

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Administración y Economía

**Análisis de la discriminación laboral enfrentada por grupos
LGBTI en Ecuador**

Karen Astrid Herrera Tipán

Daniela Alejandra Montero Bravo

Johanna Victoria Peñaherrera Toledo

Economía

Trabajo de fin de carrera presentado como requisito
para la obtención del título de
ECONOMISTA

Quito, 18 de diciembre de 2023

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Administración y Economía

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE FIN DE CARRERA**

**Análisis de la discriminación laboral enfrentada por grupos
LGBTI en Ecuador**

Karen Astrid Herrera Tipán

Daniela Alejandra Montero Bravo

Johanna Victoria Peñaherrera Toledo

Nombre del profesor, Título académico

Sergio Armando Parra-Cely, Ph.D.

Quito, 18 de diciembre de 2023

DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Nombres y apellidos: Karen Astrid Herrera Tipán

Código: 00216633

Cédula de identidad: 1720473204

Lugar y fecha: Quito, 18 diciembre de 2023

Nombres y apellidos: Daniela Alejandra Montero Bravo

Código: 00212885

Cédula de identidad: 1719930305

Lugar y fecha: Quito, 18 diciembre de 2023

Nombres y apellidos: Johanna Victoria Peñaherrera Toledo

Código: 00212080

Cédula de identidad: 1150217873

Lugar y fecha: Quito, 18 diciembre de 2023

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

Nota: El presente trabajo, en su totalidad o cualquiera de sus partes, no debe ser considerado como una publicación, incluso a pesar de estar disponible sin restricciones a través de un repositorio institucional. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en <http://bit.ly/COPETHeses>.

UNPUBLISHED DOCUMENT

Note: The following capstone project is available through Universidad San Francisco de Quito USFQ institutional repository. Nonetheless, this project – in whole or in part – should not be considered a publication. This statement follows the recommendations presented by the Committee on Publication Ethics COPE described by Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing available on <http://bit.ly/COPETHeses>.

RESUMEN

En este estudio, se busca estimar las brechas en salarios y la participación en el mercado laboral entre las personas LGBTIQ+ y la población en general de Ecuador, utilizando un enfoque basado en un modelo de regresión lineal. Los resultados revelan que se evidencia un prejuicio desfavorable hacia las mujeres en el entorno laboral, manifestado tanto en la disparidad salarial como en la participación. En términos generales, se observa que personas de sexo biológico femenino y aquellas con una presentación de género femenina experimentan impactos en sus ingresos, horas laboradas y oportunidades de empleo. Estos resultados muestran la necesidad de políticas inclusivas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades laborales, abordando la discriminación y fomentando entornos laborales más respetuosos y equitativos para todas las personas en Ecuador. Este análisis resalta la importancia de comprender y abordar estas brechas desde una perspectiva económica y social para construir una sociedad más justa y equitativa para la comunidad LGBTI en Ecuador.

Palabras clave: brechas, participación laboral, discriminación, población LGBTIQ+, LGBTI

ABSTRACT

This study looks to estimate the gaps in salary and participation in the labor market, between LGBTIQ+ individuals and the general population of Ecuador, using a focus based on a linear regression model. Results reveal that there is evidence of an unfavorable bias towards women in the work environment, manifested both in the wage gap and in participation. In general terms, it is observed that people of female biological sex and those with a female gender presentation experience impacts on their income, hours worked, and employment opportunities. Said results demonstrate the need for inclusive policies and strategies that promote equality of labor opportunities, addressing discrimination and promoting more respectful and equitable work environments for all people in Ecuador. This analysis highlights the importance of understanding and addressing these gaps from an economic and social perspective, to construct a more just and equitable society for the LGBTQ society in Ecuador.

Key words: gaps, labor participation, discrimination, LGBTQI+ population, LGBTQ

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
BREVE CONTENIDO HISTÓRICO.....	12
DATOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN.....	14
ESTRATEGIA EMPÍRICA.....	18
RESULTADOS.....	20
CONCLUSIONES.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27
ANEXOS.....	30
Tabla 1: Estadística Descriptiva General.....	30
Tabla 2: Estadística Descriptiva por Sexo.....	31
Tabla 3: Ingreso y Horas Trabajadas, Sexo Biológico Mujer.....	32
Tabla 4: Ingreso, Horas Trabajadas y Empleo, Sexo Biológico Mujer LGBTI.....	33
Tabla 5: Ingreso, Horas Trabajadas y Empleo; Sexo Biológico Hombre LGBTI.....	34
Tabla 6: Prueba Heterogeneidad Sexo Biológico Mujer LGBTI.....	35
Tabla 7: Prueba Heterogeneidad Sexo Biológico Hombre LGBTI.....	36

INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades laborales y la equidad salarial son pilares fundamentales en sociedades democráticas y progresistas. Sin embargo, a pesar de los avances en los derechos civiles, como la despenalización de la homosexualidad, y la creciente aceptación social hacia la diversidad sexual y de género, las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+), continúan enfrentando desafíos significativos en el ámbito laboral.

Dentro del contexto ecuatoriano, reconocido por su amplia diversidad cultural y geográfica, el estudio de las disparidades en salarios y la integración laboral de las personas LGBTIQ+ emerge como un tema de importancia crucial en el camino hacia una sociedad más inclusiva y equitativa. La persistente discriminación y los prejuicios arraigados en torno a la orientación sexual, así como la identidad y expresión de género, continúan representando barreras significativas que limitan el acceso al empleo, las posibilidades de crecimiento profesional y las condiciones salariales de los individuos LGBTIQ+ en Ecuador. A pesar de la expresa prohibición de cualquier forma de discriminación por motivos de orientación sexual en la Constitución del país (Artículo 11, 2008), estas problemáticas perduran en la realidad laboral de la nación.

Conforme al Índice Global de Reconocimiento Legal de la Orientación Homosexual (GILRHO)¹, Badgett et al. (2019) explican que la mayor parte de las naciones con niveles significativos de inclusión de las minorías sexuales se localizan en Europa Occidental, América del Norte y Oceanía. Sin embargo, hay excepciones notables como Sudáfrica,

¹ El Índice GILRHO, concebido por el profesor de derecho holandés Kees Waaldijk, abarca ocho áreas relacionadas con el reconocimiento legal y la protección de las personas LGBTI, como la despenalización, la legislación antidiscriminación, y el reconocimiento de parejas y familias homosexuales. Este índice establece una escala de evaluación que va de 0 a 8 puntos, dividida en intervalos de 0.5, para medir el grado de cumplimiento de las ocho disposiciones legales que han sido y continúan siendo el resultado de luchas llevadas a cabo por la comunidad LGBT. Por lo tanto, el puntaje máximo alcanzable es de 8. (Aguilar, 2017)

Brasil, Argentina, Chile y Uruguay, los cuales han dado pasos hacia la recopilación de datos específicos sobre las minorías sexuales. A pesar de los esfuerzos por garantizar la igualdad de derechos, existen disparidades notables que merecen un estudio exhaustivo y una atención dedicada para comprender mejor la magnitud del problema y proponer estrategias efectivas para su mitigación.

El objetivo de este trabajo de investigación es realizar un análisis exhaustivo y detallado de las disparidades salariales y la integración laboral experimentadas por individuos LGBTIQ+ en Ecuador. La importancia de esta investigación radica en su potencial para generar conocimientos significativos que puedan informar políticas públicas, estrategias empresariales, programas educativos y acciones de sensibilización que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral. Asimismo, se espera que este estudio contribuya al crecimiento de la literatura académica y a la sensibilización de la sociedad en general sobre la importancia de eliminar las barreras que obstaculizan el pleno desarrollo profesional y el bienestar de la comunidad LGBTIQ+ en Ecuador.

Este estudio enriquece y contribuye al campo de las ciencias económicas al expandir y contextualizar el entendimiento actual acerca de las disparidades salariales presentes en los lugares de trabajo. A pesar de que se han realizado investigaciones similares en países desarrollados, la relevancia de este análisis reside en su aplicación a un contexto socioeconómico diferente, como el ecuatoriano, reconocido por su diversidad cultural, geográfica y condiciones socioeconómicas particulares.

En un estudio realizado en Estados Unidos, por Carpenter y Eppink (2017) se encontró que los hombres homosexuales y las mujeres lesbianas reciben salarios más altos en comparación con sus contrapartes heterosexuales. En contraste, las personas bisexuales

enfrentan reducciones en sus salarios. Los investigadores argumentan que este fenómeno podría estar relacionado con una mejora en las actitudes sociales hacia la comunidad LGBTIQ+, lo que posiblemente ha influido en mejores condiciones laborales para algunos individuos dentro del colectivo. En Australia, en un estudio llevado a cabo por Preston, et al., (2019) no se identifican penalizaciones ni bonificaciones salariales para hombres homosexuales. Sin embargo, se observaron penalizaciones salariales notables para mujeres lesbianas, y hombres y mujeres bisexuales con un bajo nivel de formación. Waite et. al (2020) identifican que tanto hombres como mujeres parte de la comunidad LGBTIQ+ experimentan bonificaciones salariales similares, mientras que individuos bisexuales sufren penalizaciones en sus salarios, según datos de Canadá.

Para el caso de Reino Unido, investigaciones realizadas por Bridges y Mann (2019), así como por Aksoy et al. (2018), evidencian que los hombres homosexuales experimentan una reducción salarial del 2.7% y del 3.8%. Pero por otro lado, las mujeres lesbianas reciben bonificaciones salariales del 5.4% y del 5.8%. Estos trabajos han revelado patrones consistentes de discriminación y exclusión en el ámbito laboral, evidenciando la necesidad imperante de profundizar en el análisis de estas brechas en contextos específicos como el ecuatoriano.

La inclusión de la realidad de Ecuador en esta evaluación complementa y brinda una visión única a la literatura actual en el ámbito de las ciencias económicas, al contemplar elementos contextuales característicos de países en desarrollo que pueden tener un impacto considerable en las disparidades salariales y la inserción laboral de las personas LGBTIQ+.

Una investigación exhaustiva sobre las brechas salariales y la participación laboral de las personas LGBTIQ+ en Ecuador es de suma importancia por diversas razones fundamentales.

En primer lugar, el estudio de estas inequidades proporciona una comprensión más profunda y concreta de la realidad laboral de una comunidad que históricamente ha enfrentado discriminación y marginación en el ámbito laboral. La importancia de investigar y abordar la discriminación en el entorno laboral radica en las consecuencias adversas que puede acarrear para la salud mental de las personas. Moya y Moya (2020) evidencian que las personas LGTBIQ+ sufren una mayor discriminación debido a su orientación sexual en el ámbito laboral en España, y esta situación conlleva niveles elevados de estrés laboral, así como la manifestación de trastornos mentales y depresión.

Estos hallazgos confirman la persistencia de la discriminación dirigida hacia las personas LGTBI en el ámbito laboral, poniendo de manifiesto algunas de las consecuencias perjudiciales que esto conlleva. Al analizar las disparidades salariales y las barreras para acceder y mantenerse en el empleo, se pueden identificar patrones y factores determinantes que perpetúan la desigualdad, permitiendo así el diseño de estrategias efectivas y políticas inclusivas para mitigar estos problemas.

En segundo lugar, la investigación sobre las brechas salariales y la participación laboral de personas LGTBIQ+ en Ecuador es esencial para fomentar una sociedad más justa e igualitaria. El análisis detallado de estas inequidades arroja luz sobre las prácticas discriminatorias arraigadas en las estructuras laborales y sociales, lo que a su vez, ayuda a sensibilizar a la población y a los responsables de la toma de decisiones. Al exponer las desigualdades, se promueve la reflexión y la implementación de medidas que garanticen un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Otro aspecto relevante de este estudio es la relación que mantiene con los estudios pertenecientes al campo de la economía de la discriminación. La economía de la

discriminación se enfoca en comprender cómo y por qué se generan diferencias en el acceso al empleo, las oportunidades laborales y los ingresos entre distintos grupos dentro de una población. Rodríguez (2014) expone que dentro del ámbito de la discriminación laboral, diversas teorías han surgido con el objetivo de esclarecer su existencia. Entre estas teorías, se destacan: el modelo del gusto por la discriminación y la discriminación estadística².

Arrow (1972) destaca que las disparidades salariales entre individuos se originan debido a la presencia de grupos en el mercado laboral que poseen atributos específicos, los cuales son valorados por dicho mercado. En otras palabras, la teoría de la discriminación estadística sugiere que el mercado no solo evalúa la productividad, sino también las particularidades personales de los individuos. Por otro lado, Becker (1971) planteó la teoría del gusto por la discriminación, la cual postula que la discriminación tiene sus raíces en la preferencia de ciertas personas por segregarse de otras. Un estudio en Japón, realizado por Yasuda (2023) demuestra que los estereotipos preconcebidos por parte de los empleadores disminuyen la cantidad de mujeres presentes en las organizaciones empresariales. Además, se ratifica que el impacto de los estereotipos del empleador en la representación de mujeres es más fuerte cuando el empleador es el fundador, en comparación con situaciones en las que el empleador no ostenta ese rol.

La interconexión con esta área de investigación es de suma importancia debido a que proporciona un marco teórico y metodológico robusto para comprender las disparidades laborales basadas en la orientación sexual e identidad de género en el contexto ecuatoriano.

Y por último, esta investigación tiene el potencial de generar impactos significativos a nivel económico y social. La eliminación de las barreras que impiden la plena participación

² Cahuc y Zylberberg (2004) plantean que la discriminación estadística se centra en la investigación sobre cómo personas con habilidades idénticas, pero que pertenecen a grupos diversos, no experimentan trayectorias profesionales equivalentes debido a la percepción promedio, real o percibida, de la calidad del grupo al que pertenecen.

de las personas LGBTIQ+ en el mercado laboral no solo beneficia a los individuos directamente afectados, sino que también contribuye al crecimiento económico al aprovechar y valorar el talento de una parte significativa de la población. Asimismo, al promover la igualdad de oportunidades laborales, se fomenta un clima laboral más diverso, inclusivo y productivo, lo que podría repercutir positivamente en el bienestar social y en la construcción de una sociedad más cohesionada y respetuosa con la diversidad.

Para abordar este estudio se adoptó un modelo de regresión lineal. Se realizó una regresión con el fin de identificar y medir las disparidades existentes entre géneros en las dos bases de datos analizadas. Su aplicación se centra en capturar y cuantificar las disparidades relacionadas con cuestiones de género que puedan manifestarse entre la base de datos Enemdu y LGBTIQ+. Para realizar la segunda regresión, se dividió la muestra de la población LGBTIQ+ en base al sexo biológico, distinguiendo entre hombres y mujeres, con el fin de analizar la brecha para hombres bisexuales o transfemeninos con relación a hombres gay; y para identificar la brecha para mujeres bisexuales o transmasculinas en relación a mujeres lesbianas -se emplearon hombres gay y mujeres lesbianas como categoría base-. En líneas generales, se evidencia que individuos de sexo biológico femenino y aquellos que presentan una identidad de género femenina experimentan repercusiones en sus ingresos, horas laboradas y posibilidades de empleo.

BREVE CONTENIDO HISTÓRICO

En Ecuador, la homosexualidad era prohibida e ilegal por primera vez en el Código Penal de 1871, en el gobierno del presidente conservador Gabriel García Moreno. En ese momento la homosexualidad masculina se penalizaba con cuatro a ocho años de reclusión. En 1938 se realizó un cambio en la legislación referente a la diversidad sexual y en esta modificación del Código Penal lo que cambió fue que empezaron a referirse a la

homosexualidad femenina ya que anteriormente solo se referían a la homosexualidad masculina. La modificación fue en el Código Penal de 1938, en donde penalizaron a la homosexualidad masculina y femenina. Así se mantuvo la ley y normativa para la comunidad LGBTIQ+ durante muchos años. Esta situación empezó a cambiar en la década de 1970, cuando la comunidad LGBTIQ+ fue escuchada y ganó fuerza en el país. Todo esto gracias a un aumento importante de la población en zonas urbanas. Fue entonces que entre los años 1984 - 1988 se violaron algunos de los derechos humanos de la época de varios grupos de personas, incluidas la población LGBTIQ+. En ese momento varias organizaciones empezaron a explorar algunas estrategias para cambiar la ley ecuatoriana.

En 1997, tras años de lucha, se despenalizó la homosexualidad en Ecuador, debido a que en ese año Ecuador padecía de protestas sociales y diferentes grupos de personas LGBTIQ+ presentaron una demanda por abuso policial hacia personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+. En ese tiempo, existía mucho desprecio, discriminación y abuso hacia personas que consideraban “diferentes” como lo eran las personas homosexuales, la cual era una porción muy reducida del Ecuador. Por esta situación, un 25 de noviembre de 1997, se despenaliza la homosexualidad en el Ecuador, dejándola de categorizarla como un delito dentro del código penal ecuatoriano.

Gracias a la legalización de la homosexualidad se han presentado varios avances en la normativa de los derechos humanos de toda la población LGBTIQ+. Considerando algunos avances normativos que ha existido durante varios años para la población LGBTIQ+, la Constitución de la República del Ecuador del 2008 incluyó, en el artículo 11 numeral 2, la no discriminación a las personas LGBTIQ+ y el disfrute pleno de sus derechos humanos, deberes y oportunidades. Dicho artículo garantiza el cumplimiento de los derechos humanos para la población LGBTIQ+. Sin embargo, según algunos autores, como Álvarez (2017), a

pesar de todas las normas y leyes que existan vigentes para la población LGBTIQ+ la sociedad ecuatoriana aún mantiene una cierta exclusión y discriminación hacia esta población en específico, que desvían las “normas sociales” de un país como Ecuador. En cuanto a la discriminación laboral para esta población, sigue prevaleciendo en el país hasta la fecha, lo cual se observará a lo largo de la investigación.

DATOS Y FUENTES DE INFORMACIÓN

Las bases de datos que actualmente utilizamos en el estudio son, en primer lugar, la Encuesta “Condiciones de Vida e Inclusión Social de Población LGBTIQ+ en Ecuador” (Diciembre 2012 - Enero 2013). Esta encuesta la realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), y es la primera encuesta realizada en el Ecuador para la población LGBTIQ+ en donde se conocen datos acerca de las condiciones de vida, exclusión, discriminación y violencia percibidos por dicha población hasta la fecha de realización de la encuesta. Adicional a esta, se utiliza la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu, Diciembre 2012). Esta encuesta la realiza el INEC cada mes, cada año y cada trimestre. Es una encuesta que provee datos e información sobre la actividad económica de la población ecuatoriana, estadísticas sobre las tendencias, niveles y cambios que existen en la población económicamente activa, la población económicamente inactiva, el empleo, desempleo y subempleo en Ecuador.

Las encuestas mencionadas anteriormente tienen sus ventajas y desventajas. En primer lugar, algunas de las ventajas que tiene la encuesta LGBTIQ+ es que es la primera encuesta realizada de este tipo en Ecuador para la población LGBTIQ+, lo cual aporta mucho al estudio que se está realizando, ya que, hasta la fecha, no se ha evidenciado un estudio realizado con esta encuesta. Así mismo, las desventajas de la encuesta son principalmente su cobertura geográfica, ya que abarca solamente 10 ciudades del país como lo son Quito,

Guayaquil, Portoviejo, Machala, Babahoyo, Ibarra, Santa Elena, Salinas, Libertad, y Manta, lo que limita la muestra de personas encuestadas de las demás ciudades del país. Además, otra de las desventajas de esta encuesta es la metodología que utilizan en la encuesta que es el muestreo no probabilístico, a través del método “bola de nieve”. El muestreo “bola de nieve” es una técnica de muestreo no probabilístico que es comúnmente utilizado cuando la población a analizar es difícil de localizar o es muy pequeña en relación a la población general. El método consiste en que los participantes iniciales del estudio recluten a más participantes. De tal manera, la muestra se va haciendo exponencialmente más grande conforme cada participante recluta a más participantes; es por eso que recibe el nombre de “bola de nieve”. Sin embargo, con este método, no hay una selección aleatoria de los participantes, lo que significa que puede haber un posible sesgo de selección. Además, podemos recalcar que este muestreo tiene como característica principal la inexistencia de un marco muestral. Otra desventaja es la poca información que provee con respecto a temas económicos.

Por otro lado, la ventaja de la encuesta ENEMDU es la cobertura geográfica, dado que cuenta con cobertura nacional, provincial y regional a nivel urbano y rural. Esta encuesta utiliza una muestra de 6976 viviendas que se consideran representativas a nivel país. Otra de las ventajas es el muestreo probabilístico que utilizan, el cual corresponde a un muestreo estratificado bietápico de elementos. Este muestreo permite tener una mayor exactitud en las cifras existentes en el país de mercado laboral. Sin embargo, la desventaja de esta encuesta es la representatividad de la comunidad LGBTIQ+ en la encuesta, ya que, la encuesta ENEMDU se realiza para toda la población ecuatoriana independientemente de su orientación sexual y su identidad de género, y no disciernen en base a las mismas.

Lo realizado con las encuestas para eliminar sesgos y conocer resultados certeros fue armar una nueva base de datos con variables exactamente iguales para las dos encuestas. Para consolidar una sola base de datos y trabajar en los resultados empíricos se utilizan las encuestas de la ENEMDU y LGBTIQ+, como se mencionó anteriormente. Estas encuestas son bases de corte transversal al año 2012. Para la construcción de una nueva base de datos se analizó cada una de las variables de ambas encuestas para, así, utilizar variables exactamente iguales en las bases de datos.

Se utilizaron variables como: edad, sexo biológico, nivel de instrucción, estado civil, etnia, ingreso mensual y horas trabajadas la anterior semana, variables que consideramos indispensables para el estudio. Adicional a esto, se estableció un rango de edad de 18-65 años, que se utilizó en la base de datos para ambas encuestas. Este rango de edad pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA) del Ecuador, la cual está integrada por personas que tienen alguna ocupación o empleo y las que están buscando activamente una ocupación.

Así mismo, se buscaron 10 ciudades base que sean completamente iguales en ambas encuestas para obtener resultados con menor porcentaje de sesgos. Las ciudades que se utilizaron son: Quito, Guayaquil, Portoviejo, Machala, Babahoyo, Ibarra, Santa Elena, Salinas, Libertad, y Manta que son ciudades que pertenecen a la muestra de ambas encuestas.

La unidad de observación y análisis en el estudio son los individuos de la población ecuatoriana. Con respecto a las variables dependientes e independientes en el modelo utilizado, las variables dependientes a lo largo de la investigación son el ingreso y las horas trabajadas de cada individuo ya que son las variables en las cuales nos enfocamos en los resultados. Adicional a esto, son también las variables de interés que proveen la información que se necesita conocer para obtener los resultados y conclusiones del estudio. Por otro lado, las variables controles que se utilizan son: edad, educación, etnia, estado civil, si tiene hijos o

no, y ciudad. Estas variables están presentes en cada uno de los resultados de las tablas que serán expuestas en el apartado de resultados de la investigación.

La comparación entre las estadísticas descriptivas (Tablas 1 y 2) de la Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, y Subempleo (ENEMDU) y los datos recopilados por la Encuesta LGBT resulta fundamental para establecer la comparabilidad entre ambas fuentes de información. Este análisis se torna esencial al considerar que ambas bases de datos abarcan individuos con edades comprendidas entre los 18 y 65 años, un rango demográfico que representa la población económicamente activa. Esta similitud en la franja etaria seleccionada asegura una mayor homogeneidad en los datos, permitiendo una comparación más precisa y relevante en términos de situación laboral y otros aspectos relevantes para la inserción en el mercado laboral.

Además de la coherencia en el rango de edad, se observa que ambas bases de datos proporcionan información detallada sobre variables como nivel educativo, etnia, ingresos mensuales, horas laboradas durante la semana anterior y estado civil. También es importante recalcar la información que nos brindan las estadísticas descriptivas acerca de las bases de datos. Se puede observar, primero, en la Tabla 1, la diferencia en la edad promedio en las dos bases de datos. Mientras que la base ENEMDU tiene una edad promedio de 38.54, la base LGBTI tiene una edad promedio significativamente más baja, siendo esta de 29.08. Otra importante diferencia denotada en esta tabla es el ingreso mensual máximo que se observa en la base de datos ENEMDU — 34,975 — y en la base de datos LGBTI — 6000. A pesar de esto, el promedio de ingresos mensuales es muy similar entre las dos bases, lo que podría ser una indicación temprana de los datos que se podrían obtener. En esta primera etapa del análisis de la estadística descriptiva, estas vienen a ser las dos principales diferencias notables que se encuentran entre las dos bases de datos.

Cuando se divide las bases de datos entre sexo biológico hombre y sexo biológico mujere (Tabla 2) se puede recalcar algunas otras diferencias entre las bases de datos. La primera, y más notable, diferencia es la diferencia de las proporciones entre hombres y mujeres para las bases. En la base ENEMDU, prácticamente se tiene la mitad de la población siendo de sexo biológico hombre y la otra mitad de sexo biológico mujer. Sin embargo, en la base LGBTI, prácticamente el doble de la población se identifica como sexo biológico hombre; una notable diferencia entre las dos bases. Además, podemos notar que en ambas bases hay un ligero incremento en horas de trabajo para el sexo biológico hombre, comparado con el sexo biológico mujer. En el caso del salario promedio, hay diferencias entre lo observado en la base ENEMDU y la base LGBTI. En la base ENEMDU se puede evidenciar que el sexo biológico masculino tiene en promedio un salario mayor que el sexo biológico femenino. Sin embargo, en el caso de la base LGBTI, los individuos de sexo biológico femenino tienen un salario promedio más alto que los individuos de sexo biológico masculino.

La presencia de estas variables comunes en ambas fuentes de datos fortalece aún más la comparabilidad y permite un análisis más detallado y robusto de las disparidades y condiciones laborales entre la población LGBT y el resto de la sociedad ecuatoriana. Esta convergencia en la información recopilada abre la puerta a un análisis comparativo sólido que contribuirá a comprender mejor las brechas y desigualdades existentes en el ámbito laboral en relación con la identidad sexual y de género en Ecuador.

ESTRATEGIA EMPÍRICA

El modelo estadístico que se utilizó para la investigación es el modelo de regresión lineal que aporta principalmente a establecer una relación entre las variables dependiente e

independiente. Adicional a esto con este modelo se puede identificar esta desigualdad existente entre género de la encuesta ENEMDU y LGBTIQ+.

Las ecuaciones con las que se trabajó son:

$$1) Y_i = \beta_0 + \beta_1 Female_i + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

$$2) Y_i = \beta_0 + \beta_1 Bisexual_i + \beta_2 Trans_i + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

$$Hombres: Y_i = \beta_0 + \beta_1 Bisexual_i + \beta_2 Transfemenino_i + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

$$Mujeres: Y_i = \beta_0 + \beta_1 Bisexual_i + \beta_2 Transmasculino_i + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

donde β_1 y β_2 son dummies iguales a uno si el individuo es bisexual, o transfemenino/transmasculino respectivamente, y X es un vector de características que varían según el modelo que se está utilizando. El vector incluye edad, educación avanzada, etnia, estado civil, si tiene hijos o no y ciudad a la que pertenece. Se utilizan las ponderaciones proporcionadas por la encuesta y se estima errores estándar robustos a la heterocedasticidad. Todas las regresiones se realizan por separado por género hombre/mujer y cada una de ellas tiene su ecuación dependiendo su sexo biológico. Las categorías base de este modelo son hombres gay y mujeres lesbianas. Es importante señalar que la información sobre los ingresos laborales (mensuales) y horas trabajadas la semana anterior solo está tomada para las personas empleadas ya que en los resultados se incluyen solamente las personas empleadas en ambas encuestas que se utilizan. Adicional a esto en los resultados también se toma como referencia o variable base al sexo biológico mujer, como se observa en la ecuación número 1.

El uso de un modelo de regresión lineal en esta investigación fue beneficioso dado que permite analizar la relación entre variables independientes y la variable dependiente. Este

método econométrico ofrece la capacidad de cuantificar el impacto de cada variable en el ingreso mensual o en las horas trabajadas la semana anterior. En este caso, nos permite determinar cuánto afecta la identidad de género o la orientación sexual en términos de brechas salariales, una información crucial para comprender el peso relativo de estos factores en la inequidad laboral. De igual forma, este modelo puede ayudar a identificar posibles variables de control que podrían estar influyendo en las brechas salariales y la participación laboral. En conclusión, este modelo econométrico resulta ventajoso para el estudio porque proporciona un marco analítico que permite explorar y cuantificar las relaciones entre las variables relevantes.

Desde una perspectiva económica, el efecto esperado podría implicar la identificación y cuantificación de las disparidades salariales basadas en la orientación sexual e identidad de género. Se espera obtener evidencia que demuestre la existencia de brechas significativas en los ingresos entre personas LGBTIQ+ y aquellos que no pertenecen a esta comunidad, considerando factores como nivel educativo, etnia, edad y estado civil. Además, se espera que se revele la magnitud del impacto que la discriminación y los prejuicios basados en la orientación sexual y la identidad de género tienen en las oportunidades de empleo y los salarios en el contexto laboral ecuatoriano.

RESULTADOS

Los resultados centrales de la investigación fueron consistentes con lo esperado. La literatura existente indica que, lamentablemente, existe un sesgo negativo hacia las mujeres en el ámbito laboral; nuestros resultados corroboran esto y también muestran que existe diferencias de género en la comunidad LGBTIQ+. En general se puede apreciar que individuos de sexo biológico femenino e individuos con presentación de género femenina tienen afectaciones en ingreso, horas trabajadas y empleo.

El primer análisis elaborado consistió en hacer una comparación de la discriminación en ingresos y horas trabajadas hacia el género femenino para individuos de la población general y de la población LGBTI (Tabla 3). Dicho análisis confirmó que, en general, hay una afectación negativa hacia los individuos de sexo biológico femenino, en la población general del Ecuador. Es decir, las mujeres encuestadas en la realización de la ENEMDU se ven afectadas negativamente en ingresos y horas trabajadas, en relación a los hombres. Se evidencia que las mujeres podrían llegar a tener, en promedio, aproximadamente 20 por ciento menos ingresos mensuales que los hombres, y 16 por ciento menos horas trabajadas que los hombres. Sin embargo, este análisis no arrojó resultados significativos para el efecto en ingreso y horas trabajadas para individuos de sexo femenino de la base de datos LGBTI. La población general sí vio efectos significativos de la educación avanzada sobre ingresos y horas trabajadas, mientras que la población LGBTI solo vio efectos significativos de la educación avanzada sobre ingresos. Una vez más, la población general vio efectos significativos de empleo adecuado y subempleo, pero cabe recalcar que dichos efectos son negativos. En el caso de la población LGBTI también se observan efectos significativos negativos, especialmente notables en el efecto de subempleo sobre horas trabajadas.

El siguiente análisis realizado (Tabla 4) consistió en hacer una comparación dentro de la misma población LGBTI, con el fin de investigar si se mantenían estas mismas brechas de género cuando comparábamos individuos biológicamente femeninos y biológicamente masculinos, dentro de la población LGBTI. En primera instancia decidimos analizar el ingreso y horas trabajadas de los individuos de sexo biológico femenino. Al analizar este grupo se tuvo como base mujeres lesbianas. No se utiliza como base a individuos cisgénero heterosexuales - la cual podría ser la opción más obvia - porque la encuesta LGBTI no engloba dicho grupo demográfico.

En la fase inicial de este estudio se analizó el efecto sobre ingresos, horas trabajadas y empleo, de ser un individuo identificado como mujer bisexual o transmasculina. Únicamente se identificaron efectos significativos en ingreso y horas trabajadas para mujeres bisexuales, en relación a mujeres lesbianas. No se identificaron efectos significativos para individuos transmasculinos. Dichos efectos significativos identificados para las mujeres bisexuales fueron efectos negativos, sobre ingreso y horas trabajadas. Los resultados muestran que las mujeres bisexuales tendrían un ingreso menor a las mujeres lesbianas por 89.63 dólares y trabajarían en promedio 3.934 horas menos a la semana. Es importante mencionar que no se identificaron efectos significativos para empleo, empleo formal o empleo informal, ni para mujeres bisexuales o individuos transmasculinos.

Una vez hecho este análisis se procedió con uno similar, pero para individuos de sexo biológico masculino, en relación a hombres gay (Tabla 5). En este análisis una vez más se analizó el efecto sobre ingresos y horas trabajadas pero en esta ocasión fue para hombres bisexuales e individuos transfemeninos. Este análisis, al contrario del anterior, demostró efectos significativos solo en ingreso para los individuos bisexuales, este efecto siendo negativo. Para dichos individuos no se evidencian más efectos significativos. Sin embargo, para el caso de individuos transfemeninos se evidencian efectos significativos en todas las categorías. Se evidencian efectos negativos para ingreso y empleo informal, para individuos transfemeninos en relación a hombres gay. En todo el resto, es decir horas trabajadas, empleo y empleo formal, se evidencian efectos significativos positivos, especialmente en horas trabajadas. Tanto individuos de sexo masculino bisexuales como transfemeninos perciben un ingreso mensual menor que hombres gay, siendo 75.44 dólares menos para hombres bisexuales y 91.47 para individuos transfemeninos.

Los resultados del estudio demuestran que tanto individuos de sexo biológico femenino como individuos de sexo biológico masculino experimentan efectos negativos relacionados a su sexualidad o expresión de género en el mundo laboral. Se pudo evidenciar concordancia con los resultados evidenciados en la literatura analizada, específicamente Carpenter y Eppink, en cuanto lo relacionado a ingresos de individuos bisexuales, en relación a individuos homosexuales. En términos de ingreso, las mujeres bisexuales fueron quienes vivieron un mayor efecto negativo significativo en ingresos, aunque hombres bisexuales también vivieron un efecto negativo significativo, pero a menor escala. Igualmente, individuos transfemeninos experimentaron efectos negativos significativos sobre ingresos, a una escala aún mayor que las mujeres y hombres bisexuales. En términos de horas trabajadas, solo mujeres bisexuales e individuos transfemeninos vieron efectos significativos. Mujeres bisexuales vieron un efecto negativo, mientras que individuos transfemeninos vieron un efecto positivo. Individuos transmasculinos y hombres bisexuales no dieron efectos significativos. En las áreas de empleo, empleo formal y empleo informal, solo individuos transfemeninos vieron efectos significativos. Dichos individuos vieron efectos positivos en empleo y empleo formal pero efectos negativos en empleo informal.

Una posible explicación ante los diferentes resultados en ingreso podría que ser el cómo la sociedad penaliza la expresión sexo-genérica de manera diferente si se trata de mujeres o de hombres. En general, el Ecuador es una sociedad aún conservadora, que espera aún que sus ciudadanos se rijan por normas de género tradicionales. Esto podría ser una posible explicación ante por qué los individuos ven una afectación salarial negativa al ser bisexuales o transfemeninas. Es interesante también ver que solo los individuos transfemeninos tuvieron un impacto significativo sobre las diferentes categorías de empleo. Lo que más llama la atención es el efecto positivo sobre empleo formal y negativo sobre

empleo informal. Si bien esto es una muy buena noticia para dichos individuos, también cabe mencionar que no es lo que se anticipaba ver en los resultados.

PRUEBAS DE HETEROGENEIDAD

En el proceso de investigación, se llevaron a cabo pruebas de heterogeneidad (Tablas 6, 7) con el propósito de validar y examinar la consistencia de los resultados obtenidos. Para esto se empleó la siguiente ecuación:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{Bisexual}_i + \beta_2 \text{Trans}_i + \beta_3 \text{Educación avanzada}_i + \beta_4 (\text{educación avanzada}_i * \text{bisexual}_i) + \beta_5 (\text{educación avanzada}_i * \text{transexual}_i) + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

donde β_1 representa a individuos bisexuales con niveles educativos bajos. La suma de β_1 y β_4 refleja a individuos bisexuales con niveles educativos altos, y β_4 representa la diferencia entre ambos grupos. Para el caso de personas transexuales es similar, β_2 representa a individuos transexuales con niveles educativos bajos. La suma de β_2 y β_5 refleja a individuos transexuales con niveles educativos altos, y β_5 representa la diferencia entre ambos componentes. Esto se llevó a cabo tanto para individuos de sexo biológico femenino como para individuos de sexo biológico masculino.

Estas ecuaciones se utilizaron con el objetivo de observar si β_4 y β_5 son factores atenuantes o amplificadores de las brechas salariales y de participación laboral.

Los hallazgos revelaron que entre individuos de sexo biológico femenino, no se evidenciaron efectos significativos de la educación avanzada ni para individuos bisexuales ni para individuos transmasculinos. Entre las personas de sexo biológico masculino, se evidenció un efecto significativo solo para individuos transfemeninos. Aquellos que se identifican como personas transfemeninas con niveles educativos avanzados presentan una

mayor posibilidad de estar empleados en trabajos formales. Se puede deducir que la educación desempeña un papel crucial en la integración al mercado laboral, en menor o mayor medida, aunque en general no se evidenció un efecto significativo para la gran mayoría de los grupos demográficos analizados.

CONCLUSIONES

Las principales limitaciones de nuestra investigación son la representatividad de la población LGBTI en el Ecuador. Si bien nuestra investigación saca a la luz problemas graves, también es cierto que, al haber tenido un tamaño muestral tan pequeño y no aleatorio, puede que dichos resultados no sean representativos de la población. Además, dado que esta investigación se basa en un estudio realizado hace más de diez años, puede que, aunque los datos hayan sido representativos para aquel entonces, ya no sean representativos para la situación actual.

A pesar de esto, los resultados aquí presentados deberían tener gran impacto en la política a futuro. Nuestros resultados evidencian una clara brecha de género dentro y fuera de la población LGBTI. Es cierto que la brecha de género en la población general ya era conocida, pero es igual importante recalcar su existencia. Más allá de esto, también hay que darle vital importancia a la discriminación de género y sexualidad vivida por individuos de la comunidad LGBTI. Es evidente que sufren de discriminación y que algunos individuos sufren más que otros. Es alarmante el ver casos como el de los individuos transfemeninos, que sufren de una gran brecha salarial, siendo la suya la peor de los grupos analizados. Si bien dichos individuos también ven un impacto positivo en las horas trabajadas, este impacto puede verse potencialmente anulado por la reducción en sus ingresos. Es de vital importancia que se implementen políticas para asegurar el empleo digno y el salario y horas de trabajo dignas para todos los individuos de la población LGBTI en el Ecuador.

También es de suma importancia mencionar que no se encuentra un efecto significativo de la educación sobre la discriminación enfrentada por los grupos demográficos analizados en este estudio. Esto va en contradicción a lo generalmente aceptado, que es que la educación ayuda a reducir brechas salariales y de trabajo. Si bien es cierto que la educación puede propiciar mejor empleo, no asegura que las brechas de género ya existentes se vayan a eliminar así de fácil, al menos en este caso.

A pesar de todo, es importante resaltar que pueden haber problemas con la validez del estudio. Esto se debe principalmente al método de muestreo implementado para el estudio LGBTI y también a su tamaño muestral. Al no haber sido un muestreo aleatorio se corre el grave riesgo que exista sesgo de autoselección, entre otros problemas. Además, el reducido tamaño muestral hace que la muestra sea muy poco representativa de la población LGBTI tanto en el Ecuador como en la región y el mundo.

A futuro es de suma importancia el volver a realizar un estudio similar a este, con una encuesta actualizada y con una base de datos más actualizada. Este estudio podría, y debería, motivar más investigación en temas de discriminación laboral de la población LGBTI en el Ecuador. Sería muy interesante poder discernir a mayor profundidad el efecto que tiene el sexo biológico y la expresión de género sobre los ingresos y la participación laboral de los individuos. La discriminación por género y orientación sexual es algo que debería ya no existir en la época en que vivimos; sin embargo, es claro que el problema sigue presente en la sociedad y es crucial que se continúe con investigaciones pertinentes al caso para así poder erradicar la discriminación una vez por todas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, Ares. (Enero de 2017). “ESTUDIO DE LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS LGBT CON APRENDIZAJE AUTOMÁTICO”. Obtenido de Repositorio Universidad Autónoma de Madrid:
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/677848/aguilarsotosares_tfg.pdf?sequence=1
- Alvarez, Rafael José. (2017). “La despenalización de la homosexualidad en Ecuador: El legado de la acción colectiva LGBTI”. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://hdl.handle.net/10644/5776>
- Arrow, Kenneth. (1972). “Some Mathematical Models of Race in the Labor Market”. in *Racial Discrimination in Economic Life*, ed. A.H. Pascal, Lexington: Lexington Books.
- Badgett, M.V. Lee, Waaldijk, Kees and Rodgers, Yana Van Der Meulen. (2019). “The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence,” *World Development*, 120, 1–14, 10.1016/j.worlddev.2019.03.011
- Becker, Gary Stanley. (1971). “The Economics of Discrimination”. University of Chicago Press, Chicago.
- Bridges, Sarah and Mann, Samuel. (2019) “Sexual Orientation, Legal Partnerships and Wages in Britain,” *Work, Employment and Society*, 33 (6), 1020–1038, 10.1177/0950017019873265.
- Cahuc, Pierre and Zylberberg André. (2004). “Labor Economics”. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/262844825_Labor_Economics
- Carpenter, Christopher S. and Eppink, Samuel T. (2017) “Does It Get Better? Recent Estimates of Sexual Orientation and Earnings in the United States: Recent Estimates of Sexual Orientation and Earnings in the U.S.,” *Southern Economic Journal*, 84 (2), 426–441, 10.1002/soej.12233
- Constitución de la República de Ecuador [Const.]. Artículo 11. 28 de septiembre de 2008 (Ecuador).

https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

DPE. (2017, noviembre 28). La Defensoría del Pueblo a los 20 años de la despenalización de la homosexualidad en el Ecuador. Defensoría del Pueblo.

<https://www.dpe.gob.ec/la-defensoria-del-pueblo-los-20-anos-la-despenalizacion-la-homosexualidad-ecuador/>

Garrido Álvarez, Rafael. Violencia contra mujeres lesbianas y hombres gays en la ciudad de Quito, 2008-2015. Quito: Flacso sede Ecuador, 2016.

INEC. (2013). “Estudio de caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGTBI en el Ecuador”. In: INEC.

Lind, Amy y Sofía Argüello “Ciudadanía y sexualidades en América Latina, Presentación del dossier” Iconos. Revista de Ciencias Sociales, Núm. 35, (septiembre, 2009), 13- 18.

Minton, Henry L., “Gay and Lesbian Studies”, Estados Unidos: The Haworth Press, 1992.

Páez Vacas, Carolina. “Travestismo urbano. Género, sexualidad y política”. Quito, Ecuador: Flacso sede Ecuador-Abya Yala, 2010.

Moya, Miguel and Moya, Alba. (2020). “Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain”. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93-101.

Epub 11 de mayo de 2020. <https://dx.doi.org/10.5093/pi2020a5>

Nettuno, Laura, Samuel Mann, and Gilbert Gonzales (2023) “Sexual Orientation-Based Health Disparities in Chile: A Research Note,” Working Paper

Neumark, David. (2018) “Experimental Research on Labor Market Discrimination,” *Journal of Economic Literature*, 56 (3), 799–866, 10.1257/jel.20161309.

Preston, Alison; Birch, Elisa and Timming, Andrew R. (2019) “Sexual orientation and wage discrimination: evidence from Australia,” *International Journal of Manpower*, 41 (6), 629–648, 10.1108/IJM-08-2018-0279.

Rodríguez, Reyna. (2014). “Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones”. *Economía, Sociedad y Territorio*.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v14n46/v14n46a4.pdf>

Tampellini, João Petro (2023) “Latin American Pride: Labor Market Outcomes of Sexual Minorities in Brazil”. In

Waite, Sean; Pajovic, Vesna , and Denier, Nicole. (2020) “Lesbian, gay and bisexual earnings in the Canadian labor market: New evidence from the Canadian Community Health Survey,” *Research in Social Stratification and Mobility*, 67, 100484, 10.1016/j.rssm.2020. 100484

ANEXOS

Tabla 1: Estadística Descriptiva General

VARIABLES	ENEMDU					LGBTI				
	N	mean	sd	min	max	N	mean	sd	min	max
Edad	10,059	38.64	13.85	18	65	2,790	29.08	8.956	18	65
Sexo biológico hombre	10,059	0.481	0.500	0	1	2,790	0.652	0.476	0	1
Sexo biológico mujer	10,059	0.519	0.500	0	1	2,790	0.335	0.472	0	1
Horas de trabajo en la semana anterior	6,876	42.01	12.43	1	101	2,257	44.06	18.23	1	100
Ingreso laboral	6,516	442.0	603.5	0	34,975	2,204	488.32	449.32	5	6000
Estado civil casado	10,059	0.344	0.475	0	1	2,790	0.023	0.152	0	1
Estado civil separado	10,059	0.095	0.294	0	1	2,790	0.012	0.109	0	1
Estado civil divorciado	10,059	0.023	0.151	0	1	2,790	0.009	0.097	0	1
Estado civil viudo	10,059	0.026	0.160	0	1	2,790	0.005	0.075	0	1
Estado civil union libre	10,059	0.201	0.401	0	1	2,790	0.161	0.368	0	1
Estado civil soltero	10,059	0.310	0.462	0	1	2,790	0.771	0.419	0	1
Etnia indígena	10,059	0.015	0.123	0	1	2,790	0.012	0.109	0	1
Etnia afro	10,059	0.008	0.091	0	1	2,790	0.025	0.158	0	1
Etnia negra	10,059	0.009	0.097	0	1	2,790	0.013	0.115	0	1
Etnia mulato	10,059	0.012	0.111	0	1	2,790	0.061	0.239	0	1
Etnia montubio	10,059	0.014	0.120	0	1	2,790	0.051	0.222	0	1
Etnia mestizo	10,059	0.911	0.285	0	1	2,790	0.744	0.436	0	1
Etnia blanco	10,059	0.028	0.165	0	1	2,790	0.084	0.277	0	1
Etnia otro	10,059	0.001	0.033	0	1	2,790	0.006	0.082	0	1
Nivel de instrucción ninguno	10,059	0.022	0.147	0	1	2,790	0.003	0.056	0	1
Nivel de instrucción centro alfabetización	10,059	0.0006	0.026	0	1	2,790	0.0007	0.026	0	1
Nivel de instrucción jardín de infantes	10,059	0	0	0	0	2,790	0	0	0	0
Nivel de instrucción primaria	10,059	0.250	0.433	0	1	2,790	0.058	0.235	0	1
Nivel de instrucción educación básica	10,059	0.013	0.117	0	1	2,790	0.021	0.145	0	1
Nivel de instrucción secundaria	10,059	0.373	0.484	0	1	2,790	0.211	0.408	0	1
Nivel de instrucción educación media	10,059	0.050	0.219	0	1	2,790	0.217	0.412	0	1
Nivel de instrucción superior no universitario	10,059	0.010	0.102	0	1	2,790	0.041	0.199	0	1
Nivel de instrucción superior universitario	10,059	0.269	0.444	0	1	2,790	0.406	0.491	0	1
Nivel de instrucción postgrado	10,059	0.010	0.100	0	1	2,790	0.018	0.135	0	1
Nivel de instrucción mínimo bachillerato	10,059	0.340	0.474	0	1	2,790	0.017	0.130	0	1

Fuente: INEC. (2013).

La tabla muestra estadísticas descriptivas generales de las bases de datos de la encuesta ENEMDU y de la encuesta sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGTBI.

Tabla 2: Estadística Descriptiva por Sexo

VARIABLES	ENEMDU						LGBTI					
	HOMBRES			MUJERES			HOMBRES			MUJERES		
	N	mean	sd	N	mean	sd	N	mean	sd	N	mean	sd
Edad	4,836	38.20	13.92	5,223	39.04	13.78	1,821	30.42	9.425	937	26.38	7.195
Sexo biológico hombre	4,836	1	0	5,223	0	0	1,821	1	0	937	0	0
Sexo biológico mujer	4,836	0	0	5,223	1	0	1,821	0	0	937	1	0
Horas de trabajo en la semana anterior	4,079	44.28	11.81	2,797	38.71	12.57	1,570	45.63	18.32	656	40.73	17.36
Ingreso laboral	3,962	476.4	709.6	2,554	388.7	379.0	1,536	469.99	417.76	637	536.26	521.66
Estado civil casado	4,836	0.345	0.475	5,223	0.343	0.475	1,821	0.020	0.142	937	0.029	0.170
Estado civil separado	4,836	0.062	0.242	5,223	0.127	0.333	1,821	0.008	0.093	937	0.019	0.137
Estado civil divorciado	4,836	0.016	0.127	5,223	0.029	0.170	1,821	0.006	0.077	937	0.017	0.129
Estado civil viudo	4,836	0.011	0.108	5,223	0.039	0.196	1,821	0.007	0.084	937	0.002	0.046
Estado civil union libre	4,836	0.207	0.405	5,223	0.195	0.396	1,821	0.141	0.348	937	0.197	0.398
Estado civil soltero	4,836	0.358	0.479	5,223	0.265	0.441	1,821	0.805	0.396	937	0.709	0.454
Etnia indígena	4,836	0.015	0.124	5,223	0.015	0.122	1,821	0.011	0.106	937	0.011	0.107
Etnia afro	4,836	0.008	0.090	5,223	0.008	0.091	1,821	0.024	0.153	937	0.025	0.158
Etnia negra	4,836	0.009	0.095	5,223	0.010	0.100	1,821	0.014	0.118	937	0.012	0.112
Etnia mulato	4,836	0.011	0.106	5,223	0.013	0.115	1,821	0.066	0.250	937	0.050	0.218
Etnia montubio	4,836	0.015	0.125	5,223	0.013	0.114	1,821	0.063	0.244	937	0.025	0.158
Etnia mestizo	4,836	0.914	0.281	5,223	0.908	0.289	1,821	0.724	0.446	937	0.789	0.407
Etnia blanco	4,836	0.025	0.156	5,223	0.030	0.173	1,821	0.087	0.283	937	0.077	0.268
Etnia otro	4,836	0.001	0.032	5,223	0.001	0.033	1,821	0.007	0.084	937	0.006	0.079
Nivel de instrucción ninguno	4,836	0.019	0.138	5,223	0.024	0.155	1,821	0.004	0.066	937	0.001	0.032
Nivel de instrucción centro alfabetización	4,836	0.0004	0.020	5,223	0.0009	0.030	1,821	0.001	0.033	937	0	0
Nivel de instrucción jardín de infantes	4,836	0	0	5,223	0	0	1,821	0	0	937	0	0
Nivel de instrucción primaria	4,836	0.247	0.431	5,223	0.253	0.435	1,821	0.077	0.267	937	0.019	0.137
Nivel de instrucción educación básica	4,836	0.016	0.127	5,223	0.011	0.107	1,821	0.025	0.158	937	0.012	0.112
Nivel de instrucción secundaria	4,836	0.381	0.486	5,223	0.366	0.482	1,821	0.271	0.444	937	0.085	0.279
Nivel de instrucción educación media	4,836	0.052	0.224	5,223	0.048	0.214	1,821	0.212	0.409	937	0.230	0.421
Nivel de instrucción superior no universitario	4,836	0.009	0.098	5,223	0.011	0.105	1,821	0.041	0.198	937	0.042	0.202
Nivel de instrucción superior universitario	4,836	0.262	0.440	5,223	0.276	0.447	1,821	0.341	0.474	937	0.543	0.498
Nivel de instrucción postgrado	4,836	0.011	0.107	5,223	0.008	0.093	1,821	0.012	0.111	937	0.030	0.173
Nivel de instrucción mínimo bachillerato	4,836	0.336	0.472	5,223	0.344	0.475	1,821	0.008	0.093	937	0.034	0.181

Fuente: INEC. (2013). Esta tabla nos muestra estadísticas descriptivas, distinguidas por sexo biológico, para las bases de datos de la encuesta ENEMDU y de la encuesta sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGTBI.

Tabla 3: Ingreso y Horas Trabajadas, Sexo Biológico Mujer

INGRESO & HORAS TRABAJADAS, SEXO BIOLÓGICO MUJER

ENEMDU

Variables	Log Ingreso		Log Horas Trabajadas	
sexo biológico mujer	-0.201*** (0.0179)	-0.200*** (0.0181)	-0.0121** (0.00503)	-0.160*** (0.00997)
educación avanzada	0.535*** (0.0185)	0.557*** (0.0187)	0.00964** (0.00459)	0.0265*** (0.00960)
empleo adecuado	-0.0716*** (0.0177)	-0.0777*** (0.0178)	-0.295*** (0.00345)	-
subempleo	-1.035*** (0.0348)	-1.017*** (0.0349)	-1.124*** (0.0166)	-
sobrempleo	-	-	-	-
N	6,205	6,205	6,876	6,876
R-squared	0.302	0.338	0.761	0.055
Controles	NO	SI	NO	SI

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

LGBTI

Variables	Log Ingreso		Log Horas Trabajadas	
sexo biológico mujer	0.0169 (0.0340)	-0.0426 (0.0332)	0.00999 (0.0134)	0.0111 (0.0139)
educación avanzada	0.273*** (0.0296)	0.270*** (0.0297)	0.0194 (0.0123)	0.013 (0.0124)
empleo adecuado	-0.0377 (0.0304)	-0.0983*** (0.0285)	-0.409*** (0.00762)	-0.396*** (0.00788)
subempleo	-0.326*** (0.0466)	-0.364*** (0.0433)	-1.423*** (0.0266)	-1.403*** (0.0265)
sobrempleo	-	-	-	-
N	2,204	2,204	2,257	2,257
R-squared	0.068	0.224	0.792	0.8
Controles	NO	SI	NO	SI

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: INEC. (2013).

Esta tabla muestra el efecto de tener sexo biológico mujer y los ingresos y horas trabajadas, en términos de logaritmos, en relación a individuos de sexo biológico masculino. Además, se mide también el efecto de una educación avanzada, empleo adecuado, subempleo y sobrempleo.

Tabla 4: Ingreso, Horas Trabajadas y Empleo, Sexo Biológico Mujer LGBTI

SEXO BIOLÓGICO MUJER LGBTI

Variables	Ingreso	Horas Trabajadas	Empleo	Empleo Formal	Empleo Informal
bisexual	-89.63** (39.29)	-3.934** (1.531)	-0.0573 (0.0355)	-0.0268 (0.0331)	-0.0305 (0.0371)
transmasculino	-62.79 (80.56)	1.903 (3.533)	0.0885 (0.0700)	0.119 (0.0848)	-0.0305 (0.0852)
N	637	656	937	937	937
R-squared	0.006	0.01	0.005	0.004	0.001
Controles	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: INEC. (2013).

Esta tabla muestra el efecto de ser bisexual o transmasculino, en relación con mujeres lesbianas, para individuos de sexo biológico femenino de la comunidad LGBTI. Ingreso representado en dólares estadounidenses (USD).

Tabla 5: Ingreso, Horas Trabajadas y Empleo; Sexo Biológico Hombre LGBTI

SEXO BIOLÓGICO HOMBRE LGBTI

Variables	Ingreso	Horas Trabajadas	Empleo	Empleo Formal	Empleo Informal
bisexual	-75.44** (35.40)	-1.942 (1.480)	-0.0344 (0.0322)	-0.0290 (0.0381)	-0.00541 (0.0384)
transfemenino	-91.47*** (22.62)	5.814*** (0.965)	0.128*** (0.0160)	0.342*** (0.0230)	-0.214*** (0.0221)
N	1,536	1,570	1,821	1,821	1,821
R-squared	0.011	0.029	0.038	0.119	0.051
Controles	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: INEC. (2013).

Esta tabla muestra el efecto de ser bisexual o transfemenina, en relación con hombres gay, para individuos de sexo biológico masculino de la comunidad LGBTI. Ingreso representado en dólares estadounidenses (USD).

Tabla 6: Prueba Heterogeneidad Sexo Biológico Mujer LGBTI

PRUEBA HETEROGENEIDAD

MUJERES

Variables	Ingreso		Horas Trabajadas		Empleo		Empleo Formal		Empleo Informal	
bisexual	7.603 (71.68)	-60.98 (105.9)	1.154 (2.930)	2.777 (2.888)	-0.0577 (0.104)	-0.0102 (0.107)	-0.102 (0.112)	-0.0874 (0.111)	0.0445 (0.104)	0.0772 (0.116)
transmasculino	-18.08 (96.29)	-175.5 (141.0)	-2.236 (2.230)	-1.013 (2.322)	0.0278 (0.148)	0.0634 (0.111)	0.0687 (0.176)	0.113 (0.178)	-0.0409 (0.148)	-0.0492 (0.178)
educación avanzada	172.9*** (66.42)	160.7** (58.55)	-1.456 (1.651)	-0.945 (1.801)	-0.0435 (0.0533)	0.00877 (0.0567)	-0.233*** (0.0603)	-0.182*** (0.0625)	0.189*** (0.0547)	0.190*** (0.0587)
educación avanzada * bisexual	-91.11 (81.54)	5.394 (104.4)	-2.582 (3.022)	-4.009 (2.992)	0.00074 (0.110)	-0.00148 (0.113)	0.0863 (0.117)	0.0771 (0.116)	-0.0855 (0.111)	-0.0785 (0.122)
educación avanzada * transmasculino	-46.66 (138.4)	92.52 (178.3)	2.541 (2.889)	1.148 (2.971)	0.0734 (0.168)	-0.0328 (0.131)	0.0232 (0.200)	-0.0523 (0.203)	0.0503 (0.179)	0.0196 (0.202)
N	637	637	656	656	937	937	937	937	937	937
R-squared	0.034	0.225	0.761	0.774	0.006	0.141	0.027	0.063	0.014	0.108
Controles	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: INEC. (2013).

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de heterogeneidad que fue realizada para individuos con sexo biológico femenino, de la comunidad LGBTI. Se evaluó el impacto de la educación avanzada sobre los individuos bisexuales y transmasculinos, en relación a mujeres lesbianas. Ingreso representado en dólares estadounidenses (USD).

Tabla 7: Prueba Heterogeneidad Sexo Biológico Hombre LGBTI

PRUEBA HETEROGENEIDAD

HOMBRES

VARIABLES	Ingreso		Horas Trabajadas		Empleo		Empleo Formal		Empleo Informal	
bisexual	-13.2 (34.07)	63.62** (31.65)	0.043 (1.274)	-1.174 (1.208)	0.0308 (0.0499)	0.0669 (0.0503)	-0.015 (0.0809)	-0.0261 (0.0828)	0.0457 (0.0745)	0.093 (0.0768)
transfemenino	53.39** (24.08)	45.70* (24.04)	1.772** (0.809)	0.846 (0.766)	0.0857*** (0.0245)	0.0620** (0.0242)	0.167*** (0.0380)	0.169*** (0.0389)	-0.0809** (0.0338)	-0.107*** (0.0347)
educación avanzada	248.9*** (27.19)	203.6*** (27.30)	0.907 (0.750)	-0.0065 (0.747)	-0.0860*** (0.0279)	-0.0777*** (0.0273)	-0.316*** (0.0380)	-0.276*** (0.0394)	0.230*** (0.0353)	0.198*** (0.0359)
educación avanzada * bisexual	-83.26 (56.75)	-92.01* (50.86)	1.54 (1.510)	2.086 (1.437)	-0.0789 (0.0629)	-0.076 (0.0601)	-0.00337 (0.0908)	-0.00668 (0.0919)	-0.0755 (0.0866)	-0.0694 (0.0871)
educación avanzada * transfemenino	-180.0*** (41.05)	-96.46*** (36.80)	0.657 (1.068)	-0.000163 (1.018)	0.0329 (0.0334)	0.0355 (0.0324)	0.170*** (0.0497)	0.106** (0.0508)	-0.137*** (0.0459)	-0.07 (0.0464)
N	1536	1536	1570	1570	1821	1821	1821	1821	1821	1821
R-squared	0.052	0.202	0.760	0.789	0.050	0.152	0.171	0.207	0.079	0.142
Controles	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI

Robust standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: INEC. (2013).

Esta tabla muestra los resultados de la prueba de heterogeneidad que fue realizada para individuos con sexo biológico masculino, de la comunidad LGBTI. Se evaluó el impacto de la educación avanzada sobre los individuos bisexuales y transfemeninos, en relación a hombres gay. Ingreso representado en dólares estadounidenses (USD).