

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS

**DISCRIMINACIÓN LABORAL POR IDENTIDAD DE
GÉNERO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL
ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE INGENIERA EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y
FINANCIERAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ESTEFANÍA MARITZA CISNEROS FREIRE

estefa-mary@hotmail.com

DIRECTORA: Dra. YASMÍN SALAZAR MÉNDEZ

yasmin.salazar@epn.edu.ec

QUITO, NOVIEMBRE 2017

Declaración

Yo, Estefanía Maritza Cisneros Freire, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



Estefanía Maritza Cisneros Freire

Certificación

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Estefanía Maritza Cisneros Freire, bajo mi supervisión.



Dra. Yasmín Salazar Méndez
Directora

Agradecimientos

Siempre estaré agradecida con mi mami que ha hecho todo lo posible para que pueda cumplir mis metas y espero que juntas consigamos todo lo que nos hemos propuesto, te quiero mami.

A mi papá, que a pesar de estar lejos, nunca dejó de apoyarme y estar pendiente de mí. Muchas gracias papi por todo el apoyo incondicional y espero verte pronto.

A mi hermana, Alejandra, que me ha enseñado que ser diferentes no nos limita para que podamos ser una gran familia. Siempre tendrás mi apoyo en todo lo que necesites.

A Jose Gabriel, que se convirtió en mi mejor amigo, cómplice y novio. Muchas gracias por tu paciencia, enseñanzas, locura y sobretodo por hacer que mi vida sea divertida y feliz.

Agradezco a todas las personas que contribuyeron en mi formación académica, y de forma especial a mi Directora de tesis Yasmín Salazar, por su orientación y dedicación para que este proyecto salga adelante de la mejor manera.

A mi mejor amiga, Jhois, que con sus consejos y enseñanzas supo ser mi apoyo, más que una amiga se convirtió en una hermana. Gracias por estos 13 años de amistad.

Gracias a todos mis amigos por las experiencias vividas, sin ustedes todo el proceso universitario no hubiese sido el mismo, tantas risas, nervios y estrés pero juntos.

Estefanía

Dedicatoria

A mi madre por ser la mejor guía, por toda su dedicación, por sus valores y sobretodo por enseñarme a ser feliz a pesar de todas las adversidades que se nos presente. Este es el fruto de muchas noches de desvelos juntas, de alegrías y tristezas. Gracias Mamita

Estefanía

Índice General

Índice de Figuras	VII
Índice de Tablas	VIII
Lista de Abreviaturas	IX
Resumen	XI
Abstract	XII
Preámbulo	XIII
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Justificación	4
1.3. Objetivo General	6
1.4. Objetivos Específicos	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Teoría Económica	7
2.1.1. Teorías Económicas sobre Discriminación	7
2.1.1.1. Modelo del gusto por discriminar	8
2.1.1.2. Discriminación Estadística	12
2.2. Evidencia Empírica	14
3. DATOS Y METODOLOGÍA	16
3.1. Descripción de la Base de Datos	16
3.2. Metodología	18

3.2.1. Corrección del sesgo de selección de Heckman	21
3.3. Análisis de Correcta Especificación del Modelo	21
3.4. Descripción de las Variables	22
3.4.1. Variables Dependientes	24
3.4.2. Variables Independientes	27
4. RESULTADOS	36
4.1. Análisis de la situación laboral	36
4.2. Análisis de discriminación laboral	39
4.3. Corrección del Sesgo de selección	44
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1. Conclusiones	47
5.2. Recomendaciones	50
BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	57
A. Artículos de la Constitución del Ecuador 2008	57
B. Artículos del Código de Trabajo 2013	58
C. Principios de Yogyakarta 2007	58
D. Resolución N°. 074 emitida por la Corporación Registro Civil 2014	61
APÉNDICE	63
A. Datos Atípicos	63
B. Datos Perdidos	64
C. Análisis de Variable Omitida	65
D. Análisis de Heterocedasticidad	66

Índice de Figuras

3.1. Porcentaje de distribución del mercado laboral	24
3.2. Distribución del mercado laboral por rama de actividad	25
3.3. Existencia de discriminación laboral	26
3.4. Edad vs Distribución del mercado laboral	27
3.5. Edad vs Discriminación laboral	28
3.6. Estructura de las categorías del estado civil	29
3.7. Estado civil categorizado vs Orientación sexual	30
3.8. Autoidentificación étnica	31
3.9. Nivel de instrucción categorizado	32
3.10. Salario básico vs Seguridad social	33
3.11. Mercado laboral vs Seguridad social	34
3.12. Tenencia de hijos	35
3.13. Trabajo de carácter sexual	35
5.1. Datos Atípicos	63

Índice de Tablas

3.1. Selección de variables	23
3.2. Discriminación laboral por identidad de género	26
3.3. Ingreso mensual	32
4.1. Estimación modelo probit sobre participación en el mercado laboral	37
4.2. Estimación modelo probit sobre discriminación laboral	40
4.3. Estimación con el Método de Corrección de Heckman	45
4.4. Estimación con el método de corrección de Heckman	46
5.1. Descripción de datos perdidos	64
5.2. Aplicación Test Ramsey RESET en el Modelo sobre Discriminación Laboral	65
5.3. Aplicación Test Ramsey RESET en el Modelo sobre Situación Laboral	65
5.4. Aplicación Test de White en el Modelo sobre Discriminación Laboral	66
5.5. Aplicación Test de White en el Modelo sobre Situación Laboral	66
5.6. Aplicación Test de Breusch-Pagan en el Modelo sobre Discriminación Laboral	66
5.7. Aplicación Test de Breusch-Pagan en el Modelo sobre Situación Laboral	67

Lista de Abreviaturas

BM Banco Mundial

CDT Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Mujeres y Hombres

CEGESTI Centro de Gestión Tecnológica e Informática Industrial

CONAPRED Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

FDA Función de Distribución Acumulada

FEE Fundación Ecuatoriana Equidad

FRA Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

FSE Fondo Social Europeo

HRC Human Rights Campaign

IESS Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

INEC Instituto Nacional de Estadística y Censos

LGBTI Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales

MSP Ministerio de Salud Pública

OEA Organización de los Estados Americanos

OIT Organización Internacional del Trabajo

PEA Población Económicamente Activa

PEW Pew Research Center

SIDA Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida

SMART Sexual Minority Assessment Research Team

VIH Virus de Inmunodeficiencia Humana

Resumen

La discriminación laboral es definida como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (p.1). Sin embargo, existen otras características como la identidad de género y la orientación sexual que alteran la igualdad de oportunidades y trato en el trabajo. En los últimos años, la discriminación laboral hacia el grupo LGBTI ha tomado atención prioritaria entre organismos internacionales y el gobierno del Ecuador. Sin embargo, existe limitada evidencia teórica y empírica para que los hacedores de política tomen medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de esta minoría. Esta investigación tiene como objetivo determinar los factores que condicionan al grupo LGBTI a ser discriminados en el mercado laboral, para lo cual se aborda el caso ecuatoriano para el año 2013, país donde la Constitución ha sido modificada para que exista mayor inclusión a grupos vulnerables. Para esto, en el estudio se estima dos modelos probit a partir de los datos proporcionados por la primera investigación sobre las Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el País, que corresponde al año 2013. Los resultados determinan que, pertenecer a la comunidad LGBTI disminuye la probabilidad de ingresar y permanecer en el mercado laboral, así como también aumenta la posibilidad de formar parte del mercado laboral informal que, en general, no cuenta de garantías laborales.

Palabras clave: Discriminación Laboral, Grupo LGBTI, Minoría, Mercado Laboral.

Abstract

Labor discrimination is defined as “Any distinction, exclusion or preference based on race, color, sex, religion, political opinion, national origin or social origin that has the effect of nullifying or altering equality of opportunity or treatment in employment and occupation ”(p.1). However, there are other characteristics such as gender identity and sexual orientation that alter equal opportunities and treatment at work. In the last years, the labor discrimination towards the LGBTI group has taken priority attention between international organisms and the Ecuadorian government. However, there is limited theoretical and empirical evidence for policymakers to take action to improve the living conditions of this minority. This research aims to determine the factors that condition the LGBTI group to be discriminated in the labor market, for any matter that the Ecuadorian case for the year 2013, country where the constitution has been modified so that there is more inclusion to vulnerable groups. For this, the study estimates the models tested from the data provided by the first research on the Conditions of Life, Social Inclusion and Human Rights of Diversities in the Country, corresponding to the year 2013. The results determine that, belonging to the LGBTI community decreases the probability of entering and remaining in the labor market, as well as increasing the possibility of being part of the informal labor market, in general, without employment guarantees.

Keywords: Labor Discrimination, LGBTI Group, Minority, Labor Market.

Preámbulo

La discriminación laboral es considerada como cualquier distinción o exclusión basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958). Entre los tipos de discriminación más estudiados se encuentra la discriminación salarial y por género. Sin embargo, en el análisis de discriminación laboral por género se ha hecho caso omiso a minorías con diferente orientación sexual e identidad de género como el grupo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales (LGBTI).

Según el Banco Mundial (2017), el grupo LGBTI registra tasas de desempleo más altas debido a la discriminación causada por su condición sexual. En el Ecuador, el INEC (2013) en la primera investigación sobre las Diversidades Sexuales reporta que la comunidad LGBTI aún vive en condiciones de desigualdad en relación a la población heterosexual. En la actual Constitución del Ecuador se ha trabajado en temas de inclusión de grupos vulnerables, sin embargo, existen temas como la discriminación laboral que necesitan un análisis exhaustivo que permita identificar los factores que hacen que aumente y persista la exclusión y discriminación en el mercado laboral.

Esta investigación tiene por objetivo entender y analizar los fundamentos teóricos vinculados con la teoría de la discriminación de género y relacionarlos con la identidad de género y orientación sexual (grupo LGBTI). Asimismo, se pretende caracterizar a la población LGBTI y a su vez situarlos como sujetos expuestos a violencia, discriminación y exclusión laboral. Finalmente, en el estudio se determina los factores que condicionan al grupo LGBTI a ser discriminados en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2013. En otras palabras, se quiere investigar si factores socioeconómicos como edad, educación,

ingreso, estado civil influyen en el aumento de discriminación en el empleo.

La investigación presenta cinco capítulos acerca de la discriminación en el mercado laboral hacia el grupo LGBTI. En el Capítulo 1, se aborda la problemática sobre discriminación laboral hacia personas con diferente orientación sexual e identidad de género, desde el punto de vista de la teoría económica. Posteriormente, se justifica el tema mediante el análisis de las consecuencias de discriminar, excluir y violentar en el ámbito laboral. Además, se muestra cifras relevantes a nivel mundial y nacional, y finalmente se incluyen los objetivos que encaminaron al estudio.

En el Capítulo 2, se desarrolla el marco teórico, que presenta la revisión de las teorías económicas sobre discriminación laboral. Al no existir una teoría específica para discriminación por orientación sexual e identidad de género, se toma la teoría económica general propuesta por Becker (1957) basada en el modelo del gusto por discriminar, y la teoría de la discriminación estadística desarrollada por Phelps (1972) y Arrow (1973) orientadas a la información imperfecta al momento de la contratación de un trabajador.

En el Capítulo 3, se muestran los datos y metodología. En primera instancia, se describe la base de datos tomada de la primera investigación sobre las Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el País, que corresponde al año 2013. Posteriormente, se describe la metodología, la cual consiste en dos modelos probit. A continuación, se describe las variables utilizadas en estudios previos. Por último, se realiza la especificación de los modelos, mediante un análisis de correcta especificación.

El Capítulo 4, presenta los resultados obtenidos mediante la estimación de los modelos de elección discreta probit, tomando en consideración las variables que son influyentes. El primer modelo se enfoca en los determinantes del mercado laboral que inciden para que una persona de la población LGBTI trabaje, mientras que el segundo modelo analiza los determinantes que inciden en la existencia de discriminación en el ámbito laboral.

Finalmente, en el Capítulo 5, se incluyen las conclusiones y recomendaciones obtenidas de los resultados. De forma general, se concluye que existe exclusión y discriminación laboral, que genera pérdida del bienestar económico y social de las personas LGBTI.

Capítulo 1

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (1958) se refiere a “la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (p.1). Esta definición general puede ser considerada como el punto de partida para el estudio de la discriminación en diversas ciencias sociales y, a partir de esta base, se pueden realizar análisis específicos dependiendo del área. Específicamente, en la economía, el estudio de la discriminación laboral aborda, entre otros aspectos relacionados con la Economía del Bienestar, las consecuencias en el ámbito laboral -contratación, salarios, informalidad- y, para explicarlas existen dos teorías que son consideradas como las más relevantes.

La primera teoría es la propuesta por Becker (1957) quien plantea la “Teoría del Gusto por Discriminar” y considera la existencia de discriminación laboral cuando en un grupo se segrega a individuos por características personales como género y etnia. De acuerdo con esta teoría, la discriminación puede describirse desde dos perspectivas diferentes: como empleador o como trabajador. En el caso de discriminación por parte de los empleadores, significa que, los empleadores con tendencias discriminatorias deben asumir un coste en relación a patronos que no tienen prejuicios al momento de la contratación. Dicho coste será pagado por los empleados discriminados siendo más productivos a un salario determinado o inclusive aceptando un salario más bajo. En cambio, la discriminación por parte de los trabajadores, se verá reflejada en la inconformidad de laborar con personas con

diferentes características personales, generando un costo no monetario por permanecer en un entorno que no es de su agrado.

Por otra parte, Phelps y Arrow (1972) plantean la “Teoría de la Discriminación Estadística” misma que se basa en que en el proceso de contratación es difícil obtener información sobre la educación, el historial o el estado de salud de un individuo porque representa un alto costo para el empleador. En ese caso, el empleador basará su decisión de contratación en características raciales, de género o de ubicación espacial que le permita discriminar estadísticamente a los trabajadores. Por ejemplo, variables como la edad y el género pueden atribuir al empleador información sobre fuerza física, es decir que si necesitan personas para trabajos con actividades físicas van a inclinarse por contratar hombres jóvenes.

Entre los tipos más comunes de discriminación se pueden mencionar a la discriminación salarial y a la discriminación por género. En el primer caso, se dice que existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características laborales reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características de los individuos en cuestión (etnia, religión, género) (Stiglitz, 1973). En lo que respecta a la discriminación laboral por género, los análisis previos contemplan, en su mayoría, exclusivamente las diferencias entre hombres y mujeres y poca atención se ha prestado a aspectos como la orientación sexual e identidad de género, aspectos que caracterizan al grupo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales. La orientación sexual, que es la atracción hacia (o el deseo sexual) personas del mismo sexo o un sexo diferente (Laumann, 1994), y la identidad de género, que capta una dimensión humana diferente centrándose en cómo una autopercepción en términos de ser hombre o mujer, implican diferencias en la expresión de género, como la apariencia y maneras que no se ajustan a lo que se espera socialmente de su sexo de nacimiento (SMART, 2009).

De acuerdo al Banco Mundial (2017), la población LGBTI obtiene resultados educativos más bajos debido a la discriminación, la intimidación y la violencia; registran tasas de desempleo más altas, y sufren la falta de acceso a la vivienda, la salud y a servicios financieros apropiados. Badgett (2014) menciona que, es probable que el estigma y la exclusión de las personas LGBTI generen costos económicos, particularmente por la pérdida de productividad como resultado de la discriminación en el lugar de trabajo; esta forma

de exclusión resultaría en la pérdida de capital humano potencial o en la subutilización del capital humano existente. Concretamente, Klawitter (2015) en su investigación acerca de una variedad de estudios de diferencias salariales en los Estados Unidos, Países Bajos, Reino Unido, Suecia, Grecia, Francia y Australia, concluye que los hombres homosexuales y bisexuales con similar cualificación ganan un 11 por ciento menos que los hombres heterosexuales, es decir la discriminación laboral es un factor contribuyente en la reducción del salario.

En el Ecuador, hasta el año 1996 la homosexualidad era penalizada como un delito dentro del Código Penal Ecuatoriano. Posteriormente, en el Registro Oficial 203 de 1997, se determinó que la homosexualidad debe ser sometida a tratamientos médicos, ya que el encarcelar a personas homosexuales podría propiciar dichas conductas. A partir del año 2008, con el cambio de la Constitución del Ecuador, se reconocieron los derechos de las personas con diferente orientación sexual e identidad de género, brindando un concepto amplio con énfasis en el respeto a los derechos y garantías. Así, en el artículo 11 de la Constitución ecuatoriana se considera la igualdad y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Además, el artículo 66 hace referencia al derecho a tomar decisiones libres sobre sexualidad, vida y orientación sexual (referirse Anexo A). Por otra parte, el Ecuador se apega a normativas jurídicas y convenios internacionales, como es la Resolución de la Organización de Estados Americanos que condena a la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género (OEA, 2008).

Por lo expuesto, el presente proyecto de titulación tiene como objetivo indagar sobre la discriminación laboral al grupo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales en el mercado laboral ecuatoriano. La pregunta de investigación planteada busca determinar los factores con mayor incidencia en la discriminación en el mercado de trabajo y caracterizar la situación socioeconómica del grupo de estudio. Esta información constituirá una herramienta para que los hacedores de política tomen medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de esta minoría.

1.2. Justificación

A nivel mundial, como consecuencia de la discriminación, la exclusión y la violencia en el ámbito laboral, la población LGBTI ha tenido mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, se les ha negado oportunidades de capacitación y reciben salarios inferiores con relación a la población heterosexual (OIT, 2015b). Las oportunidades para revertir esta realidad se ven obstaculizadas ya que las personas trabajadoras LGBTI no suelen estar representadas en las estructuras de gobierno ni en las organizaciones de empleadores o de trabajadores, y sus intereses particulares rara vez son objeto de diálogo social o se reflejan en acuerdos bilaterales de negociación colectiva (OIT, 2016).

En este contexto, se han realizado estudios que evidencian la situación de discriminación en el mercado de trabajo hacia minorías con diferente orientación sexual e identidad de género. Entre los más relevantes se puede mencionar al estudio de Leppel y Clain (2015) que determinan que las personas del grupo LGBTI que están casadas experimentan menor satisfacción en el trabajo en comparación con personas heterosexuales. Esta determinación puede deberse a la falta de empleadores que otorguen beneficios para cónyuges del mismo sexo. Por otra parte, Carpenter (2008) señala que en Australia las jóvenes lesbianas en comparación con mujeres heterosexuales tienen menores ingresos personales; reportan probabilidades significativamente altas de acoso en el trabajo, dificultad para encontrar un trabajo, perder un empleo y disminuir los ingresos y están significativamente más insatisfechas con los aspectos económicos de sus vidas (trabajo, carrera, dinero). En tanto, Elmslie y Tebaldi (2007) recurren a analizar variables relacionadas a la ocupación, concluyendo que personas con diferente orientación sexual sufren discriminación laboral. Finalmente, Yeung (2006) sugiere que existe discriminación laboral en Estados Unidos contra los trabajadores varones gays.

En lo que respecta a la evidencia empírica para Ecuador, Rivera (2013) argumenta que la discriminación laboral se ha enfocado en el análisis por etnia y género, y para el estudio de discriminación por género se analizó la brecha entre hombres y mujeres, es decir, en el país no se ha analizado a grupos con diferente orientación sexual e identidad de género (LGBTI).

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en la primera investigación sobre las Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales y de Género en el País, se determinó que la población LGBTI no tiene pleno acceso ni igualdad de oportunidades en el campo laboral. En efecto, siendo la protección social un indicador del trabajo decente (OIT, 2008), se evidencia que de las personas del grupo LGBTI que trabajan, el 34 % tiene un trabajo decente. El ingreso y la protección social también son un indicador del trabajo decente, determinando que de la población de estudio que tiene empleo, el 51 % tiene un ingreso mensual menor a \$375 que es el salario básico unificado, mientras que el 49 % posee ingresos mayores al salario básico. Además se demuestra que del total de la Población Económicamente Activa (PEA), el 94,5 % está ocupado y el 5,5 % desempleado. De las personas empleadas, el 49,5 % son trabajadores de empresas de servicios y vendedores de comercio y mercado. Respecto al ámbito educativo, se señala que el nivel de instrucción de los entrevistados mayoritariamente (40,6 %) es de al menos un año de instrucción universitaria, el 37,1 % obtuvieron el bachillerato y el 13,8 % cuentan con educación básica.

Atendiendo a estas consideraciones y a la atención puesta en este grupo por organismos internacionales, como el Banco Mundial, y el Estado ecuatoriano, este proyecto de investigación busca abordar la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano del grupo LGBTI desde el punto de vista económico con el fin de aportar con información socio-económica relacionada con la situación de este grupo minoritario.

1.3. Objetivo General

Determinar los factores que condicionan al grupo LGBTI a ser discriminados en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2013.

1.4. Objetivos Específicos

- Analizar los fundamentos teóricos vinculados con la teoría de la discriminación de género y relacionarlos con la identidad de género y orientación sexual (grupo LGBTI).
- Definir los factores determinantes de la discriminación del grupo LGBTI en el mercado de trabajo.
- Caracterizar la situación socioeconómica del grupo LGBTI.

Capítulo 2

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se analizan los argumentos de la teoría económica que explican la discriminación laboral. Al no existir una teoría específica para la discriminación por orientación sexual, se tomará la teoría económica general propuesta por Becker (1957) basada en el modelo del gusto por discriminar, y la teoría de la discriminación estadística desarrollada por Phelps (1972) y Arrow (1973) orientadas a la información imperfecta al momento de la contratación de un trabajador. Es importante mencionar que las teorías están encaminadas a estudiar al grupo LGBTI como la minoría discriminada.

2.1. Teoría Económica

2.1.1. Teorías Económicas sobre Discriminación

Para efecto del presente análisis es fundamental puntualizar en el significado de discriminación desde el punto de vista económico. Stiglitz (1973) define que existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben salarios diferentes y tales diferencias se encuentran sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos en cuestión (etnia, religión, género). De acuerdo con lo expresado, en economía se mencionan dos teorías relevantes para la formalización del análisis de la discriminación.

Becker (1957) plantea la teoría del gusto por discriminar que considera la existencia de discriminación laboral cuando en un grupo se segrega a individuos por diferencias en ciertas características personales como género, etnia o desigualdades socioeconómicas que pueden afectar a la contratación o en el espacio laboral. Por su parte, Phelps (1972) y Arrow (1973) propusieron la teoría de la discriminación estadística basada en que en el proceso

de contratación es difícil obtener información sobre la educación, el historial criminal o el estado de salud de un postulante a un empleo porque representa un alto costo para el empleador. Entonces el empleador fundamenta su decisión de contratación en prejuicios emitidos como señales, como por ejemplo la etnia y el género.

Las teorías expuestas fundamentan su estudio en la existencia de un grupo minoritario que ha sido discriminado por características que en general son raciales y de género. En el caso del análisis de discriminación por género se ha tomado importancia en investigar exclusivamente a hombres y mujeres, pero se ha dejado de lado a minorías con diferente orientación sexual como el grupo de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgeneristas e Intersexuales (LGBTI).

2.1.1.1. Modelo del gusto por discriminar

Becker (1957) expuso la teoría *The Economics of Discrimination*, aplicada a dos grupos históricamente discriminados: mujeres y afrodescendientes. La teoría mencionada plantea que la productividad de un empleado puede verse afectada por diferencias en características como género, etnia o desigualdades socioeconómicas que generan minorías percibidas en diferentes entornos, ya sea como empleador o trabajador. Para el caso de discriminación por parte de los empleadores, significa que contratar minorías les representa un mayor coste, el cual los empleados discriminados deben pagar siendo más productivos a un salario determinado o aceptando un salario más bajo. En cambio la discriminación por parte de los trabajadores, se verá reflejada en un costo no monetario que engloba prejuicios difíciles de tolerar como la presencia de trabajadores con diferentes características personales. A continuación se expondrá el desarrollo del modelo del gusto por discriminar tanto para el empleador como para el trabajador.

Discriminación por parte del empleador La idea central del modelo es que los empleadores con tendencias discriminatorias deben asumir un coste en relación a patronos que no tienen prejuicios al momento de la contratación. El coste para el empleador se verá reflejado en un coeficiente que exprese dicha discriminación, siendo este representado por las características que afecten a la contratación, así como al salario de los empleados. Dado el caso en el que el colectivo heterosexual y el grupo LGBTI tengan una productividad

similar, el empresario tiene tendencias a discriminar cuando no considera a ambos sustitutos perfectos y la contratación no sugiere un salario igual. La discriminación por parte de los empleadores se puede evidenciar de mejor manera mediante el modelo teórico que a continuación se va a desarrollar.

El modelo supone que el mercado se encuentra en competencia perfecta, es decir que los agentes económicos no tienen el poder para cambiar el precio porque ya está dado. Los trabajadores son perfectamente sustituibles y existe rendimientos constantes a escala, es decir, que al aumentar un factor productivo consecuentemente aumentará la cantidad del bien acabado. Como se mencionó anteriormente, los empleadores deben asumir un costo debido a su tendencia discriminatoria, que se verá reflejado en su utilidad. La utilidad del empleador será denotada como V_i y dependerá del número de empleados LGBTI que contrate y del beneficio. Los empleadores maximizan la utilidad:

$$V_i = \pi_i - d_i L_{lgbti} \quad (2.1)$$

Sea d_i el coeficiente de discriminación que representará el coste no económico de contratar personas LGBTI; se define como un número natural (cero o positivo), que se usa como una representación cuantitativa del gusto por discriminar, siendo la base para cuantificar empíricamente la importancia de la discriminación (Rivera, 2013). El beneficio que tiene el empleador está denotado por π_i , y se obtiene $\pi_i = f(L_h + L_{lgbti}) - w_h L_h - w_{lgbti} L_{lgbti}$, siendo $f(\cdot)$ la función de producción de rendimientos constantes a escala que maximiza la elección del empleador en escoger un trabajador heterosexual (L_h) o LGBTI (L_{lgbti}).

Otro enfoque que se debe considerar para representar a la utilidad es el mencionado por Goldberg (1982) argumenta que la función de utilidad está mal dirigida porque no se debería maximizar la utilidad sino los beneficios. Continuando con el modelo de discriminación por parte de los empleadores, Becker formula restricciones para maximizar la función de utilidad dada por:

$$f'(L_h^* + L_{lgbti}^*) - w_h \leq 0 \quad (2.2)$$

$$f'(L_h^* + L_{lgbti}^*) - w_{hlgbti} - d_i \leq 0 \quad (2.3)$$

La primera identidad representa la contratación de una persona heterosexual, siendo el costo marginal igual al salario del trabajador, mientras que para un empleado que sufre discriminación se considera el salario más el prejuicio por parte del empleador. El prejuicio que sufre el empleador hace que el costo del salario de las personas LGBTI sea más altos de acuerdo a su concepción. La discriminación es notable cuando el empleador no considera que los trabajadores son sustitutos perfectos, pero un supuesto del modelo es que los trabajadores deben ser sustitutos perfectos entonces esta premisa se obtendrá si:

$$w_{lgbti} + d_i \leq w_h \quad (2.4)$$

Asegurando que se contraten trabajadores con diferente identidad de género, pero a su vez causando una brecha y discriminación salarial basada en prejuicios y no realmente en la productividad y desempeño del trabajador. Ser sustitutos perfectos hace referencia a que el empleo estará totalmente segregado, lo que queda en discusión porque pueda que haya discriminación en ciertas ramas de las actividades económicas pero no como generaliza el autor. Es importante mencionar que en competencia perfecta el mercado se encuentra en equilibrio en el corto plazo, pero si el mercado no fuese competitivo habría restricciones de entrada y salida, lo que imposibilita una discriminación a largo plazo. Entonces el modelo se basa en competencia perfecta y en el corto plazo garantizado por:

$$w_{lgbti} + d_i^* = w_h \quad (2.5)$$

Entonces, algunos empleadores serán indiferentes en contratar personas sin distinción de género, pero si los prejuicios son mayores que el discriminador marginal d_i^* se evidenciará mayores contrataciones a personas heterosexuales. Si el empleador tiene tendencias a discriminar, aumentará el trabajo para personas que se encuentren en el grupo no discriminado sin tomar en cuenta que en la minoría pueden existir trabajadores más productivos (Rivera, 2013).

Existen varios modelos que han surgido a partir de la teoría del gusto por discriminar, pero han ido sufriendo variaciones. Es el caso de Bergmann (1974) que critica abiertamente que la discriminación no tiene que ser vista desde el empleo sino debe ser analizado por sectores de actividad económica como lo menciona en el modelo *overcrowding*. El modelo analiza que determinadas actividades causan segregación ocupacional por razones de

género, es decir que para el mercado laboral existen ciertas actividades que son exclusivas para hombres y que las mujeres no pueden participar. Esta teoría no es tomada en consideración para el estudio porque la minoría no está siendo causada por razones de fuerza, sino por características personales. Por otra parte, Oaxaca (1973) determina la diferencia de salarios en términos porcentuales entre dos grupos de individuos (hombres y mujeres), a través de un componente de diferenciación salarial mediante la estimación de ecuaciones salariales para hombres y mujeres.

Finalmente, la teoría del gusto por discriminar por parte del empleador en general es considerada como una de las más relevantes en la economía, porque ofrece un amplio panorama de la discriminación salarial entre hombres y mujeres colocando a la diferencia biológica como elemento determinante de la división de trabajo e inversión de capital humano, pero se ha criticado la dificultad de medirlo por lo que han sobresalido modelos como el de discriminación estadística.

Discriminación por parte de los trabajadores El modelo del gusto por discriminar por parte de los trabajadores supone que todos los empleados tienen el mismo nivel de productividad, pero existen prejuicios como la identidad de género o etnia que generan una minoría con una demanda salarial de $(w_h + d)$ donde w_h es el salario del grupo mayoritario y d es el coeficiente de discriminación. Un trabajador que discrimina a otro refleja su inconformidad en el salario ya que el ambiente de trabajo no es el adecuado y esto genera un costo no monetario que está dado por:

$$w_{lgbti} - d_i \tag{2.6}$$

Se evidencia que el coeficiente de discriminación describe el grado en que los agentes del mercado individual discriminan y a la vez afecta en este caso a los ingresos del grupo LGBTI. Becker (1957) menciona que el costo de discriminar a cada trabajador (c) está definido por:

$$c = \frac{(w_{lgbti} - w_h)}{w_h} \tag{2.7}$$

Se concluye que a un empleado le será indiferente trabajar con una persona con distinta identidad sexual si su coste es igual al coeficiente de discriminación, mientras que si el coste

es mayor la preferencia del empleado cambiará y elegirá trabajar con personas heterosexuales. Basados en la premisa que un grupo mayoritario tiene prejuicios de trabajar con una minoría termina en segregación de la fuerza laboral, pero no en diferencias salariales.

2.1.1.2. Discriminación Estadística

La discriminación estadística constituye una crítica a la teoría de la economía de la discriminación propuesta por Becker debido a que se considera una economía ideal, asumiendo información perfecta de un agente, pero no representa los problemas de información en el momento de la contratación. Arrow (1973) critica que el modelo del gusto por discriminar está planteado para el corto plazo, además no cumple el supuesto de información simétrica para que el mercado se encuentre en competencia perfecta. Por su parte Phelps (1972) menciona que al momento de la contratación es indispensable obtener información de la productividad del trabajador y no basarse en características como la etnia, sexo, o ascendencia nacional etc.

La teoría de la discriminación estadística propuesta por Phelps (1972) y Arrow (1973) se fundamenta en la información imperfecta, es decir los empleadores son incapaces de observar todo el contexto laboral de una persona, obligándolo a confiar en el promedio del grupo al que cree que pertenece dicha persona. Esta teoría plantea la dificultad de obtener información completa acerca de la capacidad, educación, habilidad, propensión a participar en actividades criminales o estado anímico de una persona porque representa un alto coste para el empleador lo que conlleva a basar su criterio de contratación en características raciales, de género o de ubicación espacial que permita discriminar estadísticamente a los trabajadores. Por ejemplo, variables como la edad y el género pueden atribuir al empleador información sobre fuerza física, es decir que si necesitan personas para trabajos con actividades físicas van a inclinarse por contratar hombres y que sean jóvenes.

Por lo expuesto, la idea central de la discriminación estadística es obtener información de un grupo de estudio, ya que la información de un solo individuo es costosa o escasa pero la información por grupos es más completa aunque sigue implicando un riesgo por tomar información de un promedio grupal. El riesgo está asociado con los individuos que se va a discriminar debido a que van a estar alejados de la media; disminuyendo las posi-

bilidades de obtener un empleo.

Para plantear el modelo de discriminación estadística se considera que el empleador no observa todas las características laborales de una persona, pero puede clasificarle por sus condiciones personales en $j \in (h, lgbti)$ siendo h el grupo de personas heterosexuales y $lgbti$ los aspirantes a trabajar con diferente identidad de género. Fang y Moro (2011) denotan a q como la habilidad de los trabajadores que es igual a su producto marginal, es decir que si se aumenta trabajadores la producción lo hará de la misma manera en la misma proporción. Se supone una distribución normal de los postulantes a trabajar $N(\mu_i, \sigma_j^2)$. Con la información disponible se infiere el valor esperado de la habilidad que está dado por:

$$\theta = q + \varepsilon \quad (2.8)$$

La señal ruidosa de productividad (ε) tiene distribución normal $N(0, \sigma_j^2)$, mientras q está distribuido condicionalmente dado θ con media igual al promedio ponderado de la señal y la media del grupo incondicional:

$$E(q | \theta) = \frac{\sigma_j^2}{\sigma_j^2 + \sigma_{\varepsilon_j}^2} \theta + \frac{\sigma_{\varepsilon_j}^2}{\sigma_j^2 + \sigma_{\varepsilon_j}^2} \mu_j \quad (2.9)$$

En la ecuación (2.9) se reflejan las condiciones cuando el salario tenderá a ser más cercano a la productividad o más cercano a la media poblacional. Cuando la varianza de ε toma un valor alto, la señal será muy ruidosa y el valor esperado condicional de la productividad de los trabajadores será cercano a la media poblacional independiente de la señal dada; mientras que, si el valor de la varianza es pequeña la señal proporciona una estimación precisa de la capacidad del trabajador.

Posteriormente, a la discriminación estadística, se han derivado modelos modificados y con otras interpretaciones. Entre los más relevantes se puede mencionar a Tenjo et al. (2002) quienes proponen otra interpretación de la discriminación estadística, que consiste en que las diferencias en el mercado laboral están dado por factores socioeconómicos que pueden crear un factor de riesgo al momento de la contratación. Por ejemplo, contratar a una mujer puede crear incertidumbre ya que sus actividades no solo van a estar enfocadas en el trabajo sino en su hogar, lo que conlleva a discriminar por el rol que tiene la mujer en la sociedad.

Por su parte, Rudebusch (1998) afirma que los modelos basados en la información permiten un relato más realista de la discriminación en el mercado, pero a su vez puede ser muy perjudicial tanto para la eficiencia de las asignaciones de mercado como para la equidad, debido a la posibilidad muy real de que las generalizaciones estadísticas empíricamente válidas estará en el centro de este tipo de discriminación pueden ser profecías autocumplidas.

Por lo expuesto de la teoría del gusto por discriminar y de la discriminación estadística, se concluye que existe sustento teórico acerca de la discriminación laboral con diferentes puntos de vista. La discriminación estadística está enfocada más a la realidad, pero el problema que se encuentra en este modelo es que trabaja con promedios de grupo y muchos trabajadores pueden alejarse de la media.

2.2. Evidencia Empírica

Para el análisis, se investigaron estudios sobre discriminación en el mercado laboral hacia grupos con diferente orientación sexual e identidad de género. Entre los más relevantes se puede mencionar al estudio de Yeung (2006) acerca del análisis de la orientación sexual sobre los efectos en las ganancias; plantea un modelo con variables sociodemográficas y la experiencia. El autor concluye que la homofobia puede afectar en la productividad de los trabajadores homosexuales. Además, el estigma puede causar estrés y ansiedad, que a la vez tiene un efecto negativo en la capacidad laboral de los trabajadores homosexuales. En relación a las ganancias, el estudio aporta que existe disparidad de ingresos entre homosexuales y heterosexuales, ya que las personas homosexuales ganan de 12 a 22 por ciento menos que las personas heterosexuales.

Por su parte, Drydakis (2009) examina la discriminación laboral hacia personas con diferente orientación sexual en el sector privado griego y concluye que las personas homosexuales tienen menor posibilidad de recibir una entrevista de trabajo. No obstante, existen casos donde los empleadores llaman a los solicitantes con diferente orientación sexual a entrevistas y los salarios ofrecidos no difieren de la población heterosexual.

En tanto, Elmslie y Tebaldi (2007) en su estudio sobre discriminación por orientación

sexual en el mercado laboral recurren a variables sobre ocupación, trabajo a medio tiempo y ganancias mensuales. El estudio concluye que la discriminación contra las mujeres lesbianas es débil o inexistente y al parecer los empleadores no basan su decisión de contratación en características como el matrimonio. De acuerdo a la ocupación, el estudio determina que existen ocupaciones como construcción, limpieza, mantenimiento, extracción y producción, que generan mayores experiencias discriminatorias.

Por otra parte, Leppel y Clain (2015) mencionan que la variable dependiente puede estar ligada a la satisfacción con el trabajo que explícitamente está relacionada a la discriminación. También, los autores evidencian que las personas LGBTI que se casan experimentan menor satisfacción laboral en comparación con las personas heterosexuales y además no otorgar beneficios a los cónyuges puede reducir aún más la satisfacción en el trabajo.

Capítulo 3

DATOS Y METODOLOGÍA

En este capítulo se describe la base de datos y las variables que permite caracterizar a la población LGBTI. En relación a las variables, se realiza un análisis descriptivo de cada una, así también se muestra el proceso de construcción de las mismas. Se especifica la metodología utilizada en el estudio, la cual corresponde a dos modelos de elección discreta de variable cualitativa. Finalmente se analiza la correcta especificación del modelo.

3.1. Descripción de la Base de Datos

Este estudio utilizó la base de datos de la primera investigación sobre las Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el País, que corresponde al año 2013, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) en conjunto con la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombres y Mujeres (CDT), la misma que está dirigida a caracterizar a la población LGBTI, y a su vez situarlos como sujetos expuestos a la discriminación, violencia y exclusión.

En la población LGBTI, por ser un grupo discriminado, excluido y violentado, es difícil obtener información plena, por lo que el INEC optó por capacitar a miembros de los colectivos más representativos del grupo LGBTI del país para que puedan recolectar la información pertinente para la investigación. La capacitación se realizó mediante talleres que estaban enfocados en determinar las necesidades del grupo de estudio y a la vez instruir a los encuestadores.

El INEC (2013a) para la recolección de datos, realizó un mapeo de las organizaciones

LGBTI, así como también de los lugares de apoyo a la comunidad sexo diversa, en el cual evidenció la existencia de agrupaciones en 10 ciudades del Ecuador. Por ende, la investigación se llevó a cabo en: Guayaquil, Quito, Santa Elena, Salinas, Libertad, Manta, Portoviejo, Machala, Ibarra y Babahoyo.

Al no existir un marco muestral conciso debido a que la población de estudio no constituye un grupo plenamente visibilizado, la información es obtenida mediante un método de muestro no probabilístico. El muestreo mediante el método bola de nieve se usa cuando la investigación está enfocada a individuos de difícil acceso o de baja incidencia, por lo que consiste en que las personas capacitadas para entrevistar incorporan a nuevos colaboradores hasta que no tengan a quien referenciar. Según Magnani et al. (2005), la técnica bola de nieve es pertinente para tipos de poblaciones ocultas, que en general se caracterizan por la inexistencia de un marco muestral y por el estigma y discriminación que conducen al ocultamiento de dichas poblaciones.

Por otra parte, los autores mencionan que existen limitaciones al utilizar esta técnica. La mayor limitación del muestreo bola de nieve es que las muestras no suelen ser representativas de la población, por lo que impide generalizar los datos de un grupo de estudio a una población total. Otra limitación es que las muestras presentan problemas de sesgo de selección, ya que están influenciadas por la elección de los participantes. Existen amplias ventajas para utilizar esta técnica, entre las cuales se puede mencionar que facilita establecer una relación de confianza con los participantes, además permite acceder a personas difíciles de identificar (Blanco y Castro, 2007).

En Ecuador, la población LGBTI no constituye un grupo absolutamente visible por motivos de discriminación, por lo que no es posible cuantificar a todas las personas pertenecientes a esta minoría. Consecuentemente, los datos del estudio no se consideran cifras representativas de la población total. Bajo este antecedente, es necesario ponderar la muestra, sin embargo el INEC (2013b) en su documento metodológico establece que al no contar con un marco muestral, no es posible determinar la probabilidad de selección de las unidades a investigar y por lo tanto no se puede ponderar. Respecto al sesgo de selección causado por la autoselección de los encuestados, Heckman (1979) propone un modelo bietápico para su corrección. La corrección del sesgo de selección se desarrollará en la metodología.

Previo a la identificación de la base y determinación de las variables para el modelo, se procedió a depurar los datos para tener conocimiento de datos atípicos y perdidos. En cuanto a datos atípicos se visualizó éste problema en las variables edad e ingreso mensual que se puede evidenciar en el Apéndice A. Al analizar los datos perdidos se evidenció que las variables: edad, estado civil, tiene hijos, nivel de instrucción e ingreso mensual presentaban este problema, por lo que se procedió a eliminarlos ya que los datos perdidos eran menor que 10%, los mismos se detallan en el Apéndice B.

3.2. Metodología

Para determinar los factores que influyen en la discriminación del grupo LGBTI en el mercado de trabajo ecuatoriano y diagnosticar la situación socioeconómica del colectivo de estudio, se estimaron dos modelos de elección discreta probit. Los modelos de elección discreta son caracterizados por modelar variables cualitativas, y tienen como finalidad estimar la probabilidad de ocurrencia de un evento. Para estimar dicha probabilidad se expone un modelo donde Y es cualitativa y es observada parcialmente o solo se observa algún indicador (variable latente). Si la variable latente supera un determinado nivel, la variable discreta toma el valor de 1, mientras que si no lo supera toma el valor de 0. El nivel o umbral está dado por:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } I^* > 0 \quad X_i + \beta + \mu > 0 \\ 0 & \text{si } I^* < 0 \quad X_i + \beta + \mu < 0 \end{cases} \quad (3.1)$$

La estimación de estos modelos no puede efectuarse por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), debido a que las probabilidades no estarán acotadas entre $0 < p_i < 1$, entonces la estimación se hará por Máxima Verosimilitud. Para la metodología del estudio se escogerá el modelo probit que asume el supuesto de la distribución normal de los errores. Los economistas tienden a utilizar el supuesto de normalidad de e , por lo que el modelo probit se usa más que el modelo logit en econometría. Además, muchos de los problemas relacionados con la especificación de estos modelos se analizan de forma más sencilla usando modelos probit, debido a las propiedades de las distribuciones normales (Wooldridge, 2006). El modelo tiene la siguiente especificación:

$$P_i = P(Y = 1 | X) = P(I_i^* \leq I_i) = P(Z_i \leq \beta_1 + \beta_2 X_i) = F(\beta_1 + \beta_2 X_i) \quad (3.2)$$

Donde:

I_i^* : Nivel crítico o umbral del índice

$P(Y = 1 | X)$: Probabilidad de que un suceso ocurra dado las variables explicativas.

Z_i : Variable normal estandarizada, es decir $Z \sim N(0, \sigma^2)$.

F : Función de distribución acumulada (FDA) normal estándar. La FDA normal estándar como:

$$F(I_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{I_i} \exp^{-\frac{z^2}{2}} dz = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{\beta_1 + \beta_2 X_i} \exp^{-\frac{z^2}{2}} dz \quad (3.3)$$

Para obtener información sobre I_i^* , β_1 y β_2 , se toma la inversa la ecuación (3.2) obteniendo:

$$I_i = F^{-1}(I_i) = F^{-1}(P_i) = \beta_1 + \beta_2 X_i \quad (3.4)$$

El valor de cada β_j no es interesante, por lo tanto es importante estimar el efecto de X , sobre la probabilidad de éxito $P(Y = 1 | X)$.

En relación con lo implicado anteriormente, el primer modelo que se propone busca explicar los determinantes del mercado laboral que inciden para que una persona de la población LGBTI trabaje, mientras que el segundo modelo plantea las variables que pueden incidir en la existencia de discriminación en el ámbito laboral. De esta forma, el estudio se enfoca en las variables sugeridas por la literatura como son: edad, etnia, estado civil, nivel educativo, presencia de hijos, actividades sexuales, seguro social e ingreso mensual.

Posteriormente, se expresa la forma funcional del modelo sobre los determinantes del mercado laboral que inciden para que una persona de la población LGBTI trabaje:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \beta_4 x_{4i} + \beta_5 x_{5i} + \beta_6 x_{6i} + \mu_i$$

Donde:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{Persona LGBTI trabaje al menos una hora a la semana} \\ 0 & \text{Caso contrario} \end{cases} \quad (3.5)$$

β_0 : Término constante

β_i : Coeficientes estimados asociados a las variables

VARIABLES explicativas:

x_1 : Etnia

x_2 : Edad

x_3 : Estado civil

x_4 : Instrucción educativa

x_5 : Tiene hijos

x_6 : Trabajo de carácter sexual

Para $i = 1, \dots, N$ siendo $N = 2,721$

A continuación, se expresa la forma funcional del segundo modelo sobre los determinantes que inciden en la existencia de discriminación en el ámbito laboral:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \beta_3 x_{3i} + \beta_4 x_{4i} + \beta_5 x_{5i} + \beta_6 x_{6i} + \beta_7 x_{7i} + \beta_8 x_{8i} + \mu_i$$

Donde:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{Discriminación ámbito laboral} \\ 0 & \text{Caso contrario} \end{cases} \quad (3.6)$$

β_0 : Término constante

β_i : Coeficientes estimados asociados a las variables

VARIABLES explicativas:

x_1 : Etnia

x_2 : Edad

x_3 : Estado civil

x_4 : Instrucción educativa

x_5 : Tiene hijos

x_6 : Logaritmo del ingreso mensual

x_7 : Trabajo de carácter sexual

x_8 : Seguro social

Para $i = 1, \dots, N$ siendo $N = 2,191$

3.2.1. Corrección del sesgo de selección de Heckman

Heckman (1979) en su trabajo *Sample selection bias as a specification error* determina que una muestra puede tener sesgo de selección cuando no es aleatoria, dicho de otra forma existe un problema de autoselección de los individuos de estudio. Para corregir el sesgo de selección, el autor propone un modelo bietápico, en el que la primera etapa consiste en estimar un modelo probit para obtener la razón inversa de Mills¹ que está dado por:

$$\lambda_i = \frac{\phi(Z_i)}{1 - \Phi(Z_i)} = \frac{\phi(Z_i)}{\Phi(-Z_i)} \quad (3.7)$$

Donde:

ϕ : Función de densidad de probabilidad

Φ : Función de distribución acumulada

Para la segunda etapa, se incorpora en el modelo original como una nueva variable a la razón de Mills estimada. Sin embargo, para saber la magnitud del sesgo que hubiese tenido el modelo original se debe realizar la prueba de significatividad de la variable incorporada. Para el contraste, la hipótesis nula H_o , es que $p(\rho)$ es igual a cero, y la hipótesis alternativa, $p(\rho)$ es diferente de cero. Si se rechaza la hipótesis nula, significa que existe sesgo de selección. Como complemento, es relevante analizar el estadístico *Wald* que basado en la estimación de la muestra, verifica si el valor del parámetro es correcto (Wooldridge, 2001). Para el contraste, si el estadístico *Wald* es mayor que su probabilidad, la regresión es estadísticamente significativa.

3.3. Análisis de Correcta Especificación del Modelo

Posteriormente a la estimación de los modelos, se procedió a analizar los diferentes tipos de errores de especificación que se pueden evidenciar en un modelo econométrico. Greene (2002) menciona que para modelos de elección discreta se consideran dos importantes problemas de especificación: variable omitida y heterocedasticidad, siendo el segundo resultado preocupante porque un modelo probit utiliza con mayor frecuencia datos microeconómicos y a menudo son heterocedásticos.

¹El cociente inverso de Mills es una variable omitida y generalmente, está correlacionado con las variables independientes (Wooldridge, 2006).

Considerar que existe un problema de variable omitida (subespecificación) significa que el modelo presenta problemas de sesgo en los estimadores de los parámetros. Para su detección es necesario basarse en la teoría económica, signos esperados y realizar el test Ramsey (RESET) donde la hipótesis inicial H_o , el modelo no tiene variables omitidas. Al analizar los indicios de omisión de variable y aplicar el test Ramsey se determinó que el modelo sobre discriminación laboral no presenta problemas de variable omitida, mientras que el modelo sobre la situación laboral del grupo LGBTI tiene variable omitida (Ver Apéndice C). Previamente, se analizó la posibilidad de incorporar variables que sugiera la literatura, pero se determinó que no están disponibles en el estudio sobre las Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales en Ecuador. Las posibles variables tomadas en consideración son: trabajo de medio tiempo, número de hijos, trabajo en empresa pública o privada, nacionalidad, área, número de habitantes por localidad, hacinamiento y si tiene VIH/SIDA. Al no poder incorporar las variables sugeridas por la literatura, se está incurriendo en un problema de sesgo por variable omitida, por lo que los estimadores pueden estar sesgados e inconsistentes

El segundo error de especificación es la presencia de heterocedasticidad, que considera que la varianza en el término de error condicionada a las variables explicativas no es la misma para todas las combinaciones de los valores de las variables explicativas (Wooldridge, 2006). Previamente, se realizó el contraste de White, donde la hipótesis inicial H_o , homocedástico y la hipótesis alternativa, heterocedasticidad, determinando que el modelo sobre discriminación laboral es homocedástico pero el modelo sobre situación laboral tiene heterocedasticidad. Como complemento se utilizó el contraste de Breush-Pagan siendo la hipótesis inicial H_o , varianza de los residuos es homogénea y la hipótesis alternativa, la varianza de los residuos es heterogénea, concluyendo que solo el modelo sobre discriminación laboral es homocedástico (Ver Apéndice D). Para la corrección de heterocedasticidad en el modelo sobre situación laboral se implementó la estimación con errores robustos.

3.4. Descripción de las Variables

Previo al análisis de la metodología para los modelos, se procederá a especificar las variables que se utilizarán para el estudio. La literatura acerca del análisis sobre discriminación en el mercado laboral sugiere las variables que se detallan en la Tabla 3.1.

Tabla 3.1: Selección de variables

Artículo	Autor	Año	Variable	Signo esperado
			Orientación Sexual	
			Gay	Signo Negativo
			Bisexual	Signo Negativo
			Heterosexual	Signo Negativo
			Nivel de educación	
			Escuela	Signo Negativo
			Colegio	Signo Positivo
			Universidad	Signo Positivo
			Etnia	
			Afrodendiente	Signo Negativo
			Experiencia	
			Experiencia al cuadrado	Signo Positivo
			Ocupación	Signo Negativo
			Trabajo medio tiempo	Signo Negativo
			Ganancias mensuales/anual	Var Dependiente
			Ocupación	
			De gestión	Signo Negativo
			Educación, negocios	Signo Positivo
			Ocupación técnica	Signo Positivo
			Trabajo de mantenimiento	Signo Negativo
			Oficina y administrativo	Signo Negativo
			Actividades de construcción	Signo Negativo
			Trabajadores agrícolas	Signo Negativo
			Edad	Signo Negativo
			Estado Civil	Signo Negativo
			Presencia de hijos	Signo Negativo
			Número de hijos	Signo Negativo
			Satisfacción en el trabajo	Var Dependiente
The Effects of Sexual Orientation on Earning	Tsz-Ying Yeung	2006		
Sexual Orientation discrimination in the Labour Market	Nick Drydakis	2009		
Sexual Orientation and Labor Market Discrimination	Bruce Elmslie & Edinaldo Tebaldi	2007		
Exploring Job Satisfaction by Sexual Orientation	Karen Leppel	2015		

Elaborado por: La autora

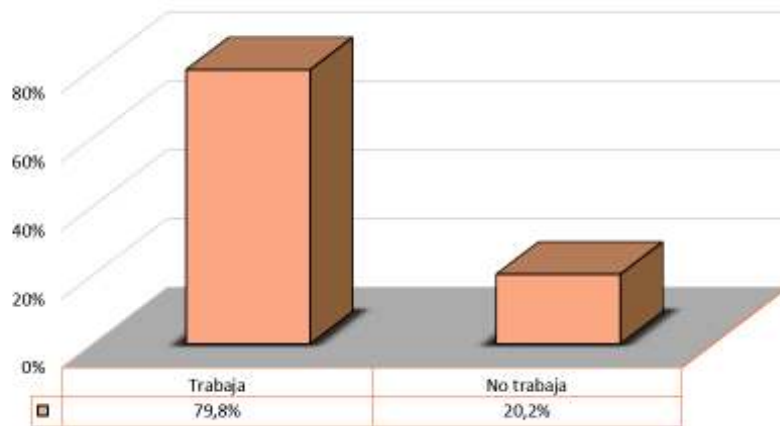
3.4.1. Variables Dependientes

Trabaja: representa la condición de la población LGBTI en el mercado laboral al momento de realizada la entrevista, toma el valor de 1 si la persona se encuentra trabajando (trabajó al menos una hora, no trabajó pero si tiene trabajo o es cesante) y 0 si no trabaja.

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{Trabaja al menos una hora a la semana} \\ 0 & \text{Caso contrario} \end{cases} \quad (3.8)$$

En la Figura 3.1 se evidencia que en la investigación sobre las Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el País, mayoritariamente (79,8 %) la población LGBTI trabaja al menos una hora a la semana, mientras que el 20,2% no trabaja o se encuentra cesante. A continuación, se detalla la distribución por ramas de ocupación de las personas que se encuentran trabajando.

Figura 3.1: Porcentaje de distribución del mercado laboral

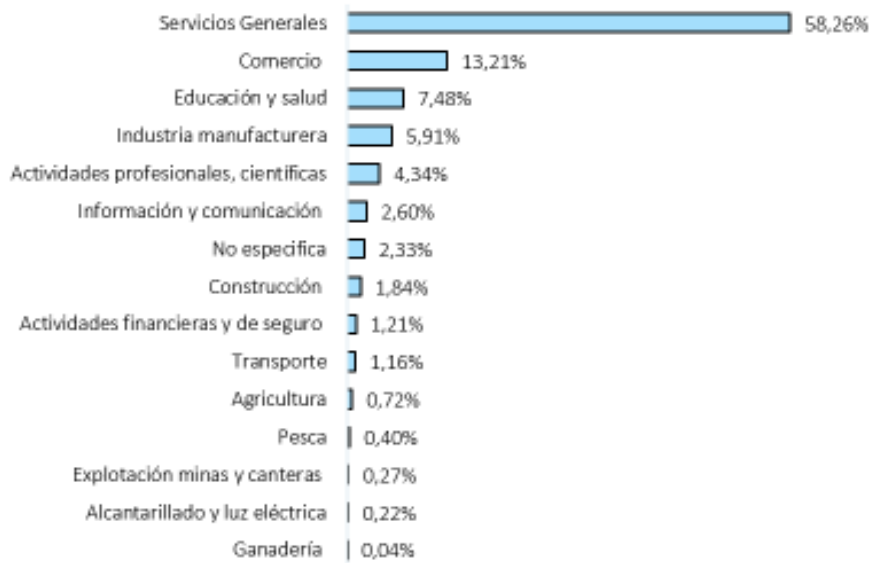


Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

Al analizar la clasificación del trabajo según la rama de actividad económica (referirse a la Figura 3.2), se observa que las actividades con mayor concentración son: servicios generales (58,3%), seguido de las actividades educativas y de salud (7,5%) y la industria manufacturera (5,9%).

Figura 3.2: Distribución del mercado laboral por rama de actividad



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

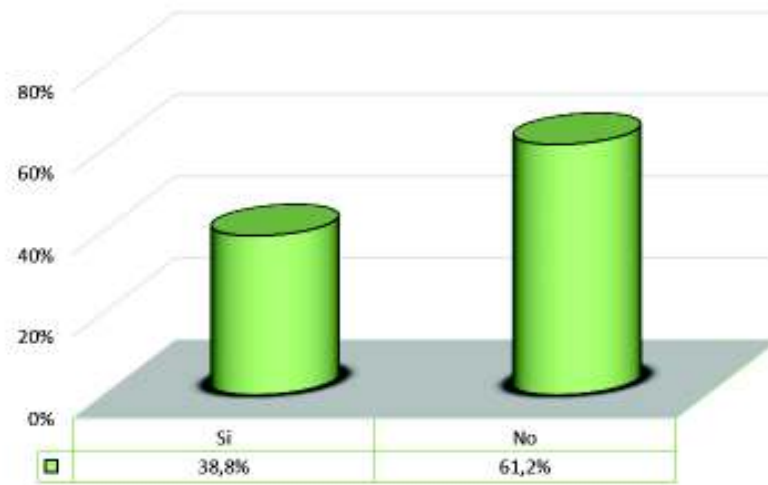
Elaborado por: La autora

Discriminación laboral: engloba las experiencias de discriminación, exclusión y violencia en el ámbito laboral. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958). La variable toma el valor de 1 si el entrevistado ha sufrido experiencias discriminatorias y 0 caso contrario.

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{Discriminación ámbito laboral} \\ 0 & \text{Caso contrario} \end{cases} \quad (3.9)$$

Según la Figura 3.3 se observa que del total de encuestados, el 38,8% ha sufrido experiencias de discriminación, exclusión y violencia en el mercado laboral, mientras que el 61,2% no ha experimentado discriminación laboral. Posteriormente se detallará la discriminación laboral de acuerdo a la identidad de género del entrevistado.

Figura 3.3: Existencia de discriminación laboral



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

En la Tabla 3.2 es interesante destacar que según la identidad de género las personas transfemeninas (68 %) y transmasculinos (79 %) han sufrido mayor discriminación laboral. Esto podría ser explicado como el resultado del cambio de género experimentado físicamente. Según la FRA (2014), las personas trans deben afrontar, de manera frecuente, violaciones de sus derechos fundamentales: discriminación, violencia y acoso. Están expuestas a violaciones de sus derechos en mayor medida que los individuos de los demás grupos LGBTI.

Tabla 3.2: Discriminación laboral por identidad de género

Identidad de género	Discriminación laboral	
	Si	No
Gay	26 %	74 %
Lesbiana	30 %	70 %
Bisexual	17 %	83 %
Transfemenina	68 %	32 %
Transmasculino	79 %	21 %
Transexual	46 %	54 %
Otro	50 %	50 %

Elaborado por: La autora

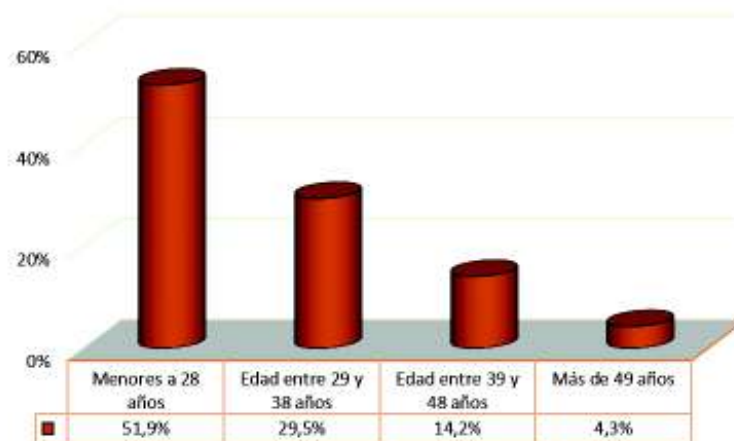
3.4.2. Variables Independientes

Edad: número de años cumplidos al día anterior de la entrevista. Para el estudio se determinó que la edad de la población LGBTI está comprendida entre los 18 y 65 años. La finalidad de estudiar esta variable es visualizar en que rango de edad existe mayor incidencia de discriminación laboral. Para facilitar la interpretación de resultados, la variable se agrupa en 4 categorías que serán analizadas con base en la categoría 4 que corresponde a más de 49 años:

$$Edad\ grupo\ LGBTI = \begin{cases} 1 & \text{Menores a 28 años} \\ 2 & \text{Edad entre 29 y 38 años} \\ 3 & \text{Edad entre 39 y 48 años} \\ 4 & \text{Más de 49 años} \end{cases} \quad (3.10)$$

En la Figura 3.4 se detalla la distribución del mercado laboral (personas que trabajan) en base a la edad. La caracterización de la población encuestada muestra que la concentración de las personas empleadas (51,9 %) se encuentra entre los 18 a 28 años, seguido de personas entre 29 y 38 años con 29,5 %.

Figura 3.4: Edad vs Distribución del mercado laboral



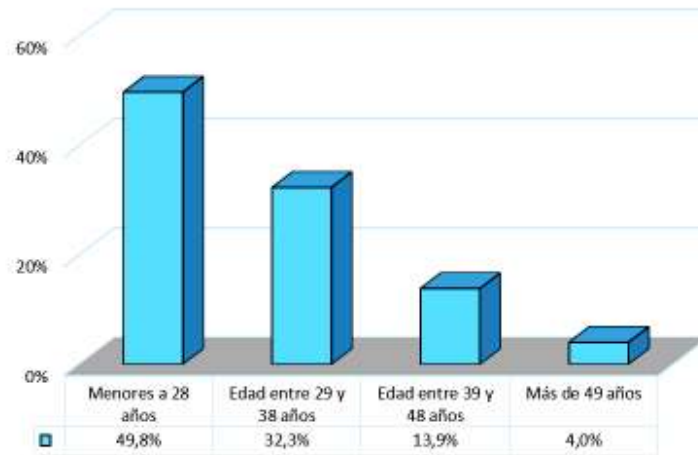
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

El colectivo LGBTI entre 18 y 38 años (82,1 %) son los que han sufrido mayores experiencias de discriminación, exclusión y violencia en el ámbito laboral (ver Figura 3.5). No obstante, las personas que mayor porcentaje de discriminación representan son los

jóvenes menores de 28 años, es decir que, implícitamente, se deduce que en la actualidad la discriminación sigue presente a pesar de los avances de inclusión y legislación que se han propuesto.

Figura 3.5: Edad vs Discriminación laboral



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

Estado civil: es el vínculo o condición de pareja legalizado en el Registro Civil al momento de la entrevista. El Registro Civil² reconoce a la unión de hecho como un estado civil; condición que se encuentra en la encuesta. Las categorías de la variable se engloban en dos clases que permitirá la interpretación de los datos. Dentro de la categoría Unión estable se encuentran las personas de la población LGBTI casadas, unidas y en unión de hecho registrado en la Notaría³; mientras que Sin Pareja comprende a las personas LGBTI separadas, viudas, divorciadas y solteras. La variable toma el valor de 1 si el entrevistado se encuentra en unión estable y 0 si no tiene pareja.

$$Estado\ civil = \begin{cases} 1 & Unión\ estable \\ 0 & Sin\ pareja \end{cases} \quad (3.11)$$

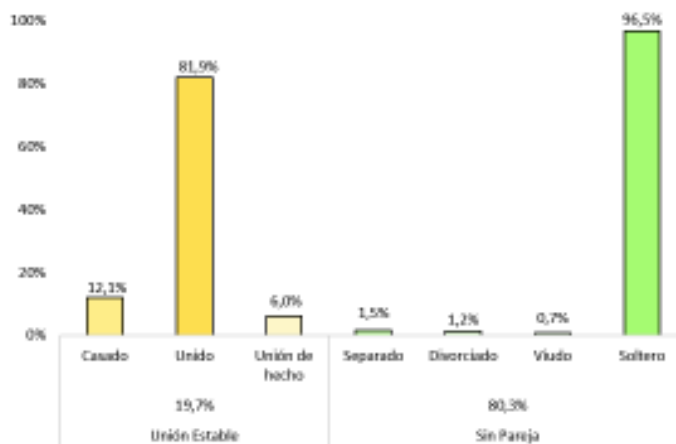
En lo que corresponde a la categoría unión estable está representada en su mayoría (81,9 %) por las parejas unidas, seguido de los casados con un 12,1 % y finalmente, la unión de hecho

²Organismo oficial gubernamental de identificación. El Estado ecuatoriano reconoce legalmente desde el 10 de septiembre del 2014, la unión de hecho en la Resolución 174 (ver Anexo D).

³La diferencia radica en que la unión de hecho es una condición adquirida siempre y cuando los convivientes se inscriban en el Registro Civil, mientras que el matrimonio es una condición libre y voluntaria.

con 6 % (referirse a la Figura 3.6). Mientras que, en la categoría sin pareja predominan las personas solteras (96,5 %). En el Ecuador, el matrimonio entre personas del mismo sexo aún no está legitimado, pero las parejas homosexuales libres de vínculo matrimonial pueden optar por la unión de hecho, que genera los mismos derechos y obligaciones que tienen las familias constituidas mediante matrimonio (Constitución, 2008) (ver Anexo A).

Figura 3.6: Estructura de las categorías del estado civil

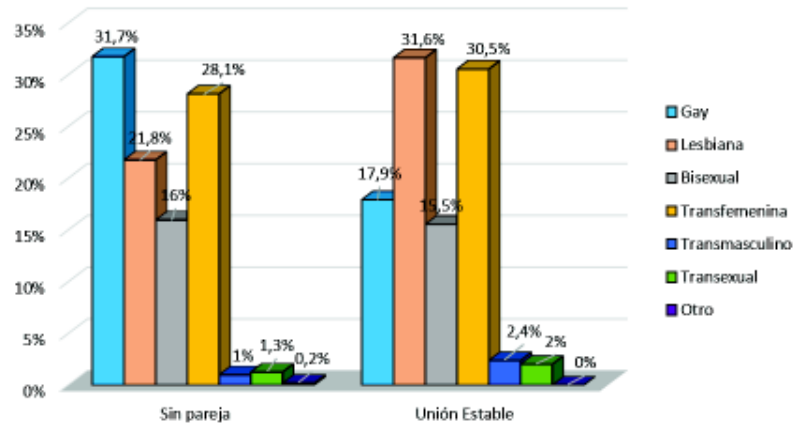


Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

En la Figura 3.7 se observa que, las personas sin pareja en su mayoría son gays (31,7 %) y transfemeninas (28,1 %). Por otro lado, la unión estable se evidencia en las personas lesbianas (31,6 %) y transfemeninas (30,5 %).

Figura 3.7: Estado civil categorizado vs Orientación sexual



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

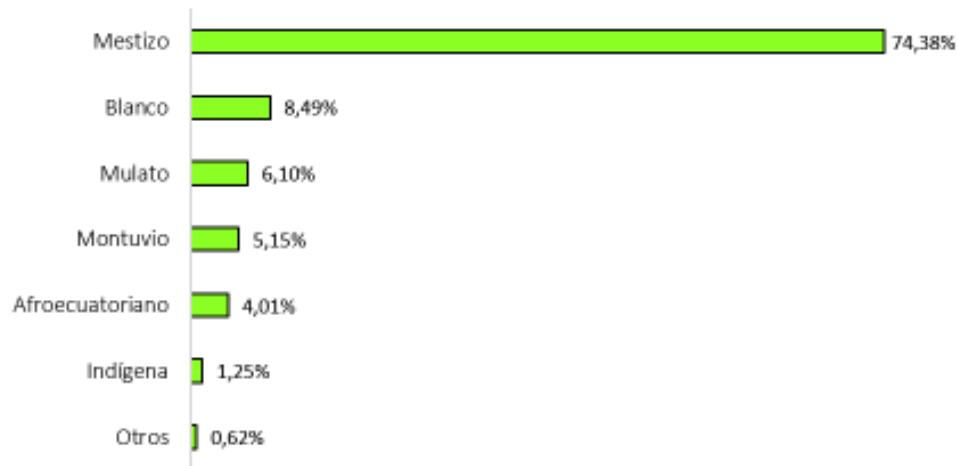
Elaborado por: La autora

Identificación según cultura y tradiciones: representa las nacionalidades con las que se identifican los entrevistados. Para análisis del estudio la variable se agrupará en dos categorías. La categoría denominada como minorías está conformada por: mulato, blanco, montuvio, afroecuatoriano, indígena y otros; mientras que “otros” está constituida por caucásico, cholo y latino. En la segunda categoría se encuentran las personas mestizas, consideradas la mayoría del estudio. La variable toma el valor de 1 si el entrevistado es mestizo y 0 caso contrario.

$$Etnia = \begin{cases} 1 & \text{Mestizo} \\ 0 & \text{Minoría} \end{cases} \quad (3.12)$$

Del total de población el 74,38% son mestizos (ver Figura 3.8), mientras que la tercera parte del grupo LGBTI son: blancos (8,49%), mulatos (6,10%), montuvios (5,15%), afroecuatorianos (4,01%), indígenas (1,25%) y otros (0,62%) .

Figura 3.8: Autoidentificación étnica



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

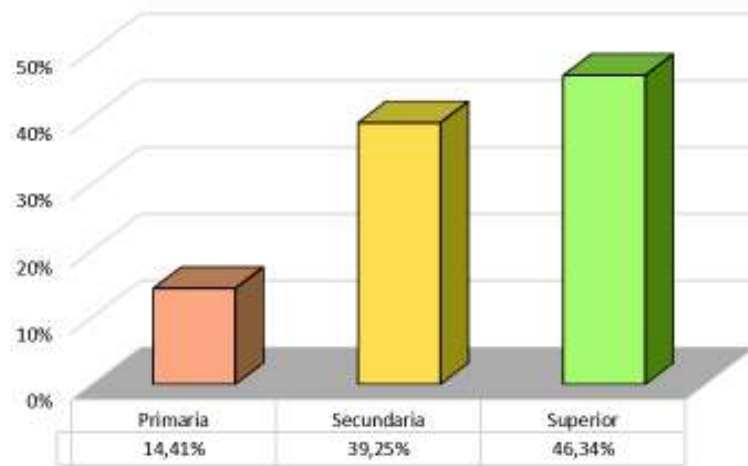
Elaborado por: La autora

Nivel de instrucción: nivel educativo máximo alcanzado por el entrevistado. El nivel de instrucción es agrupado en: primaria que representa la educación básica, secundaria (bachillerato, ciclo postbachillerato) y superior (superior no universitario, superior universitario, postgrado).

$$\text{Nivel instrucción} = \begin{cases} 1 & \text{Primaria} \\ 2 & \text{Secundaria} \\ 3 & \text{Superior} \end{cases} \quad (3.13)$$

En la Figura 3.9 se evidencia que del total de la población, el 46,34% corresponde a personas con educación superior, el 39,25% educación secundaria y 14,41% educación primaria.

Figura 3.9: Nivel de instrucción categorizado



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

Ingreso: comprende todos los ingresos en efectivo o en especie (bienes y servicios) percibidas por el hogar o por alguno de sus miembros a intervalos anuales o más frecuentes, pero no las ganancias imprevistas que se perciben en forma no periódica (OIT, 2003). Para el modelo, la variable será expresada como logaritmo natural⁴. En la Tabla 3.3 se muestra que del total de la población de estudio con empleo el 51,05 % tiene un ingreso mensual menor a \$375 que es el salario básico unificado, mientras que el 48,81 % posee ingresos mayores al salario básico.

Tabla 3.3: Ingreso mensual

Salario	
Menor que \$375	51,05 %
Igual a \$375	0,14 %
Mayor que \$375	48,81 %

Elaborado por: La autora

Seguro Social: es un derecho que le asiste a toda persona a acceder a la protección básica para satisfacer sus necesidades; la organización y funcionamiento de la seguridad social se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia (IESS, 2011). La variable toma el valor de 1 si

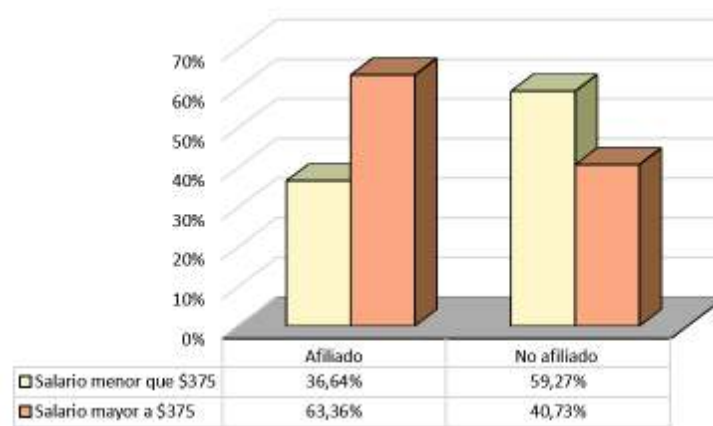
⁴Heckman et al. (2003) menciona que emplear el logaritmo natural sirve para obtener un coeficiente de la tasa de crecimiento del ingreso, también se normaliza y estandariza la distribución del ingreso.

el entrevistado está afiliado al seguro social y 0 caso contrario.

$$Seguro\ Social = \begin{cases} 1 & \text{Afiliado} \\ 0 & \text{No Afiliado} \end{cases} \quad (3.14)$$

Del total de la población LGBTI que tienen ingresos mayores al salario básico unificado el 40,73 % carece de seguro social (referirse Figura 3.10), mientras que existe un 36,64 % que está afiliado pero sus ingresos son menores a \$375.

Figura 3.10: Salario básico vs Seguridad social

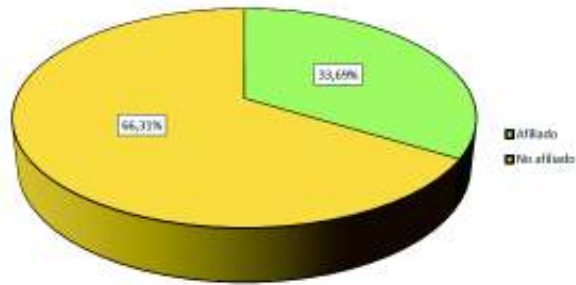


Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

Además la protección social es un indicador del trabajo decente (OIT, 2008), revelando que de las personas del grupo LGBTI que trabajan el 33,69% tiene un trabajo decente (referirse Figura 3.11).

Figura 3.11: Mercado laboral vs Seguridad social



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

Tiene hijos: número de hijos o hijas nacidos vivos. De acuerdo a la estadística descriptiva de la variable, se evidencia que en promedio el grupo de estudio tiene 2 hijos. La variable toma el valor de 1 si el entrevistado tiene hijos y 0 caso contrario.

$$Tenencia\ hijos = \begin{cases} 1 & \text{Tiene hijos} \\ 0 & \text{No tiene} \end{cases} \quad (3.15)$$

De acuerdo a la Figura 3.12 se muestra que mayoritariamente (89,61%) la población LGBTI no tiene hijos, mientras que solo el 10,39% tiene hijos ya sea por fecundación natural o inseminación artificial como lo indica la encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales.

Figura 3.12: Tenencia de hijos



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

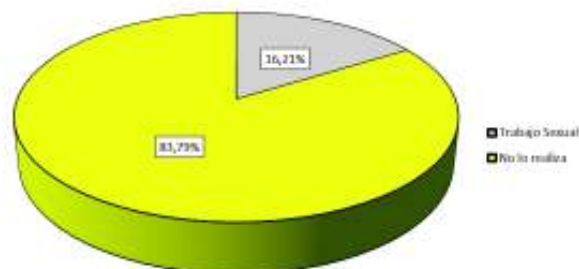
Elaborado por: La autora

Actividad de trabajo sexual: Bindman (1997), conceptualiza al trabajo sexual como toda negociación y ejercicio de servicios sexuales remunerados con o sin la intervención de una tercera persona; con disponibilidad en un lugar específico (mercado), donde el precio de los servicios refleja las presiones de la oferta y la demanda. La variable toma el valor de 1 si el entrevistado realiza actividades de trabajo sexual y 0 caso contrario.

$$Trabajo\ sexual = \begin{cases} 1 & Trabajo\ sexual \\ 0 & No\ realiza \end{cases} \quad (3.16)$$

Del colectivo, el 83,79% no realiza actividades de trabajo sexual, mientras que el 16,21% ejerce el trabajo sexual como actividad económica (ver Figura 3.13).

Figura 3.13: Trabajo de carácter sexual



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

Capítulo 4

RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en las estimaciones de los modelos propuestos. Principalmente, se evidencia que para que las personas del grupo LGBTI ingresen al mercado laboral existe restricción de edad; influencia del nivel de escolaridad, tenencia de hijos y estado civil. Adicionalmente, se observa que, la existencia de discriminación laboral obliga al grupo LGBTI a recurrir al trabajo informal.

4.1. Análisis de la situación laboral

En la Tabla 4.1 se presentan los resultados de la estimación.

En relación a la etnia, se visualiza que incrementa la probabilidad de ingresar al mercado laboral cuando las personas de la población LGBTI son mestizas. Kastanis y Wilson (2014) determinan que la tasa de desempleo en Estados Unidos es más alta para las minorías étnicas del grupo LGBTI. De igual manera, la HRC (2009) menciona que la etnia, al igual que algunos casos de personas con diferente orientación sexual e identidad de género (personas transexuales), lleva visibilidad superficial por lo que estarán expuestos a mayores experiencias de exclusión, discriminación y violencia. Además, dicho estudio determina que existe racismo dentro de la misma comunidad LGBTI, especialmente entre hombres (gays, bisexuales, transexuales).

Tabla 4.1: Estimación modelo probit sobre participación en el mercado laboral

Situación Laboral del grupo LGBTI	
Etnia Mestizo	0.162* (0.07)
Edad menor a 28	0.814*** (0.16)
Edad entre 28 a 38	0.812*** (0.07)
Edad entre 39 y 48	0.988*** (0.11)
Unión Estable	-0.321*** (0.08)
Instrucción Primaria	-0.230*** (0.06)
Instrucción Superior	0.173 (0.09)
Tiene Hijos	-0.352*** (0.09)
Constante	0.404*** (0.05)
Número de observaciones	2721
Pseudo R2	0.0996
BIC	2806.095
AIC	2747.007

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Los errores estándar robustos se encuentran en los paréntesis

Elaborado por: La autora

Los resultados en relación a la edad, indican que, las personas del grupo LGBTI menores a 48 años tienen mayor probabilidad de ingresar al mercado laboral en relación a personas LGBTI que tienen una edad mayor a 49 años. Es decir que para las personas mayores a 49 años existe una doble discriminación, ya sea por edad y por orientación sexual e identidad de género. En efecto, como lo menciona Serrano (2014), se instituye la idea que la edad avanzada supone menor productividad laboral y las edades más jóvenes en el empleo se asocian a la impericia.

Los resultados obtenidos sobre la edad no están en concordancia con los objetivos planteados por la OIT (1980) acerca de la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia una persona de edad avanzada, mencionando que los trabajadores se pueden acoger a la jubilación pero sin salir totalmente del mercado laboral, con la finalidad de que no estén completamente inactivos de forma económica y a nivel de sociedad. Por otra parte, en la actual Constitución del Ecuador se reconoce todas las modalidades de trabajo con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos a todos los trabajadores. Es decir que este artículo de la Constitución se contrapone con los resultados, ya que para personas mayores a 49 años la inclusión en el mercado laboral se ve afectada por la edad y orientación sexual, excluyendo a actores productivos de la sociedad.

El estado civil, al igual que el tener hijos, son determinantes para que exista exclusión en el mercado laboral, ya que disminuye la probabilidad que una persona LGBTI ingrese al mercado laboral. En general, para un empleador contratar a personas que tienen hijos o están en unión estable representa un mayor costo en relación a las prestaciones sociales. Es decir que, no solo el estigma afecta para que una persona del grupo LGBTI sea vulnerable en el mercado laboral, sino también existen factores económicos como la protección social. En relación a lo expuesto, la OIT (2015a) determina que la protección social guarda relación con el reconocimiento formal de las relaciones de los trabajadores LGBTI y de sus parejas e hijos/as que les confiere el derecho a asistencia médica, pensiones, derechos de adopción, licencia parental, y prestaciones por hijo/a en las mismas condiciones que a las parejas heterosexuales.

Respecto al nivel de instrucción, se observa que es menos probable que una persona del grupo LGBTI ingrese al mercado laboral si tiene estudios primarios. Pues, como menciona Castañeda (2015) “uno de los factores determinantes que hace que las personas LGBTI tengan pocas opciones laborales, es que no tienen espacios de preparación suficientes y adecuados con sus intereses personales, pues el estigma sugiere que la preparación técnica, profesional o especializada de una personas, esta limitada por su orientación sexual o identidad de género” (p.7).

4.2. Análisis de discriminación laboral

En la Tabla 4.2 se presenta los resultados de la estimación del modelo probit para la discriminación laboral.

Respecto a la edad, se evidencia que las personas del grupo LGBTI menores a 48 años tienen mayor probabilidad de sufrir discriminación laboral en relación a personas que tienen más de 49 años. El resultado obtenido se debe a las siguientes razones. En primer lugar, se debe a decisiones de divulgación, es decir que en estos rangos de edad existe mayor probabilidad de divulgar la orientación sexual. Al respecto, Pérez et al. (2013) mencionan que estrategias como el ocultamiento¹ y el autocontrol han llevado a que las personas de la población LGBTI conserven un empleo formal y no tengan experiencias de discriminación. En consecuencia, se coloca a las personas del grupo LGBTI en una disyuntiva en la que deben elegir entre el derecho al trabajo y el derecho a la propia identidad. Según la INADI (2016) privarse de mostrar la propia identidad genera en los trabajadores y trabajadoras LGTBI daños en su salud, como baja autoestima, autoexclusión y depresión, que en situaciones límites han derivado en suicidio. En efecto, la OIT (2016) menciona que radica uno de los mitos más fuertemente arraigados sobre discriminación laboral contra las personas LGBTI: que pueden elegir no ser discriminadas si fingen adaptarse a las expectativas de la heteronormatividad. En segundo lugar, la imagen de las personas LGBTI en el ámbito laboral y educativo casi nunca, o raramente, se asocia a la vejez (Gracia, 2011).

En cuanto al estado civil, se observa que una persona LGBTI tiene mayor probabilidad de sufrir discriminación laboral si se encuentre en unión estable. Este resultado se debe a los argumentos presentados a continuación. En primer lugar, existe mayor discriminación en sociedades tradicionales, patriarcales y heteronormativas² donde las prácticas sociales, como la diversidad sexual, se asumen como un asunto que está moralmente censurable (Castañeda, 2015).

¹La FSE (2017) menciona que el ocultamiento es un nivel estructural de discriminación según el cual la persona no es capaz de desarrollar plenamente su forma de ser su identidad, en el espacio público, apareciendo la discriminación como alineación

²La heteronormatividad describe la actitud de los que consideran la heterosexualidad (es decir, atracción entre hombres y mujeres sólo) como normal, natural y superior a la homosexualidad (es decir, atracción entre personas del mismo sexo) (FRA, 1980).

Tabla 4.2: Estimación modelo probit sobre discriminación laboral

Discriminación Laboral hacia el grupo LGBTI	
Etnia Mestizo	-0.0427 (0.06)
Edad menor a 28	0.280* (0.13)
Edad entre 28 a 38	0.352** (0.07)
Edad entre 39 y 48	0.227** (0.09)
Unión Estable	0.149* (0.07)
Instrucción Primaria	0.141* (0.08)
Instrucción Superior	-0.0944 (0.07)
Tiene Hijos	0.296** (0.09)
Log Ingreso	-0.000108*** (0.0001)
Trabajo carácter sexual	0.551*** (0.07)
Seguro Social	0.181*** (0.06)
Constante	-0.263*** (0.08)
Número de observaciones	2191
PseudoR2	0.0498
BIC	2941.137
AIC	2867.14

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Los errores estándar se encuentran en los paréntesis

Elaborado por: La autora

En segundo lugar, se debe a la presión social ejercida por la sociedad a la denegación al matrimonio igualitario. Al respecto, Leppel y Clain (2015) determinan que las personas LGBTI que están casadas experimentan mayor discriminación por la cobertura mediática de las manifestaciones contra el matrimonio entre personas del mismo sexo, que puede alentar a la gente a expresar sus sentimientos de oposición a la igualdad matrimonial y hacer que las personas del grupo LGBTI sean más conscientes de esa oposición y amenazados por ella. Actualmente, en Ecuador se reconoce la unión de hecho para personas del mismo sexo, sin embargo, esta unión no cuenta con las mismas garantías que un matrimonio civil. La FEE (2015) determinó que, el 11,7% de las Notarías en la provincia de Pichincha no realiza la unión de hecho para parejas homosexuales, y que 7 de las 61 notarías investigadas no realizan este trámite para homosexuales.

En tercer lugar, las empresas no brindan beneficios a las parejas del mismo sexo, es decir son excluidas de prestaciones sociales, licencias, seguros, etc. El Índice Corporativo de Equidad³, en relación a la inclusión de las personas LGBTI en las empresas, menciona que se debe otorgar beneficios para sus empleados como: incluir paridad entre empleados con parejas de diferente o mismo sexo y cobertura de seguro médico para parejas del mismo sexo.

Analizando el nivel de instrucción, se observa que una persona LGBTI con estudios primarios tiene mayor probabilidad de presenciar discriminación en el ámbito laboral. De acuerdo a Badgett (2014) discriminar a una persona de la población LGBTI por su nivel de instrucción y formación podrían reducir sus oportunidades de desarrollar capital humano y por lo tanto disminuir su producción económica. Además, que una persona con diferente orientación sexual e identidad de género tenga una educación superior podría mitigar y preparar para un ambiente de trabajo más tolerante. Como complemento, la OIT (2016) menciona que existe mayor discriminación en el mercado laboral hacia las personas transexuales, ya que el aspecto físico, la falta de formación y el estigma social impiden su inserción en el mercado laboral formal. Pocas personas transexuales logran acceder a un empleo en condiciones de trabajo decente.

³Instrumento de medición anual que muestra qué tan equitativamente tratan las grandes corporaciones a sus empleados, consumidores e inversionistas a la población LGBTI (HRC, 2006).

En cuanto a si una persona LGBTI tiene hijos, se observa que aumenta la probabilidad de sufrir discriminación laboral. En relación a lo expuesto, la OIT (2016) determina que el no reconocimiento de las uniones de las personas del mismo sexo implica la negación de muchos derechos de las familias derivados de la relación laboral, es decir se ven limitados derechos laborales como los vinculados a la incapacidad por enfermedad o muerte y otros beneficios de disfrute familiar que ofrecen muchas empresas. En referencia al derecho a tener una familia, la CEGESTI (2016) determina que un pleno desarrollo familiar, dentro de conceptos diversos de familia y ámbitos personales facilita la satisfacción y conciliación de todas las personas que trabajan en una organización. Además, en el principio 24 de Yogyakarta⁴, se establece que toda persona tiene el derecho a formar una familia, con independencia de su orientación sexual o identidad de género; ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes (ver Anexo C).

De acuerdo al logaritmo del ingreso, se evidencia que por motivos de discriminación laboral las personas LGBTI reciben menos ingresos en comparación a personas heterosexuales. Este resultado refleja la dificultad que tiene el grupo de estudio en encontrar un empleo que ofrezca las mismas condiciones que a la población heterosexual. Además, se corrobora lo expresado por Mallory y Liebowitz (2014), quienes evidencian que en Estados Unidos los trabajadores LGBTI sufren discriminación salarial, ya que reciben un menor sueldo realizando las mismas labores que personas heterosexuales. La CONAPRED (2016) concluye que las personas que en su mayoría no poseen salarios fijos o mínimos, no pueden acceder a servicios de salud y ocio, lo que genera una pérdida de bienestar social y económico.

En Ecuador, en el artículo 79 del Código de Trabajo se ratifica que a trabajo igual corresponde igualdad de remuneración, sin discriminación en razón de orientación sexual o diferencia de cualquier otra índole (referirse Anexo B). De acuerdo al estudio propuesto se evidencia que este artículo no se está cumpliendo por parte de los empleadores, además cabe señalar que el artículo expuesto no toma en cuenta la identidad de género dentro de los tipos de discriminación salarial.

⁴Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (YOYAGKARTA, 2007).

Asimismo, se visualiza que incrementa la probabilidad de discriminación en el empleo cuando las personas de la población LGBTI realizan un trabajo de carácter sexual. Esto evidenció Castañeda (2015) y menciona que el trabajo sexual, preocupa porque es donde más se experimenta la discriminación, la falta de garantías laborales, mayores riesgos para su integridad personal y menos estabilidad económica y de permanencia. Además se suscribe por la sociedad, una especie de lugar común, al pensar que por ser LGBTI deben estar limitadas al trabajo sexual, desconociendo sus potencialidades e intereses personales.

En Ecuador, el trabajo de carácter sexual no es reconocido como una actividad laboral, sino tratado como un tema de salud pública. La Ley Orgánica de Salud (2014) establece parámetros sanitarios para ejercer actividades sexuales. No obstante, al ser tratado como un tema de salud y no de carácter laboral se quita relevancia a temas sobre discriminación, seguridad, remuneración y prestaciones.

En relación al seguro social, se observa que es más probable que una persona LGBTI sufra discriminación laboral si es afiliado al seguro social. La anterior implicación se debe a que la protección social se considera una proxy de trabajo formal y, el mercado laboral para la población LGBTI es un espacio de exclusión, discriminación y violencia, entonces esta minoría corre el riesgo de aumentar la informalidad laboral que no goza de garantías ni derechos. En general, si aumenta el mercado informal directamente aumenta la tasa de subempleo y esta tiene un impacto en situaciones de pobreza.

El trabajo independiente o informal tiende a ser el principal recurso que tiene la población LGBTI para superar la inestabilidad del empleo y, en este sentido, también la intolerancia laboral (Castañeda, 2015). Es decir que las experiencias de discriminación laboral es una de las causas para que las personas del grupo de estudio trabajen de manera independiente, pues se aduce que conseguir un trabajo formal está directamente relacionado con su orientación sexual e identidad de género, mas no con su perfil y formación profesional.

4.3. Corrección del Sesgo de selección

Heckman (1979) menciona que existe sesgo de selección muestral cuando individuos se autoseleccionan para pertenecer a un determinado grupo. Efectivamente, la muestra sobre la que se analiza los modelos está conformada por las personas que se encuentran en el mercado laboral y las que no trabajan, pero para la estimación del modelo sobre la situación laboral solo se toma como variable dependiente a las personas que trabajan. De igual manera, para el modelo sobre discriminación laboral se utiliza como variable dependiente a las personas que han sufrido experiencias discriminatorias en el ámbito laboral. Es decir que, la distinción que se realiza entre las personas que están en el mercado laboral y las que no trabajan no se considera aleatoria, por lo que los estimadores podrían incurrir en problemas de sesgo de selección.

Por ello, se procederá a utilizar el método de corrección de Heckman para corregir el sesgo de selección muestral si fuese el caso. A continuación, se presentan los resultados de las estimaciones para los dos modelos con la corrección de Heckman. En la Tabla 4.3 se evidencia que el coeficiente ρ es significativo, lo que indica que el modelo probit sobre la participación en el mercado laboral (referirse Tabla 4.1) tiene sesgo de selección muestral. De igual manera, en la Tabla 4.4 se observa que el coeficiente ρ es significativo, lo que implica que ρ es diferente de cero, rechazando la hipótesis nula, existe sesgo de selección en el modelo, es decir que el modelo probit sobre discriminación laboral (referirse Tabla 4.2) tiene sesgo de selección.

En relación al estadístico Wald, los modelos arrojan coeficientes de 173.71 y 32.34 respectivamente, con una probabilidad de cero. En consecuencia, las regresiones analizadas son estadísticamente significativas, además proporcionan un buen nivel de explicación. Por lo expresado, se puede observar en la Tabla 4.3 y 4.4 los modelos corregidos el problema de sesgo de selección. Además, se evidencia que los signos de las variables explicativas no difieren de los modelos originales (referirse Tabla 4.1 y 4.2).

Tabla 4.3: Estimación con el Método de Corrección de Heckman

Situación Laboral del grupo LGBTI	
Etnia Mestizo	0.153* (0.07)
Edad menor a 28	0.856*** (0.16)
Edad entre 28 a 38	0.869*** (0.07)
Edad entre 39 y 48	0.907*** (0.11)
Unión Estable	-0.376*** (0.08)
Instrucción Primaria	-0.238*** (0.06)
Instrucción Superior	0.119 (0.09)
Tiene Hijos	-0.379*** (0.09)
Constante	0.377*** (0.05)
/athrho	-0.283*** (0.04)
p(rho)	-0.275
Chi(2)	173.71
Prob > chi2	0.0000

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Los errores estándar robustos se encuentran en los paréntesis

Elaborado por: La autora

Tabla 4.4: Estimación con el método de corrección de Heckman

Discriminación Laboral hacia el grupo LGBTI	
Etnia Mestizo	-0.0242 (0.08)
Edad menor a 28	0.0686 (0.09)
Edad entre 28 a 38	0.159** (0.05)
Edad entre 39 y 48	0.140* (0.06)
Unión Estable	0.235*** (0.07)
Instrucción Primaria	0.152* (0.07)
Instrucción Superior	-0.0134 (0.06)
Tiene Hijos	0.273** (0.09)
Log Ingreso	-0.00112*** (0.0001)
Trabajo carácter sexual	0.219*** (0.06)
Seguro Social	0.194*** (0.05)
Constante	0.172** (0.06)
/athrho	1.551*** (0.06)
$p(\rho)$	0.913
Chi(2)	32.34
Prob > chi2	0.0000

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Los errores estándar se encuentran en los paréntesis

Elaborado por: La autora

Capítulo 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Este estudio tiene como objetivos analizar los fundamentos teóricos vinculados con la teoría de la discriminación de género y relacionarlos con la identidad de género y orientación sexual, así como también, caracterizar la situación socioeconómica del grupo de estudio y determinar los factores que condicionan al grupo LGBTI a ser discriminados en el mercado laboral ecuatoriano. A partir del análisis, se concluye que, a pesar de la importancia de la discriminación por orientación sexual e identidad de género, en general, no existe una teoría económica enfocada exclusivamente en la población LGBTI. Sin embargo, las teorías propuestas se ajustan a un modelo sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género, ya que supone la existencia de una minoría discriminada. La poca existencia de reflexiones teóricas vinculadas con sustentos econométricos, generan que la dimensión del problema sobre discriminación y exclusión laboral sea minimizada y de cierta forma contribuye al aumento de la misma.

El grupo LGBTI al no constituir un grupo plenamente visibilizado por motivos de discriminación, exclusión y violencia, la información obtenida para el estudio tiene limitaciones derivadas del tipo de muestreo no probabilístico utilizado. El muestro bola de nieve genera dos importantes limitaciones en el estudio, la primera limitación encontrada es que la muestra no es representativa de la población, impidiendo generalizar los datos. Sin embargo, la primera investigación sobre las Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el País, es un primer acercamiento para conocer

a fondo las necesidades de la comunidad sexo diversa. En segunda instancia, este tipo de muestreo genera sesgo de selección, pero se corrigió mediante el método de corrección del sesgo de selección de Heckman, quien propone un modelo bietápico.

En Ecuador, se ha demostrado el apoyo e interés hacia las minorías entre las cuales se encuentra la comunidad LGBTI. La Constitución ofrece derechos y protecciones para personas con diferente orientación sexual e identidad de género, no obstante en referencia al mercado laboral no existe un código amplio que trate la exclusión y discriminación laboral. En general, los resultados concluyen que existe exclusión y discriminación laboral, que a su vez, generan pérdida del bienestar económico y social del grupo de estudio. La pérdida de bienestar económico y social afecta a la calidad de vida de la la comunidad LGBTI convirtiéndolos en sujetos vulnerables expuestos a violencia, exclusión y discriminación. La exclusión se ve reflejada en diversos factores como la edad, que al igual que la población heterosexual sufre exclusión laboral cuando son mayores (49 años en adelante), ya que son considerados individuos con menor productividad laboral.

De igual forma, existe una doble exclusión del mercado laboral al pertenecer a una minoría étnica y tener diferente orientación sexual e identidad de género. Es decir que, las posibilidades de trabajar se ven mucho más limitadas e inducen a buscar trabajos informales que, en general, no cuentan con los derechos estipulados para los trabajadores. Asimismo, se reducen las posibilidades de conseguir un trabajo si una persona del grupo LGBTI tiene hijos o está en unión estable. En general, para personas heterosexuales u homosexuales esta restricción está presente en la actualidad, ya que a un empleador le genera un costo monetario tener que conferir derechos a asistencia médica, pensiones, licencia de maternidad, etc. Es interesante el resultado sobre el nivel educativo, concluyendo que, el nivel de instrucción superior no es relevante al momento de conseguir un empleo, siendo que el estigma social está por encima de la preparación profesional, técnica y especializada.

En lo que respecta a discriminación laboral, se concluye que, la divulgación de la orientación sexual e identidad de género es un determinante para que en cierto rangos de edad exista mayores experiencias discriminatorias. Por otra parte, el ocultamiento coloca en una disyuntiva a las personas LGBTI, en el que deben elegir entre el bienestar laboral o el derecho a la identidad propia. De la misma forma, tener un nivel educativo por debajo de

la instrucción secundaria contribuye a que exista mayor discriminación y además reduce las oportunidades de desarrollar el capital humano y por ende la producción económica de las personas del grupo LGBTI.

La heteronormatividad al igual que el patriarcalismo da lugar a una sociedad con mayor índice de discriminación. Por esta razón, la unión estable y la tenencia de hijos inducen en mayores experiencias discriminatorias en el trabajo, que se refleja con la falta de beneficios brindados a parejas del mismo sexo y a sus hijos.

El salario y la seguridad social, considerados como indicadores de trabajo decente, determinan que la población LGBTI corre el riesgo de aumentar el trabajo informal, ya que es el principal recurso que tienen para superar la inestabilidad laboral. Al incurrir en la informalidad laboral, las personas del grupo LGBTI, indirectamente, pueden ser atraídos por trabajos de carácter sexual, lo que es preocupante ya que no goza de garantías laborales y aumenta el riesgo para su integridad personal. Por su parte, una reducción del salario por ser una persona con diferente orientación sexual e identidad de género, concluye que la discriminación laboral llega a tal punto de reducir el bienestar económico que a su vez genera una pérdida en el bienestar social.

A modo de cierre, a pesar de que existen leyes para mejorar la calidad de vida de la comunidad LGBTI, existe desconocimiento de estas por parte de las empresas y de la sociedad en general, lo que no permitiría garantizar que las acciones canalizadas hacia el bienestar personal, económico y social se reflejen en este estudio. Por otra parte, las políticas y leyes se ven limitadas por temas culturales y religiosos. Ecuador, un país mayoritariamente religioso, según el último Censo, el 80,4% de la población profesa la religión católica; lo cual podría generar una barrera para el progreso del grupo LGBTI, ya que incluso con complejos mecanismos legales para evitar la exclusión y discriminación hacia personas con diferente orientación sexual e identidad de género, persistirá si en primer lugar no se aborda como un tema cultural y no se educa a la población en temas de inclusión a los grupos vulnerables.

5.2. Recomendaciones

Una vez concluida la investigación que determina los factores que condicionan al grupo LGBTI a ser discriminados en el mercado laboral ecuatoriano, se pone a consideración las siguientes recomendaciones que buscan mejorar el acceso al mercado laboral y a su vez disminuir la discriminación en el ámbito laboral hacia la comunidad LGBTI.

En primera instancia, es necesario obtener datos más completos sobre la población LGBTI, ya que el estudio se limita al no existir información específica, como el hacinamiento. Para esto, se podría incorporar información en el censo o en estudios internos. Por otra parte, el estudio sólo se llevó a cabo en 10 ciudades del país: dos en la Región Sierra y ocho en la Región Costa, por lo que es necesario extender la investigación, ya que como se mencionó en el análisis, los datos no son representativos de la población y además el tipo de muestreo propuesto no permite ponderar la muestra.

En el ámbito laboral la exclusión y discriminación además de influir en el bienestar laboral, también influye en la incorporación a un trabajo decente y a su vez aumenta la informalidad laboral. Existen limitaciones para que la comunidad LGBTI ingrese y permanezca en el mercado de trabajo entre las cuales está el estado civil y si tiene hijos. Para ello, es necesario que los hacedores de política aseguren el acceso a las protecciones sociales existentes a parejas del mismo sexo y a su vez se contemple la incorporación de identidad de género y orientación sexual en todos los códigos, reglamentos y estatutos institucionales.

Por parte de la comunidad LGBTI, es necesario el empoderamiento y la continua lucha para que exista igualdad de oportunidades no solo en el ámbito laboral sino a nivel general, que ayude a generar condiciones de vida favorables y a su vez se logre la igualdad de oportunidades al momento de ingresar al mercado laboral y permanecer en el mismo.

La discriminación y exclusión vivida por la población LGBTI ha generado que se viole los derechos humanos así como los derechos que el Estado ecuatoriano confiere. A pesar que existen leyes que respalda los derechos de la población de estudio, debe existir una correcta difusión de las mismas y a su vez reforzar y rediseñar las leyes existentes; es necesario un estatuto más integral en lo que respecta a derechos laborales hacia las diversidades

sexuales, ya que es un asunto complejo. Además de reforzar los estatutos existentes, debe existir un seguimiento riguroso para que se logre restablecer los derechos a los que son privados la comunidad LGBTI.

Hasta el momento, el desempleo ha sido tratado como un tema de política social, sin embargo también se debe considerar como un problema de política económica. Por lo tanto, es necesario generar políticas dirigidas a los empresarios, no solo encaminadas a la generación de empleo, sino también a velar los derechos de los empleados con diferente orientación sexual e identidad de género, que garanticen un trabajo decente. Los empresarios como una acción de responsabilidad social, deben generar un ambiente de trabajo incluyente, en el que la condición sexual no sea un limitante profesional.

Bibliografía

- Arrow, K. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3):193–216.
- Badgett, M. (2014). The economic cost of stigma and the exclusion of lgbt people: A case study of india. *World Bank Group*, 10.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination An economic view of racial discrimination*. University of Chicago.
- Bergmann, B. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2):103–110.
- Bindman, J. (1997). Redefining prostitution as sex work on the international agenda. *Network of Sex Work Projects*.
- Blanco, M. C. M.-C. and Castro, A. B. S. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Departamento de Investigación de FUDEN*.
- BM (2017). *Orientación sexual e identidad de género*. Banco Mundial.
- Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: New evidence from young lesbians in australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4):391–408.
- Castañeda, W. (2015). Trabajo decente para personas lgbti en la región caribe colombiana. *Banco Interamericano de Desarrollo*, pages 7–10.
- Código (1996). *Código Penal Ecuatoriano*.
- CEGESTI (2016). *Personas LGBTI, inclusión y competitividad empresarial*. Centro de Gestión Tecnológica e Informática Industrial.

- CONAPRED (2016). *Costos e Impactos de la Discriminación Laboral hacia los Adultos Mayores en la Economía Familiar*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Constitución (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4):364–372.
- Elmslie, B. and Tebaldi, E. (2007). Sexual orientation and labor market discrimination. *Journal of Labor Research*, 28(3):436–453.
- Fang, H. and Moro, A. (2011). Qtheories of statistical discrimination and affirmative action: A survey. *National Bureau of Economic Research*, 1.
- FEE (2015). *Resumen del Informe en curso sobre la situación de los Derechos Humanos de las poblaciones LGBTI*. Fundación Ecuatoriana Equidad.
- FRA (1980). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea*. Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- FRA (2014). *Being Trans in the EU: Comparative analysis of the EU LGBT survey data*. European Union Agency for Fundamental Rights.
- FSE (2017). *Las personas LGBTI en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Fondo Social Europeo.
- Goldberg, M. (1982). Discrimination, nepotism, and long-run wage differentials. *The quarterly journal of economics*, 97(2):307–319.
- Gracia, J. (2011). La discriminación por motivo de orientación sexual e identidad de género. *Universidad de Zaragoza*, pages 3–4.
- Greene, W. (2002). *Econometric Analysis*. Prentice Hall, five edition.
- Gujarati, N. and Porter, M. (2010). *Econometría*. McGraw-Hill, quinta edition.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Journal of the Econometric Society*, 47(1):153–160.

- Heckman, J., Lochner, L., and Todd, P. (2003). Fifty years of mincer earnings regressions. *National Bureau of Economic Research*.
- HRC (2006). *Índice Corporativo de Equidad*. Human Rights Campaign.
- HRC (2009). *Race, Sexuality and Gender*. Human Rights Campaign.
- IESS (2011). *Ley de Seguridad Social*. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- INADI (2016). *Guía informativa para sindicatos, DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO*. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
- INEC (2013a). *Estudio de Caso sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el Ecuador*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC (2013b). *Metodología del Estudio de Caso sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el Ecuador*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Kastanis, A. and Wilson, B. (2014). *Race/Ethnicity, Gender and Socioeconomic Wellbeing of Individuals in Same-sex Couples*. The Williams Institute.
- Klawitter, M. (2015). Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings. *Industrial Relations*, 54(1):4–32.
- Laumann, E. (1994). *The social organization of sexuality, Sexual practices in the United States*. University of Chicago Press.
- Leppel, K. and Clain, S. (2015). Exploring job satisfaction by sexual orientation, gender, and marital status. *Eastern Economic Journal*, 41(4):547–570.
- Magnani, R., Sabin, K., Saidel, T., and Heckathorn, D. (2005). Review of sampling hard-to-reach and hidden populations for hiv surveillance. *Aids*, 19:S67–S72.
- Mallory, C. and Liebowitz, S. (2014). Employment discrimination based on sexual orientation and gender identity in utah. *The Williams Institute*.
- MSP (2014). *Reglamento de Control de Establecimientos donde Ejerce Trabajo Sexual. Registro Oficial 301*. Ministerio de Salud Pública.

- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, pages 693–709.
- OEA (2008). *Orientación Sexual, Identidad de Género y Expresión de Género: Algunos términos y estándares relevantes*. Organización de los Estados Americanos.
- OIT (1958). *Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (1980). *Recomendación sobre los trabajadores de edad*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2003). *Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2008). *Medición del trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2015a). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2015b). *ORGULLO PRIDE en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT (2016). *Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Organización Internacional del Trabajo.
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4):659–661.
- Pérez, A., Correa, G., Castañeda, W., and Plata, E. (2013). *Raros y oficios : Diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Corporación Caribe Afirmativo.
- RC (2014). *Cooperación registro civil*.
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, 1(5):7–24.
- Rudebusch, G. (1998). Do measures of monetary policy in a var make sense? *International economic review*, pages 907–931.

- Serrano, N. (2014). La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, pages 7–12.
- SMART (2009). *Best Practices for Asking Questions about Sexual Orientation*. Sexual Minority Assessment Research Team.
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the economics of discrimination. *The American Economic Review*, 63(2):287–295.
- Tenjo, J., Rivero, R., Bernat, L. F., et al. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. Technical report, Universidad de los Andes-CEDE.
- Wooldridge, J. (2001). *Introducción a la Econometría: Un Enfoque Moderno*, volume 4. Javier Reyes.
- Wooldridge, J. (2006). *Introducción a la Econometría: Un Enfoque Moderno*. Editorial Paraninfo.
- Yeung, T.-Y. (2006). The effects of sexual orientation on earnings. *Gettysburg Economic Review*, 1(1):5.
- YOYAGKARTA (2007). *Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*. Principios de Yoyagkarta.

ANEXOS

Capítulo A

Artículos de la Constitución del Ecuador 2008

Art. 11. 2.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Art. 66. 9.- El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El Estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras.

Art. 68.- La unión estable y monogámica entre dos personas libres de vínculo matrimonial que formen un hogar de hecho, por el lapso y bajo las condiciones y circunstancias que señale la ley, generará los mismos derechos y obligaciones que tienen las familias constituidas mediante matrimonio.

Capítulo B

Artículos del Código de Trabajo 2015

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, 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; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Capítulo C

Principios de Yogyakarta 2007

Principio 1.- El derecho al disfrute universal de los derechos humanos.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.

Principio 2.- Los derechos a la igualdad y a la no discriminación.- Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Todas las personas tienen derecho a ser iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección por parte de la ley, sin ninguna de las discriminaciones mencionadas, ya sea que el disfrute de otro derecho humano también esté afectado o no. La ley prohibirá toda discriminación de esta clase y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier forma de discriminación de esta clase.

La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamen-

tales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.

Principio 3.- El derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica.- Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. Las personas en toda su diversidad de orientaciones sexuales o identidades de género disfrutarán de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. La orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad. Ninguna persona será obligada a someterse a procedimientos médicos, incluyendo la cirugía de reasignación de sexo, la esterilización o la terapia hormonal, como requisito para el reconocimiento legal de su identidad de género. Ninguna condición, como el matrimonio o la maternidad o paternidad, podrá ser invocada como tal con el fin de impedir el reconocimiento legal de la identidad de género de una persona. Ninguna persona será sometida a presiones para ocultar, suprimir o negar su orientación sexual o identidad de género.

Principio 11.- El derecho a la protección contra todas la formas de explotación, venta y trata de personas.- Toda persona tiene derecho a la protección contra la trata, venta y toda forma de explotación, incluyendo la explotación sexual pero sin limitarse a ella, por causa de su orientación sexual o identidad de género real o percibida. Deberá garantizarse que las medidas diseñadas para prevenir la trata tengan en cuenta los factores que aumentan la vulnerabilidad frente a ella, entre ellos las diversas formas de desigualdad y de discriminación por orientación sexual o identidad de género reales o percibidas, o por la expresión de estas u otras identidades. Tales medidas deberán ser compatibles con los derechos humanos de las personas que se encuentran en riesgo de trata.

*Principio 12.- El derecho al trabajo.-*Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Principio 13.- El derecho ala seguridad social y a otras medidas de protección social.- Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección

social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Principio 14.- El derecho a un nivel de vida adecuado.- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye alimentación adecuada, agua potable, servicios sanitarios y vestimenta adecuadas, así como a la mejora continua de sus condiciones de vida, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

Principio 16.- El derecho a la educación.- Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual e identidad de género, y con el debido respeto hacia estas.

Principio 24.- El derecho a formar una familia.- Toda persona tiene el derecho a formar una familia, con independencia de su orientación sexual o identidad de género. Existen diversas configuraciones de familias. Ninguna familia puede ser sometida a discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género de cualquiera de sus integrantes.

Capítulo D

Resolución N° 074 emitida por la Corporación Registro Civil 2014

Art. 3.- Crear el registro especial de uniones de hecho que permita ingresar los hechos de esa naturaleza al Sistema Nacional de Registro Civil, Identificación y Cedulación.

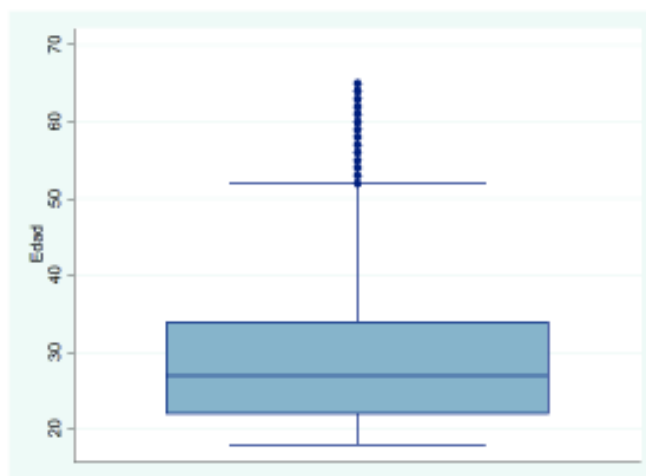
Art. 4.- Los registros de uniones de hecho que se efectúen tendrán el carácter y no constituirá requisito para su eficacia o validez.

Art. 5.- Encárguese de la ejecución y aplicación de la presente Resolución a la Dirección Técnica de Registro Civil, Dirección Técnica de Identificación y Cedulación, Departamento de Tecnología, y Dirección Financiera

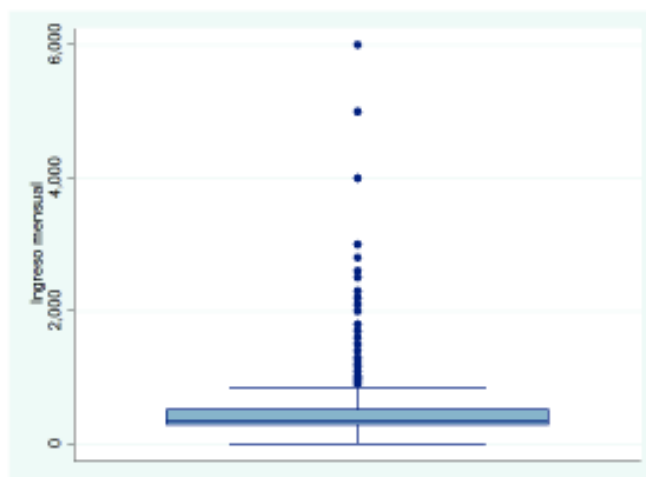
APÉNDICE

A. Datos Atípicos

Figura 5.1: Datos Atípicos



(a) Edad



(b) Ingreso Mensual

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de las Diversidades Sexuales (INEC)

Elaborado por: La autora

B. Datos Perdidos

Tabla 5.1: Descripción de datos perdidos

Código	Variable	Categorías	Missing	Porcentaje	Método de Imputación
Variables Dependientes					
N_S3_P05	Discriminación laboral	1: Si 2: No	0	0 %	***
S6_P01	Que hizo la semana pasada	1: Trabaja 2: No Trabaja	0	0 %	***
Variables Independientes					
S1_P01	Edad	Entre 18 y 65	11	0,39 %	Eliminación
S1_P02	Estado civil	Casado/a Unido/a Separado/a Divorciado/a Viudo/a Soltero/a Unión de hecho	10	0,36 %	Eliminación
S1_P06	Tiene hijos/as	1: Si 2: No Ninguno	1	0,04 %	Eliminación
S5_P03	Nivel de instrucción	Centro de Alfabetización Primaria Secundaria Educación Básica Bachillerato Ciclo Postbachillerato Superior no universitario Superior Universitario Postgrado	7	0,25 %	Eliminación
S6_P07	Ingreso mensual	Entre 5 y 6000 Indígena Afroecuatoriano Negro/a	52	2,30 %	Eliminación
S1_P09	Autoidentificación étnica	Mulato/a Montubio/a Mestizo/a Blanco/a Otro	0	0 %	***
S6_P09	Trabajo de carácter sexual	1: Si 2: No	0	0 %	***
S4_P011	Afiliación seguro social (IESS)	1: Si 2: No	0	0 %	***

Elaborado por: La autora

C. Análisis de Variable Omitida

Tabla 5.2: Aplicación Test Ramsey RESET en el Modelo sobre Discriminación Laboral

Test Ramsey RESET
H_o : Modelo no tiene variables omitidas
$F(3, 2175) = 1.65$
$\text{Prob} > F = 0.1764$
Elaborado por: La autora

Tabla 5.3: Aplicación Test Ramsey RESET en el Modelo sobre Situación Laboral

Test Ramsey RESET
H_o : Modelo no tiene variables omitidas
$F(3, 2708) = 6.84$
$\text{Prob} > F = 0.0001$
Elaborado por: La autora

D. Análisis de Heterocedasticidad

Aplicación Test de White

Tabla 5.4: Aplicación Test de White en el Modelo sobre Discriminación Laboral

Test de White
H_o : Homocedasticidad
H_a : Heterocedasticidad sin restricciones
$\text{chi2}(72) = 90.70$
$\text{Prob} > \text{chi2} = 0.0675$

Elaborado por: La autora

Tabla 5.5: Aplicación Test de White en el Modelo sobre Situación Laboral

Test de White
H_o : Homocedasticidad
H_a : Heterocedasticidad sin restricciones
$\text{chi2}(38) = 358.01$
$\text{Prob} > \text{chi2} = 0.0000$

Elaborado por: La autora

Aplicación Test de Breusch-Pagan

Tabla 5.6: Aplicación Test de Breusch-Pagan en el Modelo sobre Discriminación Laboral

Test Breusch-Pagan
H_o : Varianza constante
$\text{chi2}(1) = 0.65$
$\text{Prob} > \text{chi2} = 0.4193$

Elaborado por: La autora

Tabla 5.7: Aplicación Test de Breusch-Pagan en el Modelo sobre Situación Laboral

Test Breusch-Pagan

H_0 : Varianza constante

$\text{chi2}(1) = 225.07$

$\text{Prob} > \text{chi2} = 0.0000$

Elaborado por: La autora