

SI ☐ NO ☐

5.- ¿Está de acuerdo con la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales?

SI ☐ NO ☐

6.- ¿Si el trabajo sexual se reconociera por el Estado cree usted que sus derechos serían respetados?

SI ☐ NO ☐

7.- ¿Estaría interesada en acudir a programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos laborales?

SI ☐ NO ☐

8.-¿Considera usted que si conociera sus derechos laborales la profesión sería dignificada?

SI ☐ NO ☐

¡Gracias por su colaboración!

ENCUESTA N° 2

El propósito de la presenta encuesta es determinar el grado de desconocimiento de los derechos laborales por parte de las Trabajadoras Sexuales, se lleva a cabo con fines investigativos y educativos los datos obtenidos de esta encuestas no serán publicados ni socializados.

Instrucciones: marque con una equis (x) la respuesta seleccionada. La información de este cuestionario será tratada para fines investigativos y es de carácter estrictamente anónimo y confidencial.

1.- ¿Cuántos años tiene su establecimiento funcionando como centro de tolerancia?

un año ☐ 2 a 5 años ☐ 5 en adelante ☐

2.- ¿Conoce usted el Marco normativo para el funcionamiento de centros de tolerancia?

SI ☐ NO ☐

3.-¿Considera usted que las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales?

SI ☐ NO ☐

4.- ¿Cree usted que el desconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales por parte de los propietarios de los centros de tolerancias es un factor importante para no tener personal fijo?

SI ☐ NO ☐

5.- ¿Estaría interesada/o en acudir a programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos laborales y normativas legales?

SI ☐ NO ☐

¡Gracias por su colaboración!

5.15 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de datos es una herramienta utilizada para recopilar datos que se puedan utilizar mediante su análisis para proponer propuestas y alternativas.

5.15.01 Diagnostico de necesidades de capacitación

Diagnósticos de necesidad de un plan de capacitación dirigido a las trabajadoras sexuales y partes involucradas de Carcelén Industrial en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano. Preparación de propuestas de Capacitación

En nuestro país es una realidad que existe la industria del sexo y por ende el Trabajo Sexual , ya que varias instituciones estatales determinan formas de control, para que las partes involucradas puedan trabajar dentro de la sociedad, instituciones como Intendencia de Policía, Municipio, Cuerpo de Bomberos, Servicio de Rentas Internas y el Ministerios de Salud” estos otorgan permisos de funcionamiento por un año, los requisitos que deben cumplir los centro de diversión nocturna son: “adquirir el RUC, la patente municipal, copia de la cédula de ciudadanía, permiso de suelo y del cuerpo de Bomberos.

En la Ciudad de Quito las mujeres que se dedican al trabajo sexual se ubican calles y plazas del Centro Histórico, según un estudio del Municipio del Distrito

Metropolitano de Quito, en el 2013, hay 200 personas aproximadamente censadas que se dedican a esta actividad en espacios públicos y 190 en centros de diversión.

El Catedrático Édgar Vega, de la U. Andina, en un estudio realizado con trabajadoras sexuales de Quito y de otros puntos del país, explica que generalmente la regeneración urbana tiende a limpiar a la ciudad de sus pobladores más perturbadores. Pero sin tratar de invisibilizar el trabajo, sino atarlo a políticas integrales. En el 2006, bajo Ordenanza municipal, el Municipio, creó la zona de tolerancia La Cantera, en San Roque, Carcelén Industrial al norte, y que las trabajadoras sexuales cobran 10 dólares, generalmente, u porcentaje se queda en el centro de tolerancia y el otro es entregado a la prestadora del servicio.

El proceso se basó en la utilización de un sistema de investigación, de encuestas, las que fueron dirigidas tanto a las trabajadoras sexuales como a los propietarios de los centros de tolerancia.

Por medio de las encuestas se ha obtenido información y una descripción con objetividad de la problemática social, se ha escogido a las encuesta porque esta nos permitirá fijar la atención en los aspectos esenciales del proyecto, aislar problemas y precisar datos. Es importante señalar que el proceso permitió incluir un elemento adicional el cual hemos considerado para generar un valor agregado, siendo este las encuestas dirigidas a lo como involucrados y si estarían de acuerdo en capacitarse, sobre los derechos laborales y normativa legal, es así que un 93% de los propietarios de los centros de tolerancia es tan de acuerdo con esta

capacitación y un 89% de las trabajadoras sexuales manifestaron su aceptación en ser capacitadas mediante un plan de capacitación el mismo que les permitirá difundir, reforzar nuevos conocimientos, elevando la calidad del desempeño, brindando oportunidades y algo fundamental cambiando la actitud de las personas, con el fin de cumplir y hacer cumplir sus derechos laborales.

5.15.02 Encuesta

Según Tamayo y Tamayo (2008), la encuesta *“es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”*. (pg. 24).

La encuesta recoge información en base a una muestra de población que está bajo estudio.

5.16 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los datos recolectados de las encuestas fueron tratados con el siguiente proceso:

5.16.01 Registro de la Información.

La descripción de la información consolidada y clasificada permitirá un formato fácil y adecuado para simplificar y utilizar la misma.

5.16.02 Medición de datos

La medición de datos es un proceso en el cual asignamos una categoría o un determinado valor a cada una de las variables planteadas, por medio de esto se realiza la comparación y apreciación de los datos ordenados, mientras más precisa sea la medición de los datos, los programas planteados serán más acertados.

5.16.03 Síntesis de datos

Es la presentación ordenada y abreviada de toda la recopilación y a la vez depurada en el proceso de investigación, para esto se utilizaran cuadros de resultados estadísticos demostrando con sus resultados la o las necesidades con mayor relevancia que las trabajadoras sexuales tienen para capacitarse.

5.17 DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS PRACTICADAS A LAS TRABAJADORAS SEXUALES

1. ¿En qué rango de edad se encuentra usted?

Tabla N° 13.- Rango de edad.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
menor 25 años	8	42%
26-35 años	11	58%
36 en adelante	0	0
TOTAL	19	100%

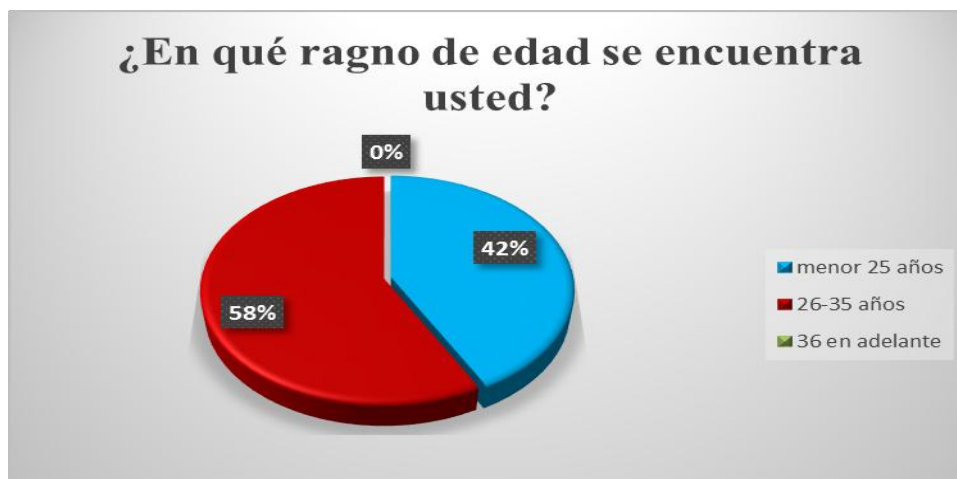


Gráfico 01.-Rango de edad.

Como se puede apreciar en la gráfica, el 58% de las encuestadas oscilan sus edades de entre 26-35 años de edad, mientras que un 42% está dentro de los 25 años o menos, además en la zona de estudio Carcelén Industrial de Quito Distrito Metropolitano no registra trabajadoras sexuales de 36 años en adelante. Estos datos coinciden con lo planteado por la Red de Trabajadoras Sexuales del Ecuador en la publicación del Diario La Hora del 13 de diciembre de 2013, en la que sostiene que un estudio realizado, determina que un 79% de las mujeres que se dedican a esta actividad se encuentran entre los 21 y 40 años dependiendo de la Zona en que se ubiquen.

2. ¿Cuáles cree usted que son los problemas que enfrentan en su desempeño diario?

Tabla N° 14.- Problemas que enfrentan en su desempeño diario.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Mala Remuneración	7	37%
Inestabilidad laboral	7	37%
Discriminación	5	26%
TOTAL	19	100%



Gráfico 02.- Problemas que enfrentan en su desempeño diario.

Tal como se evidencia en los datos de la gráfica la inestabilidad laboral y la mala remuneración mantienen un 37% de los problemas que más aquejan a las trabajadoras sexuales en su desempeño diario, mientras que un 26% dice que la discriminación es el problema que sostienen día a día., demostrando esto que en el Ecuador, especialmente en los centros de tolerancia no cumplen ni las trabajadoras sexuales hacen cumplir los determinado por Organismos internacionales como Derechos humanos, la OIT y la misma Constitución Ecuatoriana Vigente.

3. ¿Cree usted que las Políticas estatales han logrado reducir la discriminación de los derechos laborales en contra de las trabajadoras sexuales?

Tabla N° 15.- Políticas estatales han logrado reducir la discriminación de los derechos laborales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	21%
NO	15	79%
TOTAL	19	100%

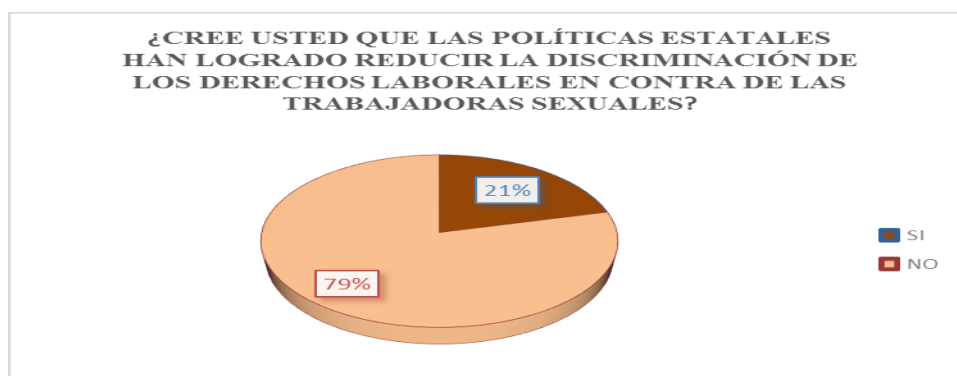


Gráfico 03.- Políticas estatales han logrado reducir la discriminación de los derechos laborales.

De los datos reflejados en la gráfica el 21% de las encuestadas manifiesta que las políticas estatales implementadas han logrado reducir la discriminación de los derechos laborales, a diferencia de un 79% dice que estas no han logrado reducir la discriminación laboral porque las trabajadoras sexuales desconocen, están poco informadas, y que la poca o nada información que han recibida no es clara o es inconclusa, lo que coincide con lo manifestado por “Andrea, Z. R. (mayo de 2010 , pag. 83-84) que dice “ *Lastimosamente existen organizaciones de trabajadoras sexuales que reciben ayuda de varias instituciones tanto nacional como internacionalmente, pero olvidan el motivo por el que se crearon, sin tomar en cuenta a sus compañeras para que se les incluya en la normativa ecuatoriana, aprovechándose de la situación en la que se encuentran los grupos de trabajadoras sexuales, para obtener más ganancias y más donaciones, mismas que no son invertidas para ayudar a las trabajadoras sexuales, sino en intereses personales por parte de dirigentes de dichos movimientos.*”

4. ¿Conoce usted las garantías laborales con las que están amparadas las trabajadoras sexuales?

Tabla N° 16.- Garantías laborales con las que están amparadas las trabajadoras sexuales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	26%
NO	14	74%
TOTAL	19	100%



Gráfico 04.- Garantías laborales con las que están amparadas las trabajadoras sexuales.

Como se puede evidenciar de los datos arrojados por la gráfica un 74% desconocen las garantías laborales con la que están amparadas las trabajadoras sexuales, a diferencia de un 26 % que si conoce sus derechos por medio de los organismos no gubernamentales, pese a esto un alto porcentaje desconoce lo que es el derecho laboral. Según Guillermo Cabanellas de Torres en su Diccionario Juridico Elemental dice que el Derecho Laboral es: “ *Aquel que tiene por finalidad principal la regulacion de las relaciones juridias entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestacion de los servicios , y tambien lo relativo a las consecuencias juridicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral.*” (Guillermo, 2013, pag. 123)

5. ¿Está de acuerdo con la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales?

Tabla N° 17.- Está de acuerdo con la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	95%
NO	1	5%
TOTAL	19	100%

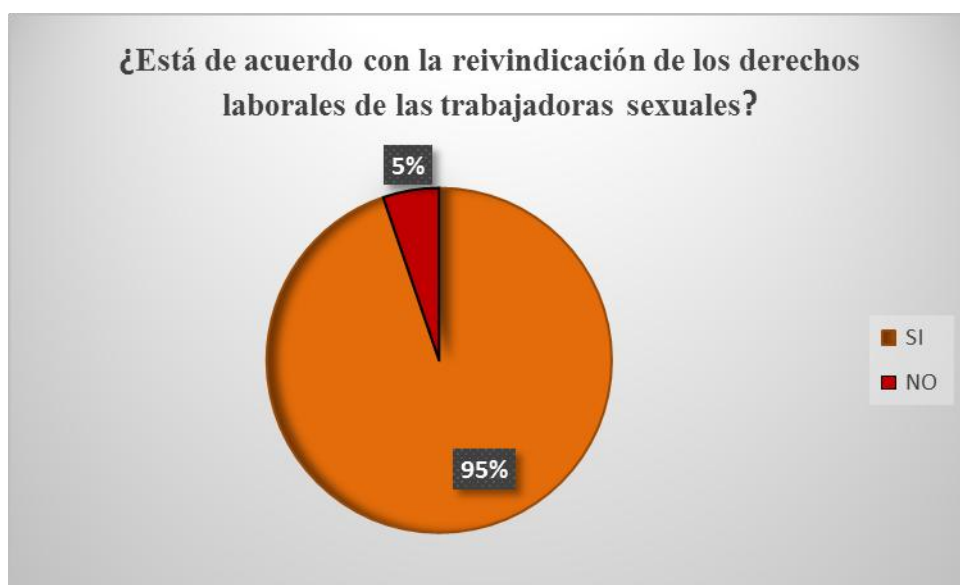


Gráfico 05.-Está de acuerdo con la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales.

En la gráfica se puede apreciar que el 5% no está de acuerdo con la reivindicación de sus derechos, contrastando con un 95% del total de encuestadas muestra su aprobación por la reivindicación de sus derechos laborales y reconocido como tal, como lo manifiesta Manuel Alonso Garcia “ *es en cuanto a derecho, un conjunto de relaciones jiridicas cinculadas a un sector determinado de la realidad social, al cual dicho derecho le reconoce consecuencias juridicas y por ello las regula, creando en el seno de las mismas un conjunto de derechos y deberes reciprocos entre sujetos de las relaciones de que se trata*” .

6. ¿Si el trabajo sexual se reconociera por el Estado cree que sus derechos serian respetados?

Tabla N° 18.- Si el trabajo sexual se reconociera por el Estado cree que sus derechos serian respetados

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	42%
NO	11	58%
TOTAL	19	100%



Gráfico 07.- Si el trabajo sexual se reconociera por el Estado cree que sus derechos serian respetados.

Tal como se evidencia en la gráfica el 58% manifiesta que si el estado reconociese al trabajo sexual como un trabajo sus derechos serian respetados, y un 42% dice que sus derecho no serán respetados pese a que sea reconocido el trabajo sexual , BELLOCQ manifiesta que *“Por definición, el trabajo sexual significa que mujeres, varones o trans adultos trabajadores/as sexuales que se involucran en el trabajo sexual lo han hecho con consentimiento (es decir, están eligiendo voluntariamente hacerlo), lo que lo diferencia de la trata de personas. Una mujer que decide vender sus servicios sexuales para mantenerse a sí misma o a su familia no es una víctima de trata.”* (BELLOCQ, H. J. (22 de Octubre de 2009).”sustentando hasi que este podria ser reconocido como tal por el estado.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

7. ¿Estaría interesada en acudir a programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos?

Tabla N° 19.- Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	89%
NO	2	11%
TOTAL	19	100%



Gráfico 08.- Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos.

La grafica ha podido determinar que un 11% no está de acuerdo con un plan de capacitación, a diferencia de un 89% de encuetadas que están de acuerdo con ser capacitadas continuamente ya que según el diccionario de Cabanellas dice: *“En términos generales, cualquier aleccionamiento o aprendizaje, pero para algo positivo. Con otra intención, hay que hablar de lo corrupto o degenerativo. Más en especial, estudios o prácticas para superar el nivel de conocimientos, la aptitud técnica o la habilidad ejecutiva en actitudes útiles, y singularmente en las de índole profesional. Con la capacitación se pretende, en lo individual, una mejora en los ingresos, ya se ajusten a un salario o sueldo, ya configuren honorarios. La finalidad social se encuentra en el impulso de la civilización y el progreso.”* (Cabanellas de Torres, 2013, pág. 61), lo que permitiría tener un grupo de trabajadoras sexuales preparadas para aplicar sus derechos.

8. ¿Considera usted que si conociera sus derechos laborales la profesión seria dignificada?

Tabla N° 20.- Derechos laborales la profesión seria dignificada.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	13	68%
NO	6	32%
TOTAL	19	100%



Gráfico 09.- Derechos laborales la profesión seria dignificada

De las encuestadas un 32% dice que no es suficiente conocer sus derechos laborales para dignificar la profesión, al contrario de un 68% manifiesta que al conocer los derechos se los puede aplicar de una manera clara, logando ser respetados y dignificando su profesión, como lo manifiesta Cabanellas al indicar que la capacitación se encarga de Crear, Difundir, Reforzar nuevos conocimientos , elevando la calidad del desempeño, brindando oportunidades y algo fundamental cambiando la actitud de las personas.

5.18 Descripción y análisis de los resultados de las encuestas practicadas a los propietarios de los centros de tolerancia.

1. ¿Cuántos años tiene su establecimiento funcionando como centro de tolerancia?

Tabla N° 21.-Cuántos años tiene su establecimiento funcionando.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Un año	5	33%
2-5 años	7	47%
6 años en adelante	3	0,2
TOTAL	15	100%

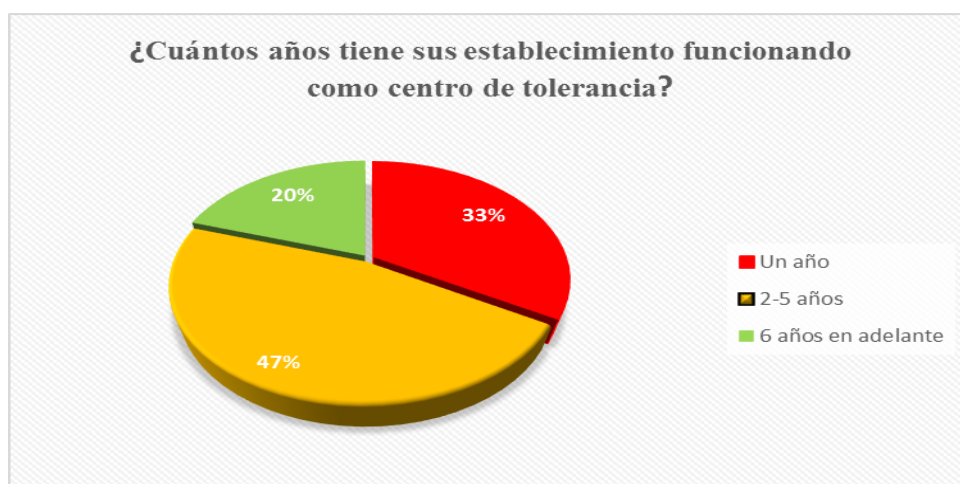


Gráfico 10.-Cuántos años tiene su establecimiento funcionando

Como se puede evidenciar de los datos de la gráfica de 15 centros de tolerancia existentes en Carcelén Industrial de Quito, 7 existen desde hace 5 años considerándose esto un 47% , el 33% son nuevos o han cambiado de propietario, y un 20% se mantienen en el mismo sitio desde hace más de 6 años, información que se ha sustentado en los estudios realizados por el (ARCSA) de acuerdo a los datos actualizados al año 2013, en el país existen un total de 722 lugares en el registro de “Prostíbulos, casas de cita o casas de tolerancia” . Tal información se encuentra zonificada encontrándose la Provincia de Pichincha en la Zona 9 en los que está (RIVADENEIRA, O. P. (2014). Repositorio Tesis . *EL TRABAJO SEXUAL Y LOS DERECHOS LABORALES*. Quito.)

2. ¿Conoce usted el marco normativo para el funcionamiento de centros de tolerancia?

Tabla N° 22.-Las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	67%
NO	5	33%
TOTAL	15	100%

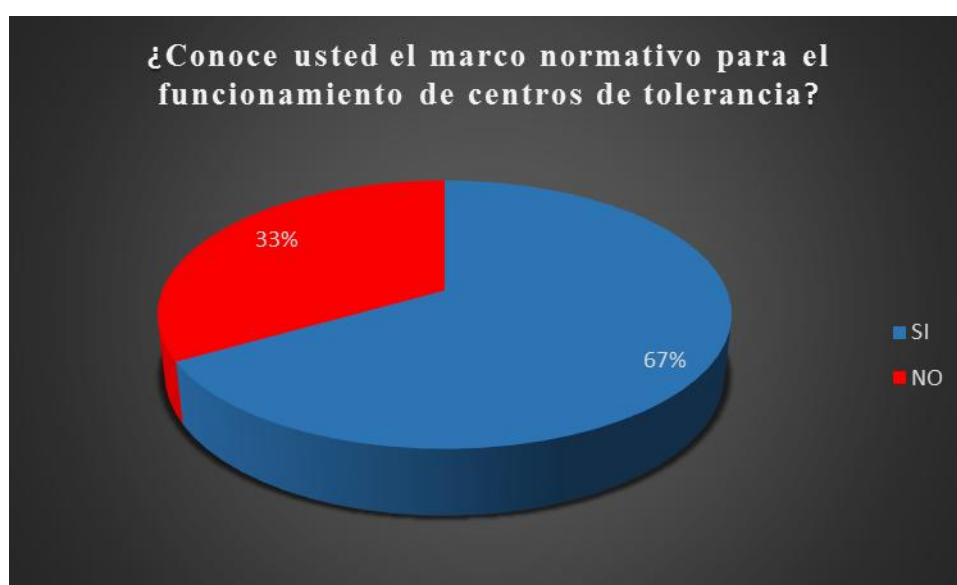


Gráfico 11.-Normativa para el funcionamiento de los centros de tolerancia

Como se evidencia en los datos de la gráfica un 33% de los propietarios de los centros de tolerancia no conocen la normativa legal para el funcionamiento de los centros de tolerancia, a diferencia de un 67% que se ha informado por la página del Ministerio del Interior en el que está publicado el Acuerdo Ministerial 5910 vigente, por medio de la renovación de la Licencia Única de funcionamiento, o porque han sido sancionados por no cumplir con la normativa.

3. ¿Considera usted que las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales?

Tabla N° 23.- Las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	47%
NO	8	53%
TOTAL	15	100%



Gráfico 12.- Las trabajadoras sexuales conocen sus derechos laborales

Del 100% de encuestados el 53% manifiesta que las trabajadoras sexuales no conocen sus derechos laborales a diferencia de un 47% que si lo hace y trata de hacerlos cumplir y según de la normativa legal que el estado otorga a este grupo social por medio de la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 23, el Código de Trabajo y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, en su Objetivo 9 que dice: “Garantizar *el trabajo digno en todas sus formas*”. Finalmente, este trabajo busca desarrollar un plan de seminarios que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales, dignificando la labor de las trabajadoras sexuales.

4. ¿Cree usted que el desconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales por parte de los propietarios de los centros de tolerancia es uno de los factores importantes para no tener personal fijo?

Tabla N° 24.- Desconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	50%
NO	8	50%
TOTAL	0,5	100%

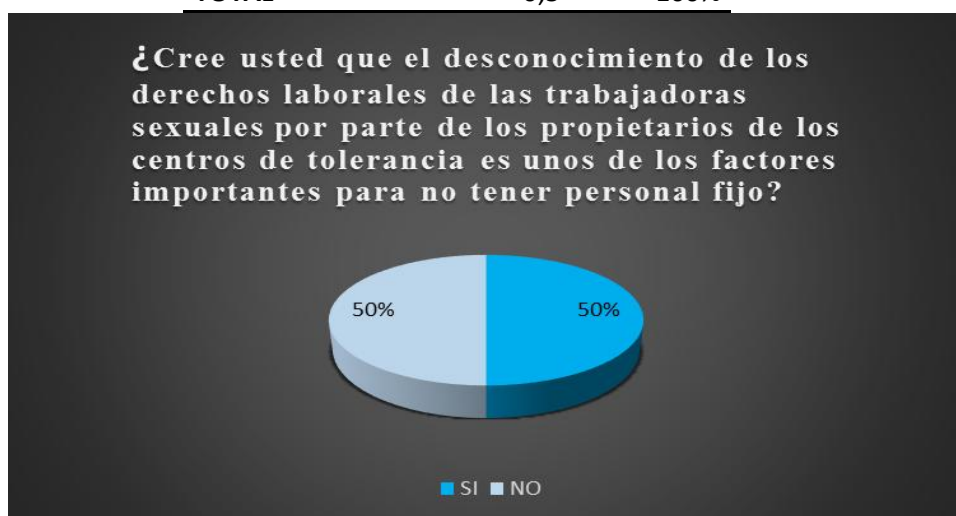


Gráfico 13.-Desconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras sexuales

Como se evidencia en la gráfica del 100% de encuestados el 50% dice que si afecta el desconocimiento de los derechos laborales para no tener personal fijo, pero el otro 50% manifiesta que este factor no influye ya que el trabajo El Trabajo Sexual se puede considerar como una relacion laboral en la que el patrono , su trabajador/a y el cliente intercambian una remuneracion por un servicio ya sea por la compania que le otorgen al cliente con los tragos que este consume, o por la prestacion de servicios sexuales. En los dos casos el trato que se da entre las partes es libre y frontal ,entre el estableciminoto o local y la trabajadora sexual, proporcionandole a la trabajadora un entorno medianamente seguro , y beneficiandore el local aumentando su clientela, y esto se cumple en cada una de las actividades que desempeñan las trabajadoras sexuales.

5. ¿Estaría interesada/o en acudir a programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos laborales y normativas legales?

Tabla N° 25.-Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos laborales y normativas legales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	1400%
NO	1	100%
TOTAL	15	1500%

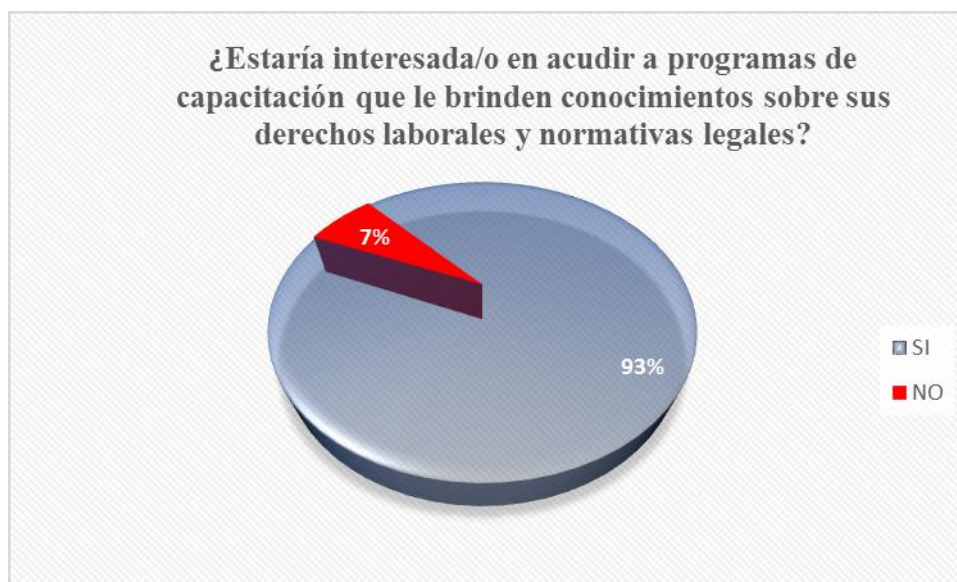


Gráfico 14.- Programas de capacitación que le brinden conocimientos sobre sus derechos laborales y normativas legales

Del total de encuestas un 93% de las encuestadas manifiesta que está de acuerdo con ser capacitados sobre normativa legal y laboral ya que como lo indica Cabanellas la capacitación se encarga de Crear, Difundir, Reforzar nuevos conocimientos , elevando la calidad del desempeño, brindando oportunidades y algo fundamental cambiando la actitud de las personas.

5.18 ANÁLISIS.

Del análisis de los resultados de la encuestas realizadas a las trabajadoras sexuales y los propietarios de los centros de tolerancia se puede apreciar que el 58% de las encuestadas oscilan sus edades de entre 26-35 años de edad en Carcelén Industrial y de acuerdo a los datos expuestos por la Red de Trabajadoras Sexuales del Ecuador en la publicación del Diario La Hora del 13 de diciembre de 2013, en la que sostiene que un estudio realizado, determina que un 79% de las mujeres que se dedican a esta actividad se encuentran entre los 21 y 40 años.

Otras de las variables que ha tomado en consideración es la inestabilidad laboral y la mala remuneración a un 37% que son los problemas que más aquejan a las trabajadoras sexuales en su desempeño diario, mientras que un 26% dice que la discriminación es el problema que sostienen día a día también se refleja que las políticas estatales son conocidas tan solo por un 21% de las encuestadas a diferencia de un 79% dice que estas no han logrado reducir la discriminación laboral porque las trabajadoras sexuales desconocen, están poco informadas y que la poca o nada información que han recibida no es clara o es inconclusa y que la Red de Trabajadoras Sexuales no ha logrado transmitir al 100% de las personas que conforman este grupo esta información de una manera adecuada y no se ha tomado en cuenta al resto de personas que no están vinculadas con estas asociaciones, a diferencia de un 26 % que si conoce sus derechos por medio de los organismos no gubernamentales, pese a esto un alto porcentaje desconoce lo que es el derecho

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

laboral, no tiene la información suficiente, tienen temor de cumplir y hacer cumplir sus derechos. El 58% de las encuestadas manifiesta que si el estado reconociese al trabajo sexual como un trabajo sus derechos serían respetados, ya que según BELLOCQ dice que "Por definición, el trabajo sexual significa que mujeres, varones o trans adultos trabajadores/as sexuales que se involucran en el trabajo sexual lo han hecho con consentimiento (es decir, están eligiendo voluntariamente hacerlo), lo que lo diferencia de la trata de personas. Una mujer que decide vender sus servicios sexuales para mantenerse a sí misma o a su familia no es una víctima de trata.", un 42% dice que sus derechos no serán respetados pese a que sea reconocido el trabajo sexual y que esto se produciría por los estereotipos y tabús, de la sociedad conservadora y machista del Ecuador.

CAPITULO VI

Aspectos Administrativos

6.01 RECURSOS

Son aquellos que tenemos para el desarrollo de la propuesta con el fin de cumplir los objetivos y son los siguientes:

Recurso Humano

Recurso Financiero

Recursos Materiales

Recursos Tecnológicos

6.01.01 Recurso Humano

Son aquellos involucrados directamente en el proyecto

Tabla N° 26.- Recurso humano

• Población trabajadoras sexuales	10 personas
• Propietarios centros de tolerancia:	4 persona
• Representante de Intendencia de Policía de Pichincha	1 persona
• Representante del Ministerio de Trabajo	1 persona
• Representante del Distrito la Delicia del Municipio de Quito	1 persona
• Investigador:	1 persona

Fuente: El Proyecto

Elaborado: Teresa Rivadeneira

6.01.02 Instituto Cordillera:

- Tutor
- Lector
- Profesores (colaboradores).

6.01.03 Recursos Financieros

- Pago de Tutorías
- Pago de internet
- Pago de Impresiones
- Pago materiales de oficina

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

- Pago de conferencistas
- Pago de instalación de equipos tecnológicos.

6.01.04 Recursos Materiales

- Hojas de papel
- Bolígrafos
- Lápiz
- Borrador
- Libretas
- Carpetas
- Copias
- Anillados

6.01.05 Recursos Tecnológicos:

- Computadora
- Internet
- Paquetes de office

6.02 PRESUPUESTO

Los gastos que generan este:

Tabla N° 26.- Presupuesto

MAQUINARIAS Y EQUIPOS			
Cantidad	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1 computadora	DELL	00,00	00,00
1 impresora	CANON	00,00	00,00
1 cámara fotográfica	SONY	250,00	250,00
6 capacitadores	CAPACITADORES COLABORACIÓN MINISTERIOS	00,00	00,00
1 auditorio	AUDITORIO POLICÍA REGIMIENTO QUITO	00,00	00,00
TOTAL N° 01		250,00	250,00

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

SUMINISTROS Y MATERIALES			
3 resmas de papel bond	75 gramos	\$4,00	\$ 12,00
6 cajas de esferos	Bic	\$ 3,00	\$ 18,00
1 caja de lápices	Mongol HP	\$ 2,60	\$ 2,60
6 borrador	Pelikan	\$ 0,20	\$ 1,20
5 corrector	Bic	\$ 1,50	\$ 7,50
1 grapadora	Suvinqline	\$ 3,00	\$ 3,00
10 carpetas de cartón	Bic	\$ 0,15	\$ 10,50
1 caja de grapas	Standler	\$ 2,00	\$ 2,00
1 cuaderno	Norma académico	\$ 3,00	\$ 3,00
10 Anillados	Papelería	\$ 2,00	\$ 20,00
6 Resaltador	Bic	\$ 0,80	\$ 4,80
3 caja de clips	Pelikan	\$ 0,50	\$ 1,50
500 copias	Papelería	\$ 0,02	\$ 10,00
TOTAL N° 02			109,60

RECURSOS HUMANOS Y LOGÍSTICA	
Total Parcial:	\$ 109,60
+10% de imprevistos :	\$ 9,60
TOTAL N° 02(por cada una de las capacitaciones):	\$ 119,20
TOTAL 5 CAPACITACIONES	\$ 596,00
TOTAL N° 1	\$250,00
TOTAL PLAN DE CAPACITACIÓN	\$ 846,00

Fuente: El Proyecto

Elaborado: Teresa Rivadenira

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

6.03 CRONOGRAMA

Figura N°20

ACTIVIDAD DE LA FECHA	OCTUBRE				NOV.				DICIEMBRE				ENERO					FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4
SELECCIÓN DEL TEMA	x																				
DEFINICIÓN DEL TITULO	x																				
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA		x	x																		
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA				x																	
JUSTIFICACIÓN					x																
IMPORTANCIA					x																
CAPITULO I ANTECEDENTES																					
CONTEXTO						x															
JUSTIFICACIÓN						x	x														
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL " MATRIZ T"							X	x													
CAPITULO II: ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS																					
MAPEO DE INVOLUCRADOS									X	x											
MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS									X	x											
CAPITULO III: PROBLEMAS I OBJETIVOS																					
ÁRBOL DE PROBLEMAS												x									
ÁRBOL DE OBJETIVOS												x									
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS																					
MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS													x								
MATRIZ DE IMPACTO DE OBJETIVOS													x								
MATRIZ DE DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS													x								
MATRIZ DE MARCO LÓGICO														X							
CAPITULO V: PROPUESTA																					
ANTECEDENTES															x						

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DISMINUIR EL ALTO GRADO DE VULNERABILIDAD Y DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2016

CAPITULO VII

Conclusiones y Recomendaciones

7.01 CONCLUSIONES

El Estado Ecuatoriano como eje principal, debe convertirse el pionero en brindar garantías de cumplimiento de los derechos, protegiendo a los y las ciudadanas fomentando el respeto de los derechos de cada uno, sin permitir que se vulnere los Derechos consagrados en la Constitución, manteniendo los principios laborales como directrices que contribuyan en la solución, para llegar a la mejor resolución de un problema.

A la falta de contar en el Código de Trabajos vigente en el país una normativa en el que se identifique como la prestación de servicios sexuales a cambio de una remuneración económica, un trabajo legalmente reconocido, ha permitido la vulnerabilidad al momento de tomar decisiones sobre la discriminación de los derechos laborales de este grupo social.

Del presente estudio se ha podido determinar, que en los Centros de Tolerancia, legalizados existentes en la ciudad de Quito, no proporcionan ningún tipo de contrato de servicios, elemento esencial para ser considerado como un contrato laboral, en consecuencia , la relación que existe entre la persona que presta servicios

sexuales y los centros de tolerancia no existe, al no estar considerada esta profesión como un trabajo, desencadenando esto en una violencia de género, discriminación social, inexistencia de un contrato laboral y por ende inexistencia de seguro social, sueldo digno.

Se han omitido datos muy importantes con relación a esta problemática social, ya que las instituciones involucradas, como el Estado, Ministerios de Salud, Trabajo, Gobiernos seccionales, e Instituciones encargadas de regularizar y controlar el buen funcionamiento de los establecimientos, hasta la fecha no han logrado realizar un levantamiento de información que se aproxime a la realidad vigente en la ciudad de Quito, sin tener una visión de la magnitud de esta problemática social, sin llegar a tomar las decisiones más adecuadas, a fin de iniciar una regularización de este grupo de personas trabajadoras. Sin llegar a asegurar los derechos laborales ni beneficios que les corresponde.

La Constitución de la Republica La Constitución Política de la Republica ,en el Art 23 numeral 3 establece la igualdad de todas la personas que habitan en el Ecuador ante la Ley, personas que serán consideradas iguales, gozarán de los mismos derechos y oportunidades sin que quepa, como válida, discriminación alguna por motivo de sexo. El Código del Trabajo garantiza en su artículo 35 la capacidad de contratación laboral de la mujer, para celebrar contrato de trabajo sin necesidad de que el marido apruebe, consienta o convalide el negocio jurídico laboral. Desde el enfoque de Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, en su Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas. En el numeral 9.3 literales a, b c, e, f, g, h, i, j, k.

Establecen normativas, mecanismos que controlen garanticen condiciones dignas de trabajo estabilidad y cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación, unas remuneraciones justas, el acceso a prestaciones de seguridad social, entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan riesgos del trabajo. Aplicar efectivamente las normas en especial la Constitución, donde establece el respeto de los derechos laborales y el derecho fundamental del derecho al trabajo

7.02 RECOMENDACIONES

Unificar los criterios laborales existentes y paralelamente eliminar de manera progresiva la discriminación y la falta de garantías laborales por la falta de una contratación adecuada, aplicando de forma efectiva los instrumentos internacionales por parte de los magistrados, sobre todo al momento de tomar decisiones respecto a la problemática de los Derechos de las Trabajadoras Sexuales.

Aplicar de manera efectiva las normas de la Constitución de República del Ecuador, donde establece el respeto de los derechos laborales y el derecho fundamental del derecho al trabajo teniendo en consideración que el respeto de nuestros derechos comienza por nosotros mismos y de hacerlo valer cuando se sienta que los derechos están siendo vulnerados.

Procurar la solución efectiva y más favorable en temas relacionados a la vulneración de derechos básicos de cada trabajador, procurar un diálogo alturado

entre los afectados -trabajadores- y los empleadores - Estado- a fin de encontrar mejores soluciones que permitan tomar decisiones que favorezcan al trabajado

ANEXOS

Anexo N° 01

FLACSO SEDE ECUADOR • PROGRAMA ESTUDIOS DE LA CIUDAD

2

ENTREVISTA

Usos y ocupación del suelo: regulación necesaria en la planificación urbana



Arq. René Vallejo
Dirección de
Planificación Territorial
Municipio del Distrito
Metropolitano de Quito

¿Qué normativa regula los establecimientos que ofrecen servicios de diversión nocturna en la ciudad?

La Dirección de Planificación Territorial del Municipio de Quito ubica en dos grupos a los establecimientos que ofrecen distracción durante hora de la noche en esta ciudad: (i) los centros de diversión nocturna que son aquellos espacios destinados a actividades lúdicas y espectáculos que generan concentraciones públicas, y (ii) los centros de comercio restringido, que son los establecimientos que dan servicios de comercio sexual con o sin hospedaje.

En el Distrito Metropolitano de Quito toda actividad comercial está regulada mediante el Plan de Uso y Ocupación del Suelo - PUOS, un instrumento de planificación territorial donde se establecen parámetros y normas específicas para este propósito. El PUOS reconoce el uso comercial del suelo como categoría general, y le otorga una clasificación interna de acuerdo a la naturaleza y radio de acción de los diferentes tipos de actividades, así los bares, billares con venta de licor, karaoke, discotecas y peñas, son centros de diversión C.Z.I.B.; los café-conciertos, salones de banquetes y recepciones y los casinos, son centros de diversión C.Z.I.B.; finalmente, los moteles, casa de citas y cabarets, son centros de comercio restringido C.M.I., entre otras categorías existentes.

La aprobación de las potestades municipales, tanto de los centros de diversión nocturna como de los centros de comercio restringido, depende de las relaciones de compatibilidad de los usos del suelo del sector donde se ubican establecimientos. Por ejemplo, los centros de diversión nocturna no pueden instalarse en áreas residenciales, pero sí son permitidos en usos del suelo múltiple debido a la disposición de actividades que se han programado para dicho sector.

¿En qué uso del suelo está permitido el funcionamiento de los centros de tolerancia?

Los centros tolerancia o de comercio restringido durante muchos años trabajaron en zonas de uso residencial; por ejemplo, las casa de citas que antes se ubicaban en la avenida 24 de Mayo funcionaban cerca de escuelas, unidades familiares, centros culturales, etc. Esta situación produjo conflictos entre vecinos, propietarios de burdeles, y mujeres trabajadoras sexuales. La disputa giraba en torno a la incomodidad que sentían los moradores del sector con la permanencia del sinnúmero de burdeles en el lugar, argumentando que estos negocios traían inseguridad al barrio. Ante este conflicto social, las autoridades competentes del Municipio de Quito actuaron como mediadores e hicieron uso del PUOS, se dispuso la reubicación zonal de estos negocios debido a su naturaleza, pues el comercio del sexo demanda de medidas de control específicas.

Los centros de comercio restringido son establecimientos que generan impactos ambientales moderados, por lo tanto se los debe ubicar en zonas industriales de mediano impacto, ya que ahí pueden funcionar sin causar mayores conflictos sociales en su entorno y se los puede controlar de mejor forma.

¿El PUOS contempla normas de seguridad ciudadana al momento de aprobar el funcionamiento de los centros de tolerancia en la ciudad?

...contamos con un cuerpo normativo que tipifica las medidas arquitectónicas, ambientales, y sanitarias que deben cumplir todos los centros de tolerancia que funcionan en la ciudad.

Fuente: FLACSO SEDE ECUADOR • PROGRAMA ESTUDIOS DE LA CIUDAD pág. 1 Centros de tolerancia que generan intolerancia Fernando Carrión M.

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2015-2016

Anexo N°02

www.elcomercio.com/actualidad/trabajadoras-sexuales-nicaragua-mujer-derechos.html

EL COMERCIO.COM Siguenos

OPINIÓN

EL COMERCIO.COM ACTUALIDAD (1)

CLUB

BUSCAR

ACTUALIDAD TENDENCIAS DEPORTES DATA OPINIÓN SERVICIOS MULTIMEDIA BLOGS REVISTA LÍDERES SUPLEMENTOS

Temas a seguir: Panama Papers · FIFAGate · Turistas argentinas · Colegio Montúfar · Issfa · Petróleo · Montañita

Trabajadoras sexuales de Nicaragua rompen silencio y suman derechos

Me gusta A 65 personas les gusta esto. Sé el primero de tus amigos.

375



María Elena Dávila, coordinadora nacional de la Red de Trabajadoras Sexuales de Nicaragua, durante su participación en un foro sobre Regulación del Trabajo Sexual en el país centroamericano. Foto: Cortesía de RedTraSex

COMPARTIR

Agencia IPS · 11 de junio de 2015 16:02
José Adán Silva

Tras vivir en las sombras de la semiclandestinidad, miles de **mujeres nicaragienses** que se dedican al trabajo sexual, han roto el silencio y conquistado el respaldo institucional de los poderes del Estado para irrumpir en funciones públicas y obtener derechos que antes les estaban vedados.

María Elena Dávila, coordinadora nacional de la Red de Trabajadoras Sexuales de Nicaragua (TraSex), explicó a IPS que tras 15 años de organización en silencio, las mujeres que prestan servicios sexuales por dinero, lograron convertirse en facilitadoras judiciales de la Corte Suprema de Justicia y promotoras de salud sexual y reproductiva del Ministerio de Salud.

También forman parte de la **Defensoría de Derechos Humanos** y cuentan con una procuradora especial que vela por sus derechos y acaban de ser invitadas a capacitarse en derechos políticos y a servir como funcionarias temporales del Consejo Supremo Electoral en los comicios generales de 2016.

"Esta invitación a capacitarnos en materia electoral nos fortalece para demandar y defender nuestros derechos ante los partidos políticos y candidatos", dijo Dávila a IPS.

VALORAR ARTICULO

Indignado 1

Triste 0

Indiferente 0

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2015-2016



Sorprendido



Contento

TraSex representa a Nicaragua dentro de la Red de Trabajadoras Sexuales de Latinoamérica y el Caribe, integrada además por organizaciones de Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana.

En **Managua**, la red se fundó en noviembre del 2007 con apoyo de organizaciones no gubernamentales locales y fondos de asistencia social de agencias de cooperación.

Nacieron como la Asociación de **Trabajadores Sexuales Girasoles** e inicialmente eran 125 mujeres que ya desde 1997 asistían a capacitaciones de salud y charlas de educación sexual reproductiva, aunque todo de manera informal.

En 2009 la gubernamental Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos firmó un convenio de cooperación y asistencia con ellas y la organización empezó a ganar espacios.

Ahora tienen un registro de 14 486 trabajadoras sexuales entre los 18 y 60 años, de las cuales 2 360 se han asociado a la red.

"El resto de mujeres fuera de la red aún desconfían de la organización o desconocen nuestros objetivos de apoyo, pero estamos trabajando para capacitarlas en defensa de sus derechos como mujeres y como trabajadoras sexuales", explicó Dávila.

Pajarita de Nandaime, el nombre ficticio que dio a IPS para proteger su identidad, es una de las mujeres que rechaza todo tipo de organización de su gremio.

"Yo me valgo por sí misma y no confío en grupos y sociedades. Esas mujeres se meten a eso por agarrar dinero, dólares, y luego se olvidan de una. Esta vida me ha enseñado que entre putas no hay amistad, solo competencia", dijo a IPS la joven de 27 años.

Ella labora por citas telefónicas en horarios diurnos en moteles de Managua, asegura que estudia la carrera de Turismo por las noches y los fines de semana regresa a su hogar en Nandaime, una pequeña ciudad del oriental departamento de Granada, a 67 kilómetros de la capital.

No obstante, la organización sigue ganando terreno en las instituciones públicas. Ellas ahora tienen aliados en la **Asamblea Nacional Legislativa**, que les permiten incidir en las leyes que atañen a sus condiciones laborales y sociales.

Carlos Emilio López, diputado nacional y vicepresidente de la Comisión de Asuntos de la Mujer, Niñez, Juventud y Familia, es uno de los funcionarios que apoya a la red.

"Son mujeres valientes, luchadoras, que históricamente han sido estigmatizadas y discriminadas y ahora vienen a demandar una atención que nunca se les ha dado. Es una deuda histórica del Estado y es hora de pagarla", dijo López a IPS.

El vicepresidente de la Corte Suprema de Justicia, el magistrado Marvin Aguilar, presidió en abril un acto en que 18 mujeres de la red recibieron sus credenciales de facilitadoras judiciales.

Entonces explicó que la labor asignada a estas mujeres les permite actuar como auxiliares y mediadoras en administración de justicia en conflictos y faltas leves, como un mecanismo de solución de conflictos mediante el diálogo.

"Somos el único país del mundo que trata a las trabajadoras sexuales como facilitadores judiciales. El único país del mundo que no intenta arrestarlas y donde la actividad no es criminalizada. No las llevamos a prisión por el trabajo sexual", ha detallado Aguilar.

En mayo, las autoridades de la Policía Nacional nombraron a una jefa especial para atender directamente las demandas de seguridad de la red de TraSex y estableció una directriz institucional para atender sus denuncias de violencia general y doméstica con todo el rigor que fija la Ley Integral contra la **Violencia** hacia las Mujeres.

Antes de este acercamiento, las trabajadoras sexuales denunciaban constantemente a los policías por abusos de autoridad, discriminación y persecución.

Esta nueva relación con los poderes del Estado permitió a la red TraSex incidir en el contenido de la Ley contra la Trata de Personas en Nicaragua, que entró en vigor en abril.

En el texto original se establecía una conexión entre la prostitución y el proxenetismo con el delito de la trata, y al mismo tiempo se destacaba que las mujeres, incluidas las prostitutas, eran sus mayores víctimas.

Según Dávila, las trabajadoras sexuales eran perjudicadas con esa doble vinculación de víctimas y victimarias, por lo que la red propuso una modificación del texto que fue aceptada y en el texto final se eliminó el trabajo sexual como delito conexo a la trata de personas.

Dentro de su empoderamiento en la sociedad nicaragüense, la red celebró públicamente el 2 de junio por primera vez el **Día Internacional de las Trabajadoras Sexuales**, que celebra desde 1976 en conmemoración de la protesta un año antes, en la ciudad francesa de Lyon, de mujeres prostitutas contra la discriminación de que eran víctimas.

Antes, en 2014, en un acto público y ante medios de comunicación promovieron la publicación del libro testimonial "Ni putas ni prostitutas, somos trabajadoras sexuales", donde cuatro mujeres narran sus experiencias en esta ocupación y sus aspiraciones sociales.

Además, desde 2014 cuentan con un puesto con voto en la Comisión Nicaragüense del VIH/Sida y participan, también con voz y voto, en la Mesa Coordinadora del País sobre VIH/Sida, donde instituciones oficiales, organizaciones sociales y organismos internacionales elaboran acciones contra el VIH

Pese a los avances que ellas celebran, Dávila reconoció a IPS que aún sigue la discriminación social y hay muchas "batallas por librarse" para su colectivo en este país centroamericano.

Una de ellas es establecer comunicación con el Ministerio de Educación para que alfabetice y refuerce la educación de las trabajadoras sexuales y garantice, además, la protección a sus hijos e hijas, víctimas habituales de "bullying (acoso escolar)" por parte de maestros y estudiantes, cuando se enteran del oficio de sus madres.

Otra batalla, dijo Dávila, es dialogar con las autoridades judiciales para que el nuevo **Código de la Familia**, vigente desde abril, no sea interpretado por jueces para despojar a las trabajadoras sexuales de sus hijas e hijas por razón de su oficio.

"Tenemos ahora mismo varios casos de madres trabajadoras sexuales que las autoridades les quieren quitar a sus hijas porque alguien denunció la labor que ejercen", explicó.

Editado por Estrella Gutiérrez

TAGS : MUJERES · MUNDO · NICARAGUA · ORGANIZACIÓN · TRABAJO SEXUAL

Fuente: SILVA, J. A. (11 de junio de 2015). *Trabajadoras sexuales de Nicaragua rompen silencio y suman derechos*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/>:

Anexo N° 04



Este 2 de junio conmemoramos el Día Internacional de la Trabajadora Sexual

Campaña #LeydeTrabajoSexualYA

Este 2 de junio conmemoramos el Día Internacional de la Trabajadora Sexual. En esta fecha, las trabajadoras sexuales de Latinoamérica y el Caribe seguimos reclamando el respeto a nuestros derechos humanos y la regulación del trabajo sexual como una manera de reconocimiento y garantía a nuestros derechos laborales.

Para visibilizar nuestro reclamo lanzamos la **campaña #LeydeTrabajoSexualYA** en la que exponemos cinco razones de por qué el trabajo sexual debe regularse.

Para nuestra campaña usamos los hashtags #LeydeTrabajoSexualYA y #DíaTrabajadoraSexual

Les invitamos a compartir y difundir esta campaña en sus redes sociales, sitios web, entre sus amigos y conocidos. Cuanto más se visibilice nuestra situación y nuestros reclamos, más cerca estaremos de lograr una vida libre de estigma, discriminación y violencia.

Aquí encontrarán contenidos que pueden compartir vía Twitter/Facebook/LinkedIn/Google+

Las imágenes para compartir están en este link: <http://www.redtralsex.org/download/5-ultimos.zip>

Twitts sugeridos

En Latinoamérica urge #LeydeTrabajoSexualYA para evitar violaciones a derechos humanos. #DíaTrabajadoraSexual

#LeydeTrabajoSexualYA porque se trata de un trabajo realizado por autodeterminación. #DíaTrabajadoraSexual

#LeydeTrabajoSexualYA para garantizarnos a las #TrabajadorasSexuales el derecho a la igualdad y la no discriminación. #DíaTrabajadoraSexual

#LeydeTrabajoSexualYA para permitirnos a las #TrabajadorasSexuales ejercer el derecho al trabajo. #DíaTrabajadoraSexual

Basta de violencia contra las #TrabajadorasSexuales #LeydeTrabajoSexualYA #DíaTrabajadoraSexual

#LeydeTrabajoSexualYA para evitar las consecuencias de la falta de regulación entre las #TrabajadorasSexuales #DíaTrabajadoraSexual

Textos sugeridos para Facebook:

Las trabajadoras sexuales exigimos #LeydeTrabajoSexualYA porque se trata de un trabajo realizado por autodeterminación. 2 de junio #DíaTrabajadoraSexual

Como trabajadoras sexuales optamos por este trabajo en libertad. Lo hacemos en ejercicio de la autonomía que tenemos sobre nuestro cuerpo. Las trabajadoras sexuales autónomas no hemos sido obligadas, ni engañadas por terceras personas para tomar nuestra decisión. Nuestra decisión tiene que ser respetada, para ello debemos contar con un marco regulatorio que reconozca derechos y establezca obligaciones para nuestra actividad.

Las trabajadoras sexuales exigimos #LeydeTrabajoSexualYA para que se nos garantice el derecho a la igualdad y la no discriminación. 2 de junio #DíaTrabajadoraSexual

En un marco de respeto a la igualdad entre las personas, el trabajo sexual debe tener garantizadas las mismas condiciones laborales que tienen otras u otros trabajadoras/es autónomas/os. Nosotras prestamos un servicio a cambio de un pago, esta actividad

conlleva derechos y obligaciones que para su implementación requieren de una regulación.

Las trabajadoras sexuales exigimos #LeydeTrabajoSexualYA para permitirnos ejercer el derecho al trabajo. 2 de junio #DíaTrabajadoraSexual

Nuestros gobiernos deben asegurarnos a las mujeres el derecho a elegir libremente profesión y empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio. La falta de regulación del trabajo sexual no nos permite realizarlo libremente, en condiciones dignas, respetando las normas básicas de seguridad e higiene.

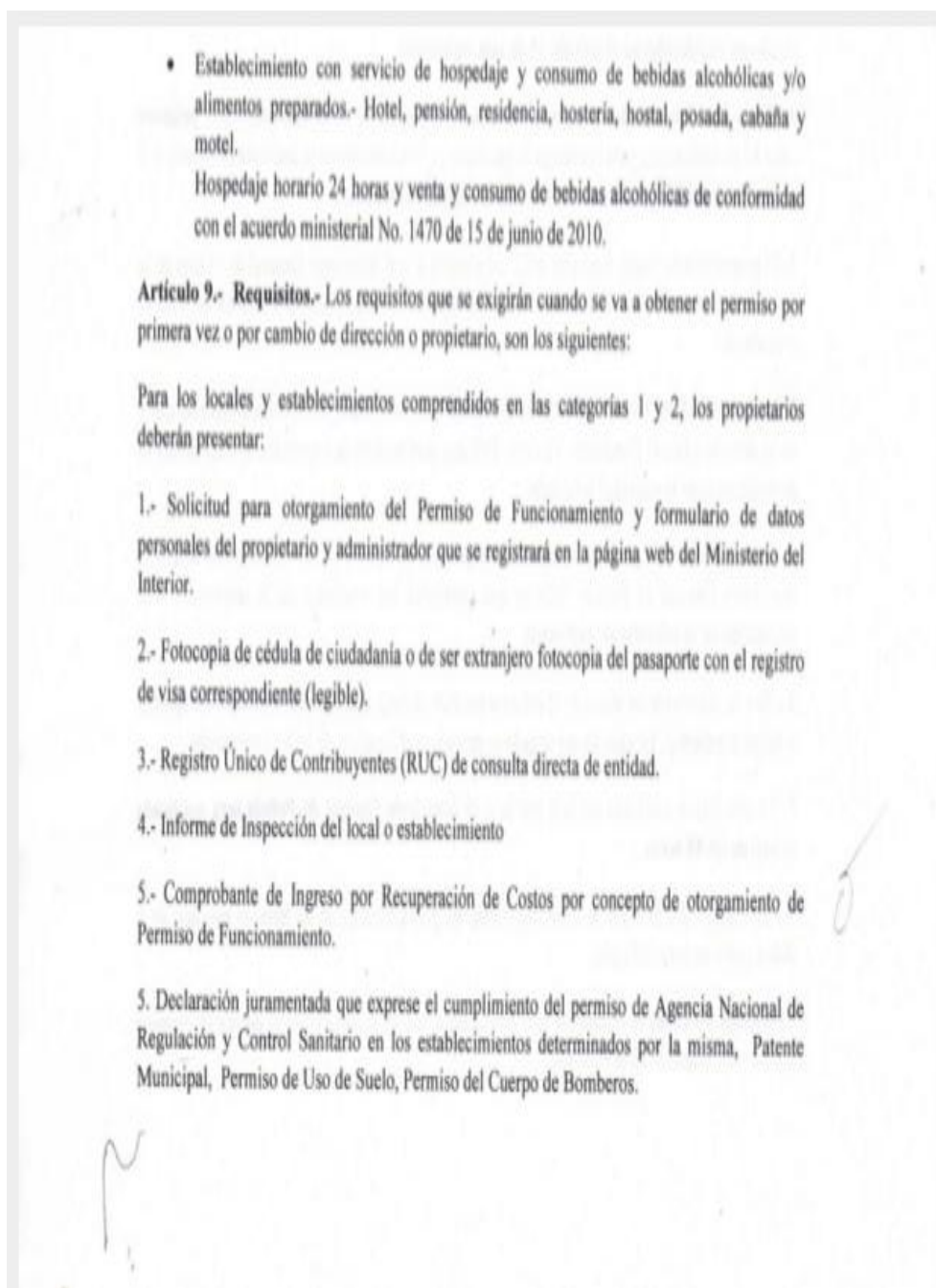
Las trabajadoras sexuales exigimos #LeydeTrabajoSexualYA para eliminar la violencia contra nosotras. 2 de junio #DíaTrabajadoraSexual

Las trabajadoras sexuales reivindicamos una vida libre de discriminación y violencia de la que somos objeto. La falta de regulación del trabajo sexual hace que con mucha frecuencia padezcamos detenciones arbitrarias, extorsiones y amenazas. Son recurrentes los tratos crueles, degradantes e inhumanos que se traducen en violencia institucional.

#LeydeTrabajoSexualYA para evitar las consecuencias de la falta de regulación entre las #TrabajadorasSexuales. 2 de junio #DíaTrabajadoraSexual

La falta de regulación hace que las trabajadoras sexuales seamos explotadas. Sólo se benefician los dueños de los prostíbulos y los cabarets y nosotras padecemos una serie de desventajas en comparación con quienes realizan otros trabajos: no podemos aportar a la seguridad social como trabajadoras sexuales, ni jubilarnos como tales. Si un cliente no paga un servicio no podemos exigir el pago judicialmente. No podemos demostrar nuestros ingresos, por lo que no contamos con garantías para alquilar viviendas o para acceder a créditos.

Anexo N° 05



FUENTE: Acuerdo Ministeria 5910 publicado en el Registro Oficial el 28 de julio de 2015

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2015-2016

Para los locales y establecimientos comprendidos en las categorías 3 y 4, los propietarios deberán cumplir los requisitos exigidos para las categorías 1 y 2 salvo contemplados el contemplado en el número 4 debiendo requerirse sea el Registro Único de Contribuyentes RUC o el Régimen Impositivo Simplificado Ecuatoriano (RISE) según corresponda.

Los locales y establecimientos comprendidos en la categorías 1, 2 y 4 a más de los requisitos señalados deberán contar personal de vigilancia y seguridad propio, entrenado para prevenir y disuadir cualquier alteración del orden que se llegare a suscitar en dichos locales.

Está prohibida la instalación de aberturas en las puertas o ventanas improvisadas en los establecimientos que expendan bebidas alcohólicas, su inobservancia acarreará la clausura del establecimiento según corresponda.

Las distribuidoras de bebidas alcohólicas solo podrán vender y distribuir a los locales que cuenten con el Permiso de Funcionamiento para dicha actividad económica. Queda terminantemente prohibido que los distribuidores de bebidas de alcohólicas expendan a los domicilios, para que estos a su vez comercien a la ciudadanía ya sea bajo la modalidad compra-venta o donación. En el caso de incumplimiento de dichas prohibiciones se aplicará las sanciones establecidas en el artículo 16 de este reglamento

Artículo 10.- Procedimiento para la entrega del Permiso de funcionamiento por primera vez.- El procedimiento para la entrega de permisos de funcionamiento se realizará por medio del sistema web del Ministerio del Interior, bajo los siguientes términos:

1. El propietario del local, mediante solicitud dirigida al o el Intendente General de Policía de la jurisdicción que corresponda Intendente, deberá adjuntar los requisitos mencionados en artículo precedente.
2. La o el Intendente General de Policía designará a un funcionario de la misma dependencia o en su defecto a la o el Comisario, Teniente Político, para realizar la inspección al local donde se pretende realizar la actividad solicitada.
3. Dentro de las 72 horas de realizada la inspección se deberá remitir un informe a la o el

FUENTE: Acuerdo Ministeria 5910 publicado en el Registro Oficial el 28 de julio de 2015

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2015-2016

BIBLIOGRAFÍA

(20132). *LA HORA* .

5000 Trabajadoras Sexuales en el Ecuador son jefas de hogar. (13 de DICIEMBRE de 2013).
LA HORA.

Aguilar, A. S. (2004). Capacitacion y desarrollo de personal. En A. S. Aguilar, *Capacitacion y desarrollo de personal*. Mexico: Editorial Lumisa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editore.

Andrea, Z. R. (mayo de 2010).

<http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/492/1/Regularizaci%C3%B3n%20de%20los%20contratos%20individuales%20celebrados%20entre%20las%20trabajadoras%20sexuales%20y%20establecimientos%20de%20tolerancia%20para%20resguardar%20>. Obtenido de <http://repositorio.uisek.edu.ec>

BELLOCO, H. J. (22 de Octubre de 2009). <http://www.corresponsalesclave.org/>. Obtenido de <http://www.corresponsalesclave.org/2012/10/onusida-la-trata-no-es-trabajo-sexual.html>

CARRION, M. F. (2009). Centroe de Tolerancia que Generan Intolerancia . *FLACSO SEDE ECUADOR. PROGRAMA ESUDIOS DE LA CIUDAD*.

ECUADOR, F. S., & M., F. C. (s.f.). PROGRAMA DE ESTUDIOS DE LA CIUDAD. *CENTROS DE TOLERANCIA QUE GENERAN INTOLERANCIA*, pag. 1.

Felipe, R. O. (s.f.). repositorio .

Guillermo, C. d. (2013). *Diccionario Juridico Elemental*. Editorial Heliasta.

<https://es.wikipedia.org>. (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador_sexual O, R. (s.f.).

RIVADENEIRA, O. P. (2014). Repositorio Tesis . *EL TRABAJO SEXUAL Y LOS DERECHOS LABORALES*. Quito.

SILVA, J. A. (11 de junio de 2015). *Trabajadoras sexuales de Nicaragua rompen silencio y suman derechos*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/>:
<http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadoras-sexuales-nicaragua-mujer-derechos.html>

Aguilar, A. S. (2004). Capacitación y desarrollo de personal. En A. S. Aguilar, *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Lumisa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores. Pg. 25

Cabanellas de Torres, 2013, pág. 61

NET GRAFÍA

https://www.google.com.ec/?gws_rd=ssl#q=Johana+Andrea+Zambrano+Rivera

<http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/492/1/Regularizaci%C3%B3n%20de%20los%20contratos%20individuales%20celebrados%20entre%20las%20trabajadoras%20sexuales%20y%20establecimientos%20de%20tolerancia%20para%20resguardar%20>

<https://www.google.com.ec>

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7934/Tesis%20El%20trabajo%20sexual%20y%20los%20derechos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bibliografía de plan de capacitación

https://www.google.com.ec/?gws_rd=ssl#q=plan+de+capacitacion+definicion

<http://es.slideshare.net/alex03/plan-de-capacitacion>

<http://www.cempro.org.pe/2011/11/paso-4-analisis-de-alternativas.html> (concepto de análisis de alternativas)

<http://www.flacsoandes.org:8080/bitstream/10469/377/1/BFLACSO-CS30.pdf>

FLACSO SEDE ECUADOR • PROGRAMA ESTUDIOS DE LA CIUDAD pág. 1 Centros de tolerancia que generan intolerancia Fernando Carrión M.

<http://www.corresponsalesclave.org/2012/10/onusida-la-trata-no-es-trabajo-sexual.html>

ONUSIDA: La trata no es trabajo sexual Por: Javier Hourcade Bellocq

Este contenido ha sido publicado originalmente por Diario EL COMERCIO en la siguiente dirección:<http://www.elcomercio.com/actualidad/quito-trabajadoras-sexuales-centro-historico.html>. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. ElComercio.com

Ortegon, P. P. (2005). *CEPAL -SERIE manuales*. Santiago de Chile: Publicaciones de las Naciones Unidas.

https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=r_lrVhgf1akC&oi=fnd&pg=PA7&dq=ANALISI+DE+INVOLUCRADOS+EN+EL+MARCO+LOGICO&ots=snTuSM5hBo&sig=dBaEblUzQWk7CG8Tynx21XjA1BQ#v=onepage&q=ANALISI%20DE%20INVOLUCRADOS%20EN%20EL%20MARCO%20LOGICO&f=false

<http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadoras-sexuales-nicaragua>

ELABORAR Y SOCIALIZAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN E INFORMACIÓN, DIRIGIDO A LOS DUEÑOS DE ESTABLECIMIENTOS DE TOLERANCIA E INVOLUCRADOS DIRECTOS, UBICADOS EN LA ZONA INDUSTRIAL NORTE DE CARCELÉN, CON EL OBJETIVO DE DIGNIFICAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS SEXUALES 2015-2016



Documento [proyecto final.doc](#) (D19756184)

Presentado 2016-05-04 23:25 (-05:00)

Presentado por tereriva@hotmail.es

Recibido galo.cisneros.cord@analysis.orkund.com

Mensaje Teresa de Jesús Rivadeneira Conlago [Mostrar el mensaje completo](#)

3% de esta aprox. 66 páginas de documentos largos se componen de texto presente en 3 fuentes.