



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Salario y conducta homofóbica en la población lgbti: enfoque 2

AUTOR

Carlos Magno Brusil Gavela

AÑO

2021



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

SALARIO Y CONDUCTA HOMOFÓBICA EN LA POBLACIÓN LGBTI:
ENFOQUE 2

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos
establecidos para optar por el título de Economista

Profesor Guía
PhD. Susana Herrero Olarte

Autor
Carlos Magno Brusil
Gavela

Año
2021

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

"Declaro haber dirigido el trabajo, Salario y conducta homofóbica en la población LGBTI: enfoque 2, a través de reuniones periódicas con el estudiante Carlos Magno Brusil Gavela, en el semestre 2021-20, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación".

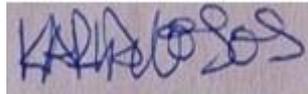


Susana Herrero Olarte

C.I. 172722695

DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

"Declaro haber revisado este trabajo, (título del trabajo), del (nombres completos del estudiante), en el semestre 2021-20, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación"

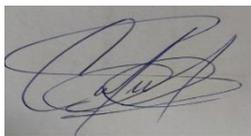


Karla Jimena Meneses Bucheli

C.I. 1715312813

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”



Carlos Magno Brusil Gavela

C.I. 1722337902

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi padre Oscar y mi madre Verónica por su amor incondicional y eterno sacrificio que me han permitido seguir avanzando en este mi sueño.

A mi hermana Belén por ser esa persona que hace que me levante todos los días para ser una mejor persona.

A mis amigos Daniel, Miguel y Ricardo por motivarme y ayudarme en cada paso de mi vida universitaria.

Finalmente agradecer a mis profesores de la carrera que me han permitido convertirme en el profesional que siempre soñé.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi abuela Martha y a mi tía Luz, las personas que les encantaría compartir este logro conmigo.

Pero sobre todo me dedico este trabajo, por todas las noches en vela, las lágrimas y el esfuerzo que me ha tomado llegar aquí.

Que esto sea un recordatorio que muchas veces hacer lo que debes no es lo que te hace feliz.

RESUMEN

El colectivo de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales LGBTI ha sido un grupo tradicionalmente excluido por el patriarcado, lo que ha limitado su acceso adecuado al desarrollo. Los actos que han mantenido alejados del desarrollo a los miembros del colectivo LGBTI es la homofobia, la cual se entiende a través de tres ámbitos y estos son la discriminación, exclusión y violencia. Las personas que han sufrido de estos actos ven limitado su acceso a un mayor desarrollo. Uno de los ámbitos en los que mejor se puede observar esto es el ámbito laboral, donde no solo existe una brecha salarial entre el individuo hetero y LGBTI, sino que también han generado brechas salariales dentro del colectivo debido a la homofobia institucionalizada en la sociedad. El presente estudio busca demostrar cómo la homofobia afecta el salario de los individuos LGBTI, mediante el uso del modelo de Heckman, el cual permite medir la pérdida económica que sufren los individuos víctimas de actos de discriminación, exclusión y violencia por tener una identidad de género u orientación sexual distinta a la establecida por el heteropatriarcado. Los resultados del análisis muestran como efectivamente los individuos LGBTI que han sufrido de actos homofóbicos en su ambiente laboral tienen menores ingresos que los grupos LGBTI que no ha padecido los actos homofóbicos.

Palabras Clave: LGBTI, discriminación, exclusión, violencia, salario, mercado laboral, homofobia.

ABSTRACT

The LGBTI collective has been a group traditionally excluded by the patriarchy, which has caused them an inadequate access to development. This is noticed by the little access to opportunities that allow them to accomplish a dignified life. One of the areas in which this can be observed is the labor market, where not only is there a wage gap between the hetero individual and LGBTI, but they have also generated wage gaps within the group due to institutionalized homophobia in society. This study pursues to demonstrate how homophobia affects the salary of LGBTI individuals, using the Heckman model, which allows measuring the economic loss suffered by individuals who are victims of acts of discrimination, exclusion, and violence due to having a gender identity or sexual orientation different from that established by the heteropatriarchy.

Key Words: LGBTI, discrimination, exclusion, violence, salary, labor market, homophobia.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO.....	2
2.1. Mercado laboral.....	11
2.2. Diferencias salariales.....	12
2.3. Revisión Empírica	18
3. CONTEXTO.....	21
4. METODOLOGÍA.....	30
4.1. Base de Datos	31
4.2. Estimación.....	32
4.3. Descripción de Variables	35
4.4. Resultados	43
5. CONCLUSIONES	52
6. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS	63

1. INTRODUCCIÓN

Para alcanzar una sociedad con mayores niveles de desarrollo es necesario pensar en la construcción de sociedades más equitativas y justas en todos los ámbitos de la vida de los individuos. Entre los principales retos para alcanzar sociedades desarrolladas está lograr integrar a los grupos tradicionalmente excluidos. Esto es posible de lograr cuando se eliminan los obstáculos y se generan oportunidades a los grupos tradicionalmente excluidos. Una de las herramientas fundamentales para asegurar el desarrollo de los grupos vulnerables es el trabajo.

En esta investigación se busca profundizar en la realidad del mercado laboral ecuatoriano con un enfoque en el colectivo de Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersexuales (LGBTI). Uno de los grupos tradicionalmente excluidos por el patriarcado. Este colectivo ha sido víctima de discriminación, exclusión y violencia, que cuando se dirige a este grupo es conocido como homofobia.

Una de las formas más comunes de apreciar la discriminación hacia el colectivo LGBTI es cuando el individuo presenta un menor ingreso.

Las brechas salariales entre personas heterosexuales e individuos LGBTI es un tema que ha sido estudiado ampliamente, pero esta no es la única brecha existente para las personas LGBTI. También existen brechas al interior del grupo que se generan cuando la sociedad no es inclusiva y permite que existan actos homofóbicos dentro de su entorno, provocando que aquellas personas que han tenido la oportunidad de vivir y desarrollarse en ambientes comprensivos se encuentren en una mejor posición frente aquellas personas que han tenido que desenvolverse en ambientes poco favorables.

Este trabajo busca arrojar luz sobre las consecuencias económicas que provoca la homofobia donde se presenta una latente carencia de literatura

relacionada. La hipótesis que presenta el estudio es que aquellas personas LGBTI que son víctimas de la homofobia en el ámbito laboral tienen salarios menores que las personas LGBTI que se encuentran en espacios laborales seguros e inclusivos.

El presente trabajo busca visibilizar la relación que existe entre los actos discriminatorios, de exclusión y violencia en el salario del individuo LGBTI. Para lo cual el texto se desarrolla en seis apartados, el primero es una revisión teórica sobre el tema, la segunda es un análisis del contexto de los individuos LGBTI en el Ecuador y la realidad del mercado laboral ecuatoriano, tercero el apartado econométrico que demuestra, mediante el modelo de Heckman, cuál es la relación de los actos de homofobia en el salario de los individuos, el cuarto apartado habla sobre los resultados obtenidos a través del modelo econométrico, a continuación se presentan las conclusiones del estudio y finalmente se presentan recomendaciones tanto de política pública como recomendaciones para futuros estudios.

1. MARCO TEÓRICO

Sin duda, uno de los temas más importantes para la ciencia económica es el desarrollo económico que, debido a su heterogeneidad, permite abordar distintos temas como el crecimiento, sustentabilidad y equidad. En el presente apartado se presenta un estudio sobre la discriminación, atropellos, transgresiones, violaciones de derechos humanos y delitos en ámbitos laborales que sufren las personas de grupos minoritarios, específicamente LGBTI, y como esta situación se relaciona con el salario percibido.

Para este análisis, es fundamental comprender las raíces que dan vida al desarrollo económico como un campo de estudio dentro de la economía. Este concepto aparece en la época de la postguerra (1945) debido a diferentes factores, como el interés por una rápida recuperación económica de los países involucrados en la Segunda Guerra Mundial (Cuéllar & Moreno, 2009, p. 88); los procesos de descolonización en África y Asia que motivaron al nacimiento de nuevos países del *tercer mundo*¹, lo que provocó una creciente preocupación por el destino de estas naciones (Toscano, 2006, p. 53); otro factor fue la guerra fría, que generó un cambio en el balance de poder de tal manera que los países del primer mundo mostraron una especial preocupación por un desarrollo adecuado de los países de tercer mundo, especialmente Estados Unidos que contemplo una necesidad estratégica de implementar medidas de mejoramiento en estos países para contener la influencia del comunismo liderado por la Unión Soviética (Arndt, 2015, p. 49).

Otros hechos que influyeron en la creación de esta rama de la economía fue el surgimiento de la Organización de Naciones Unidas (ONU), la cual nació en 1945 con el objetivo de mantener la paz y que sucesos como la segunda guerra mundial no sucedan de nuevo , además de promover el progreso, la mejora de calidad de vida y proteger los derechos humanos (Naciones Unidas, 2015). Es así que debido a los hechos surgidos durante la guerra y los primeros años de la postguerra, y con el más amplio amparo de la comunidad internacional, se proclamó oficialmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos², la cual contiene elementos esenciales como la dignidad, igualdad y el acceso a un

¹ El termino *tercer mundo* es usado para denotar aquellos países que no cumplían con las características de naciones desarrolladas y capitalistas como Estados Unidos, Canadá y el occidente de Europa, pero que tampoco con las del *segundo mundo*, donde se encontraban países en desarrollo como la Unión Soviética y China, pero que no eran capitalistas.(Cypher, 199, p. 28)

² La Comisión de Derechos Humanos estaba integrada por 18 miembros de diversas formaciones políticas, culturales y religiosas, según se indica en la página oficial de la ONU, aunque luego declara que más de 50 Estados Miembros participaron en la redacción final. También llama la atención de que se trata de una *Declaración* y no de un *Tratado*.

empleo que se hallan claramente enunciados en todo el documento, como lo demuestra en los artículos 2 y 22, y que en su conjunto defienden los inalienables derechos de todos los individuos y brindan los cimientos de los futuros conceptos del desarrollo económico:

Artículo 2. Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía. (Asamblea General Naciones Unidas, 1948, p. 2)

Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la **satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales**, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. (Asamblea General Naciones Unidas, 1948, p. 7)

Otro aporte que tuvo Naciones Unidas dentro de la construcción de la nueva rama económica, fue sentar el precedente de la importancia que tienen los ámbitos sociales y culturales para el progreso de las naciones a través de la conformación del Comité Económico Social (ECOSOC), organismo que bajo la carta de naciones unidas capítulo X se le otorga las funciones de realizar estudios en los ámbitos económicos y sociales (salud, cultura, educación y temas relacionados), en donde su primer trabajo sería la Encuesta Económica Mundial,

que tenía como objetivo principal medir la riqueza monetaria de las naciones, después en 1949 se les designó la responsabilidad de generar la primera encuesta sobre la situación social y cultural mundial (Ellsworth y Leith, 1950, p.786). Dicha encuesta sería conducida como una línea paralela de investigación a la Encuesta Económica Mundial y que además, en 1952, sería pieza fundamental para presentar el primer reporte preliminar de la situación social a nivel mundial (Ardndt, 2015, pp. 89-90).

Los factores anteriormente mencionados asientan los cimientos sobre los que se basarán la evolución de concepto de desarrollo económico, al ser estos motivos tan diversos, provocaron que no exista una versión única para esta nueva rama de la economía.

Los primeros conceptos fueron basados en documentos previos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), donde se indicaba que el desarrollo económico tiene como principal objetivo mejorar los estándares de vida de los ciudadanos (Munford, 1934, p. 3), y por ende se entiende que está directamente vinculado al crecimiento económico (Ardndt, 2015, pp. 50-55).

El crecimiento económico buscaba mejorar la calidad de vida de los individuos mediante la transformación de cada país para que se desarrolle de manera autosostenida a través de su actividad económica, productividad (Rostow, 1959). Con estos fundamentos, la teoría del desarrollo se vio impulsada por economistas como Prebisch, Smelser, Singer, Rostow, Nurkse, Myint, Adelman y Lewis, quienes se convirtieron en los pioneros en promover que el crecimiento económico se lograría por medio de la industrialización (Toscano, 2006, p. 54). Además, esta teoría fue la más ampliamente desarrollada dentro de Latinoamérica bajo la mano de Prebisch, quien con ayuda de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), buscaron estudiar las características regionales y plantear sugerencias para lograr un cambio y

mejoramiento económico usando los fundamentos establecidos por el grupo de economistas antes mencionados (Cuéllar y Moreno, 2009, pp. 88-91).

Este planteamiento buscó expandir la actividad económica de manera que los países aumenten su inversión y fuentes de empleo. Desde entonces, se sugería que al utilizar mayor tecnología para aumentar la productividad, se tendría un efecto positivo en el salario e incrementaría el poder adquisitivo del individuo, lo que le permitiría tener una mejor calidad de vida (Toscano, 2006). En esta corriente de pensamiento los temas sociales no se reconocían como eje principal, pero sí tenía como piedra angular a la educación, pues para la introducción de nuevas tecnologías se necesita un nivel de desarrollo educativo (Cuéllar y Moreno, 2009).

La forma inicial para entender el desarrollo económico se mantuvo dentro de los círculos de discusión alrededor de la década de los cuarenta hasta los sesenta (Arndt, 2015). Sin embargo, en 1965 cambió la visión de este término debido al precedente que dejó el ECOSOC con su reporte preliminar sobre la situación social mundial, y también gracias a la publicación de Hans Singer en donde definió al desarrollo como un concepto multidimensional y no solo económico, que engloban temas de educación, salud y nutrición como sectores claves para mejorar la calidad de vida (Arndt, 2015, p. 91). Es así como, en la década de los setenta, el Banco Mundial se unió al compromiso de un desarrollo cualitativo de la mano de su director Robert McNamara, quien con esta nueva visión nombró principal asesor económico y responsable de política de la institución al economista hindú Mahumat at Haq, que era un promotor activo de una visión de pobreza cualitativa y multidimensional. Además Haq compartía un vínculo académico con el novel de economía Amartya Sen, por lo que juntos promovieron los avances de las ciencias sociales, en los cuales se planteaba que el desarrollo se basaba en las oportunidades (Herrero-Olarte, 2020).

En de 1971, Mahumat at Haq declaró que el cotejar el nivel de pobreza a través de indicadores como el Producto Nacional Bruto (PNB) per cápita era un error, ya que la pobreza es en realidad una cuestión de oportunidades (Jameson, 1980), punto de vista que Robert McNamara apoyo públicamente. Es así que el primer informe sobre desarrollo económico publicado por el Banco Mundial a finales de la década de los setenta, dejó en claro que la pobreza se debe medir no solo considerando el nivel de ingresos, sino que también las necesidades no cubiertas de los individuos (Herrero-Olarte, 2020; Mawdsley & Rigg, 2003).

Con esta visión multidimensional se dio cabida a temas de inequidad y pobreza: problemas reales que ya se habían observado en los países de tercer mundo y para lo cual se planteó al empleo como una herramienta para el desarrollo; es así como esta rama económica fue tomando forma. El siguiente gran paso se vivió en la década de los ochenta, con la proclamación del desarrollo como un derecho de todo individuo. Según la resolución G.A Res. 41/120 (1986) en la cual se establece de manera inexpugnable la relación entre derechos humanos y desarrollo (Barsh, 1991).

La economía del desarrollo alcanzó un perfeccionamiento conceptual y teórico en la década de los noventa, en donde la ONU se apoyó en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para emitir la resolución A/RES/51/240, la cual define al desarrollo económico como “ el crecimiento sostenible que permite mejorar la calidad de vida de todos los individuos, a través de la reducción de pobreza, la consecución de un empleo seguro, la protección del medioambiente, etcétera (Organización de Naciones Unidas, 1997).

Con esta conceptualización del desarrollo económico es donde convergen en un punto en común tanto el crecimiento económico como el desarrollo económico, y es que el trabajo es una de las herramientas fundamentales para lograr sus objetivos (Schumpeter & Backhaus, 2003).

Durante las dos últimas décadas del siglo XX, surgió mayor preocupación por grupos vulnerables, con especial atención a aquellos que presentaban obstáculos estructurales para alcanzar el desarrollo económico. Por ese motivo, en las dos últimas décadas de siglo XX y a inicio del nuevo milenio se planteó dentro del panorama económico el término de vulnerabilidad, el cual tiene diferentes perspectivas, donde una de las más importantes es la introducida por Amartya Sen en el año de 1981, este concepto de vulnerabilidad nace desde la perspectiva de los derechos de acceso, noción que permite entender la pobreza a través del acceso a los diferentes recursos clave (educación, alimentos, etc.) (Rivera, 2011, p. 66). Otro concepto ampliamente aceptado sobre la vulnerabilidad, hace referencia a todo grupo o individuo que tiene carencia de poder, riesgo de caer por debajo de la línea de pobreza, carencia de activos o imposibilidad de movilizarlos (Gómez, 2001).

Dentro de todos los grupos que se encontraban en condición de vulnerabilidad el grupo conformado por las mujeres toma mayor relevancia en el plano del desarrollo económico, quienes debido a su lucha histórica logran posicionarse dentro de una sociedad liderada por hombres, a pesar que enfrentaban diferentes obstáculos para ser incluidas en el desarrollo económico, poniendo sobre la mesa temas como la pobre redistribución de ingresos que existía entre el hombre y la mujer, la carga laboral no remunerada para ellas y como estos factores las mantenían alejadas de poder alcanzar un pleno desarrollo (Toye, 2006). Lo cual permite que otros grupos tradicionalmente excluidas por la estructura heteropatriarcal empiecen a reclamar sus derechos y formar parte de los grupos de debate dentro de los temas de desarrollo como lo es el grupo LGBTI.

El colectivo LGBT nace a finales de los setenta como respuesta a los actos de violencia que sufrían estos grupos en los diferentes ámbitos sociales (educativo,

laboral y público), lo cual producía que este grupo tenga un menor nivel de desarrollo económico (Mejía & Iglesia, 2010).

Esta condición de exclusión hacia el colectivo se considera una transgresión a los derechos humanos, que nace debido a la deshumanización por parte de una gran mayoría y de grupos privilegiados, dando por sentado la normalización de actos de opresión hacia este colectivo, lo que provoca que los grupos en condición de vulnerabilidad no tengan acceso a los recursos claves para alcanzar el desarrollo (Arendt, 1973). Este comportamiento de opresión tiene raíces psicológicas, según el estudio de Gordon Allport titulado "*La naturaleza del Prejuicio*", que plantea como el humano a través de la historia ha mostrado conductas de exclusión y discriminación que son producidas por temores imaginarios del individuo hacia conductas o rasgos desconocidos (Katz, 1991).

Esta exclusión y discriminación hacia el colectivo LGBTI es conocido como homofobia, término que fue acuñado por primera vez en 1971 por el psicólogo Kenneth Smith, quien se basó en el trabajo de Gordon Allport para crear un cuestionario y obtener el perfil de una persona que presenta conductas agresivas provocadas por el miedo hacia las personas homosexuales (persona homofóbica). Este cuestionario constaba de un total de 24 preguntas: 15 de ellas eran sobre temas variados y 9 medían respuestas ofensivas frente a la homosexualidad (K. T. Smith, 1971); a partir de este documento el estudio sobre la homofobia fue evolucionando y tomando mayor relevancia en los grupos de estudio.

En 1972, George Weinberg estableció la relación que existe entre las estructuras sociales y la homofobia. Su estudio define a las estructuras sociales como el papel tradicional que ha desempeñado el hombre y la mujer a lo largo del tiempo, y que al ser desafiado, provoca reacciones de descontento que derivan en actos

de intolerancia o exclusión hacia todas aquellas personas que desafíen este esquema (Campo-Arias et al., 2013).

Con estos antecedentes, en 1976 Patrick Hopkins conceptualiza a la homofobia a partir de tres dimensiones. La primera habla sobre la represión, donde el atacante presenta estas conductas debido a una sobrecompensación psicológica para reprimir los deseos sexuales o afectivos hacia el mismo sexo, dando como resultado actitudes de violencia o discriminación. Un segundo acercamiento es la irracionalidad, que nace del miedo originado de la ignorancia sobre el tema y una asociación negativa de lo que es la homosexualidad. Por último, el autor planteó a la homofobia como una respuesta política donde los grupos de poder heteropatriarcales³ temen que los logros políticos del colectivo LGBTI perjudiquen los privilegios obtenidos por los grupos de poder ya establecidos (Cruz, 2002).

Posteriormente, durante la década de los noventa y con el respaldo de los estudios antes mencionados, el sociólogo francés Pierre Bourdieu realizó un análisis de la supremacía del género masculino, en el cual examinó las causas y efectos del esquema social biológico entre los géneros, propuso una modificación del rango sexual que ha sido manifestado a través de la historia y logró establecer una nueva forma de comprender a la homofobia. Según Bourdieu, un acto homofóbico se manifiesta a través de violencia sea de manera efectiva (golpes, abuso) o de manera simbólica (insultos, segregación, burlas), y factores como la etnia, religión y género lo agudizan aún más (Bourdieu, 1998).

La homofobia, es decir los actos de violencia en todas sus formas hacia el colectivo LGBTI, generaron que a finales del siglo veinte e inicios del siglo

³ Toda acción que rechaza las normas de género que no se encuentran dentro de la normalidad de las normas "tradicionales". También son actos que ponen en segundo lugar al género femenino (Troncoso & Stutzin, 2019)

veintiuno el colectivo LGBTI promueva manifestaciones en diferentes países, en busca de combatir su condición de vulnerabilidad y erradicar las agresiones hacia los individuos LGBTI. La Organización Mundial de la Salud (OMS) sea uno de los primeros organismos multilaterales en tomar acciones a favor de este colectivo, al eliminar la homosexualidad de su lista de enfermedades mentales y buscar a través de este acto que desaparezcan los llamados tratamientos contra la homosexualidad, que atentaban contra la integridad y dignidad de las personas, medida con la que se trató de construir un mundo más equitativo (Cáceres et al. 2013). Posteriormente, la ONU decidió reunir a un grupo de expertos entre los que se encontraban abogados expertos en derechos humanos, activistas del movimiento LGBTI, y algunos internacionalistas en la universidad de Gadjah Mada, en Indonesia, para crear una lista de normas que precautelen la seguridad de este grupo vulnerable en específico; así surgió el documento de los *Principios de Yogyakarta*, que fue presentado y aprobado por la ONU en el 2007.

Frente a las respuestas de las diferentes organizaciones multilaterales, la OIT se unió a este compromiso de velar por los derechos de la comunidad LGBTI y presentó un informe sobre la homofobia y su presencia dentro del ámbito laboral, en donde se determina a los actos homofóbicos como las burlas discriminatorias, exclusión de ciertos puestos de trabajo, exclusión de círculos sociales y la violencia física y verbal (Barrientos & Cárdenas, 2013; Cabañas et al., 2016). Con esto, se busca entender y visibilizar los efectos que tienen las conductas homofóbicas hacia el individuo LGBTI en su salario.

2.1. Mercado laboral

El mercado laboral se puede analizar desde diferentes teorías económicas, por ejemplo desde un enfoque clásico y neoclásico basado en los postulados de Adam Smith en su obra *La riqueza de las Naciones*, en donde establece que todos los mercados se encuentran conformados por dos fuerzas (oferta y demanda), definiendo así al mercado laboral como demanda laboral, al grupo de individuos que son dueños de los mecanismos de producción como empresas,

a los trabajadores como la oferta y el precio del trabajo como salario (1776). En esa misma línea se debe mencionar a David Ricardo, quien refuerza las teorías de su predecesor y observa el proceso de negociación que existe entre la oferta y la demanda laboral, que ha permitido llegar al salario de equilibrio (1817).

Por otro lado, se examina la teoría heterodoxa elaborada por Karl Marx, quien a pesar de reconocer la existencia de las dos fuerzas de mercado brinda especial atención a la oferta laboral, debido a que dentro de su teoría establece una diferencia entre trabajo y fuerza de trabajo, donde esta última es la única que puede generar verdadero valor y es el dueño de la fuerza de trabajo quien dispone el salario del mercado, mismo que le permitirá sobrevivir (Marx, 1867).

El estudio de la fuerza de oferta y demanda del trabajo permite determinar el nivel salarial, y cuando se analiza desde el enfoque de la teoría neoclásica se establecen tres supuestos. El primero hace referencia a que existe competencia perfecta, esto implica que hay un gran número de empresas y de trabajadores; el segundo establece que en el mercado existe información simétrica, es decir que todos los agentes económicos cuentan con la misma información; el tercero asume la racionalidad de los actores del mercado laboral, es decir que el individuo toma sus decisiones en base a aquello que le otorga una mayor utilidad (Pigou, 1934).

Bajo los supuestos de teoría clásica, neoclásica y neoclásica marginalista indica que el salario que la empresa pagaría (w) es igual a la producción marginal que genera el trabajador (Brožová, 2015, p. 51). Con lo mencionado se concluye que el salario es un factor que ayuda al ejercicio de maximización del beneficio de la empresa.

2.2. Diferencias salariales

La teoría de las diferencias salariales determina dos teorías, la primera es denominada diferencia salarial explicada que hace alusión a que esta divergencia en los ingresos laborales se debe a factores medibles como las características de productividad, niveles de estudio con los que cuenta el individuo o su posición dentro de la estructura del mercado laboral (Pasquale &

Atucha, 2003, pp.25-27) La teoría del capital humano es la que mejor capta estas diferencias explicadas, esta teoría toma relevancia a mediados del siglo veinte, con el estudio de Jacob Mincer, la teoría del capital humano establece al nivel de educación y experiencia como determinantes del salario del individuo (Mincer, 1958). Esta teoría propone que los individuos que invierten su tiempo en capacitación y acumulación de conocimientos tendrán un salario mayor frente aquellas personas que no lo hagan. Dicha teoría fue reforzada por Robert Schultz al proponer que la formación (capacitación y acumulación de conocimientos) es un bien no tangible, el cual permite que los individuos tengan un mejor ingreso y un desarrollo sostenible en el tiempo (Schultz, 1960). En este contexto, Gary Becker (1962) realizó un estudio donde demostró la relación directa que tiene la acumulación de capital humano con los ingresos laborales y explicó también las diferencias salariales con base en la formación que tiene cada individuo.

La segunda teoría es conocida como diferencias salariales no explicadas, la cual se enfoca en temas que no son medibles o no tienen una explicación racional (Pasquale & Atucha, 2003, pp.25-27). Una de las teorías que demuestran estas brechas salariales es la teoría de la segregación. Esta trata de explicar las diferencias salariales a través de razones sociológicas. Esta teoría de la segregación nace de hechos empíricos en los cuales se observa que los grupos de personas privilegiadas y grupos vulnerables, con un mismo nivel de educación, se ubican en sectores económicos diferentes (segregación horizontal) y cuando coinciden en el mismo sector ocupan puestos distintos (segregación vertical) (Anker & International Labour Office, 2001).

Cuando se habla de la teoría de las diferencias explicadas observamos la de acumulación de capital humano del colectivo LGBTI se distinguen tres etapas, en la cuales se pueden o no presentar los siguientes obstáculos, la primera, cuando el individuo es joven y enfrenta actos homofóbicos que disminuyen la calidad de la educación que recibe; la segunda etapa en la cual la persona termina el nivel básico o intermedio de educación y decide no continuar con sus estudios o programas de capacitación debido a experiencias previas de

discriminación, exclusión y violencia (Badgett, 2014, pp. 8-7); por último, cuando la persona ingresa a un trabajo con un ambiente hostil y que le empuja al individuo a abandonar su puesto (Plug et al., 2011).

La segregación horizontal con respecto a grupos vulnerables como lo son el de las mujeres y el colectivo LGBTI sucede debido a razones patriarcales que dividen a las ocupaciones y sectores masculinos y femeninos, excluyendo a los grupos vulnerables de ciertos niveles de desarrollo (salarios, crecimiento profesional, etc.) (Reskin, 1993, p. 243). Al enfrentarse a esta división heteronormativa del trabajo, el grupo LGBTI trabajar en ocupaciones o sectores diferentes a las dominadas por su mismo sexo, es decir los homosexuales evitan los denominados sectores masculinos y las lesbianas evitan los sectores femeninos, provocando que esta población caiga en los grupos vulnerables del sector con remuneraciones menores a la de los grupos privilegiados (Finnigan, 2020, p. 2).

Por su parte, la segregación vertical se explica por las conductas heteropatriarcales acentuadas en la sociedad, donde la visión de la homosexualidad es tomada como una conducta de género no adecuada. Esto se demostró cuando se realizó un experimento en el que se solicitaba que en las hojas de vida los aspirantes indiquen su orientación sexual, y cuando estos perfiles eran analizados por los profesionales de contratación, se visualizó que existe discriminación y exclusión de los perfiles LGBTI, sobre todo por parte de los hombres heterosexuales que juzgan de manera más severa a este grupo; actos que resultan en techos de cristal que evitan que los participantes ocupen posiciones de mejor remuneración o incluso de ser excluidas del puesto de trabajo (Badgett et al., 2021; Valfort, 2017).

Una de las teorías que mejor expone las diferencias salariales no explicadas es la propuesta por Becker en 1957, quien consideró que la aparición de la

discriminación en el ámbito laboral surge al momento de excluir personas con distintas características como etnia, género u otras capaces de generar desigualdad económica, que afectan desde el momento de realizar la contratación. Dicho panorama motivó a que el autor se interesara por encontrar una razón suficientemente certera sobre el fenómeno de la discriminación en los mercados laborales, para lo cual utilizó un factor medible: el dinero percibido por los trabajadores como pago por su trabajo. Su objetivo era plantear un modelo al que llamó teoría del gusto por discriminar, según la cual los empleadores o trabajadores que son influyentes suelen mostrar prejuicios, generando así que el ambiente de trabajo sea intolerable para las personas que presentan características personales distintas como las mencionadas anteriormente. Además, la creación de un ambiente intolerante podría afectar tanto económica como psicológicamente a las personas como se detalla en los siguientes párrafos.

Desde la perspectiva del empleador, el enfoque de la teoría es comparar las diferencias existentes entre los empleadores con prejuicios discriminatorios frente aquellos que no presentan prejuicios, mostrando la desutilidad no económica que se evidencia debido a las conductas de discriminación. En este contexto, la fórmula (1.1) demuestra cual es la pérdida no económica que debe asumir un empleador con prejuicios.

$$(2.1) \quad u_{em} = \pi_{em} - l_{LGBTI}$$

Donde:

u_{em} : Es la utilidad total del empleador.

π_{em} : Es el beneficio monetario del empleador.

l_{LGBTI} : Coeficiente de discriminación que asume el empleador

El coeficiente de discriminación antes mencionado será compensando por parte del empleador, mediante una reducción salarial al empleado LGBTI, pero si el

prejuicio de los empleadores es mayor a su coeficiente, entonces existirá mayores contrataciones a los individuos heterosexuales, dejando de lado el análisis de la productividad de estos grupos minoritarios. Por lo tanto, el empleador estaría generando un coste laboral alto al momento de contratar una persona heterosexual solo por los prejuicios, ya que este individuo podría tener una menor productividad con respecto a una persona de la minoría, generando así más costos laborales por menos productividad (Rivera, 2011).

$$(2.2) \quad w_{LGBTI} + l_i = w_{hetero}$$

Donde:

w_{lgbti} : Salario del individuo LGBTI.

l_i : Valor no monetario debido a la discriminación

w_{hetero} : Salario del trabajador heterosexual

La teoría del gusto por la discriminación por parte del empleador llegó a ser considerada como una de las más importantes para los posteriores estudios económicos, como la econometría y la teoría de juegos vinculados al desarrollo económico. Por ejemplo, Bertrand et al. (2005) plantea un análisis hacia un diferente enfoque a partir del modelo del gusto por discriminar y mediante la introducción de la psicología de los individuos. Dicho enfoque lo denominó discriminación implícita, que ocurre sin la intención ni la conciencia de las personas y en el cual determina cómo podría existir una reducción de la discriminación sin la necesidad de perjudicar los gustos y preferencias de las personas.

Por otro lado, desde la perspectiva del empleado, el modelo de Becker asume que todos ellos presentan la misma productividad en un ambiente laboral predeterminado, pero al existir un trabajador que es intolerante a la presencia de grupos con diferentes características personales, entonces demostrará inconformidad mediante actos homofóbicos y creará un ambiente laboral incómodo. Por lo tanto, el salario del individuo LGBTI se verá afectado por un

coste psicológico que refleja un valor no económico por la discriminación, es decir, el trabajador agredido debe asumir dicho coste cuando se encuentra en un ambiente laboral lleno de prejuicios.

Al existir mayor discriminación, la diferencia salarial incrementa y se evidencia en el coeficiente discriminatorio, tal como se observa despejando la ecuación (2.2) obteniendo que el salario de la persona LGBTI con discriminación es:

$$(2.3) \quad w_{LGBTI} = w_{hetero} - l_i$$

Donde w_{LGBTI} es el salario que percibe la persona LGBTI mientras que l_i es el valor no monetario que deja de percibir la persona por ser discriminado, y que al mediano y largo plazo reducirá la productividad del individuo. Además, se menciona cual es el costo que surge por discriminar a cada empleado que está dado por la siguiente fórmula:

$$(2.4) \quad c_i = \frac{w_{LGBTI} - w_{hetero}}{w_{hetero}}$$

Donde:

c_i : Coeficiente de discriminación del empleado heterosexual

w_{LGBTI} : Salario del individuo LGBTI

w_{hetero} : Salario del trabajador heterosexual

Por lo tanto, a un trabajador le resultará indiferente trabajar con un individuo de distintas preferencias sexuales si el costo por tolerar es igual al coeficiente de discriminación. Mientras aumente este coste, cambiará la preferencia del trabajador con prejuicios y por lo tanto este optará por un ámbito laboral rodeado de personas con sus mismas preferencias.

Por otra parte, otros investigadores aportaron mayor objetividad al modelo, sin negar nunca la diferencial de equilibrio en favor del grupo que no es discriminado según el modelo de Becker. Por ejemplo, Kenneth Arrow (1972) se basó en la discriminación por gusto desde la perspectiva de los trabajadores, donde se evidenció que la cultura organizacional (estructura jerárquica de las empresas, valores, respeto, compromiso, etc.) de cada empresa es la responsable para que exista un diferencial más grande entre los trabajadores de la mayoría frente a los empleados de las minorías.

Joseph Stiglitz (1973) argumenta que la discriminación en los salarios ocurre cuando las personas con igual productividad presentan sueldos distintos, además hace notar que dicha desigualdad aparece enlazada sistemáticamente con algunos factores no económicos como el género, etnia y religión.

Por su parte, Ray Marshall (1974) concluyó que la aversión hacia cierta clase de empleados no depende de una distancia física, sino más bien es la distancia social entre culturas (étnicas, género y nivel económico) que se han dado en la historia.

2.3. *Revisión Empírica*

La literatura científica sobre la disparidad de salarios en el colectivo LGBTI es amplia, sin embargo, esta se enfoca más en explicar las diferencias salariales entre el colectivo LGBTI y las personas heterosexuales. Por lo cual este trabajo busca demostrar que la homofobia no solo crea brechas entre LGBTI y heteros, sino que estas formas de discriminación exclusión y violencia crean diferencias salariales dentro de la población LGBTI.

Los individuos de la comunidad LGBTI que han sido víctimas de actos homofóbicos dentro de sus ambientes laborales, se ven afectados en diferentes áreas de sus vidas como se demuestra en las teorías que se expusieron brevemente. En el texto de Burgess et al. (2008) se observa que aquellas personas que poseen una identidad de género distinta a la binaria reflejan un estado mental más deteriorado en comparación a la media de las personas heterosexuales, sin ser éste el único indicador alarmante. Dentro de la evidencia empírica se hallan indicadores de salud mental de individuos que demuestra los individuos LGBTI que fueron víctimas de homofobia desarrollan mayores trastornos psicológicos que aquellos miembros de la comunidad que se han desarrollado en ambientes más seguros (Burgess et al., 2008, pp. 9-11; Wamala et al., 2007).

Dentro de los trastornos psicológicos que se observan en los individuos víctimas de los diferentes actos homofóbicos, se encuentra la depresión, que inclusive puede desencadenar intentos suicidas (Mayock et al., 2016, pp. 73-106). Esto fue corroborado por distintos estudios en Latinoamérica en donde se observó que los actos de discriminación y exclusión son las razones de los trastornos psicológicos comunes, como la depresión y el alcoholismo; mientras que los actos de violencia llevan a la persona a desarrollar depresión con tendencias suicidas (Espejo, 2012; García & Ortiz-Hernandez, 2005, pp. 916-917).

Los efectos de la homofobia no solo impactan en la vida personal del individuo, sino que traspasan al ámbito laboral. Algunos estudios muestran que si la comunidad LGBTI es víctima de un ambiente laboral hostil, se produce un alto grado de ausentismo, renuncia a los empleos, además de una clara falta de concentración y cansancio debido a la violencia que viven en el trabajo (Sears & Mallory, 2014, pp. 13-18).

Las consecuencias generadas por la discriminación, exclusión y violencia hacia la población LGBTI, provoca que se enfrente a problemas muy serios como salarios inferiores con respecto a colaboradores heterosexuales, o doble carga emocional al tener que sobrellevar el estrés y continuar con sus actividades laborales cotidianas. Otro punto para destacar es que, debido a sus renuncias, estas personas suelen alejarse del mercado laboral formal para entrar en empleos informales y priorizar así su estabilidad emocional, optan por trabajos donde la interacción laboral con otras personas sea mínima y como consecuencia pierden derechos como la seguridad social.

El conjunto de problemas provocados por la homofobia en los ambientes laborales desemboca, en ineficiencias económicas que pueden ser observadas a nivel macroeconómico. En este aspecto, hay dos hallazgos que es necesario enunciarlos, el primero describe una pérdida de eficiencia en la producción debido sobre todo al clima desfavorable generado por la homofobia que, a su vez, es fuente de los problemas psicológicos que sufren los individuos LGBTI; el segundo hallazgo está estrechamente vinculado a una limitación en el desarrollo de los países que presentan mayor índice de homofobia, debido a la disparidad en el cumplimiento de derechos básicos como es el acceso universal a la salud y a la educación, ya que se evidencia una menor inversión en el capital humano a favor de este grupo minoritario (Badgett, 2014, pp. 20-46).

Según Don Kulick (1998) las personas transexuales son la más vulnerables ante los efectos de la intolerancia. Esto se debe a que, dada su condición de someter el cuerpo a cirugías, las vuelve imposibles de pasar desapercibidas ante la sociedad en comparación con homosexuales, lesbianas y bisexuales, quienes no se someten a cambios físicos y esto les permite, más o menos, pasar desapercibidos frente a la red de prejuicios sociales.

Ante esta situación, la población transexual se enfrenta a otro tipo de agresiones que no solamente están generadas por la estructura social y sus componentes individuales, sino por el factor económico. Aunque un individuo no presente prejuicios aparentes, el simple hecho de desenvolverse económicamente en el marco de un ambiente conservador, lo obliga a ser parte de conductas de discriminación y rechazo hacia el colectivo transexual. Dicho en otras palabras, aún en el caso de que el propietario de cualquier negocio necesite contratar personal y quisiera emplear a una persona transexual, no podría realizar esta contratación ya que los individuos de la sociedad conservadora evitan ser atendidos por transexuales en lugares de prestigio social y dejarían de asistir o de contratar los servicios, lo que a su vez desencadenaría en pérdidas económicas y el empleador terminaría despidiendo a la persona transexual (Gómez Arévalo, 2015). En consecuencia, la mayoría de las personas transexuales se ven obligadas, por los mecanismos económicos y las leyes del mercado, a optar por el trabajo informal como medio de subsistencia.

En este escenario el objetivo del presente trabajo analizar si la homofobia es un factor determinante para que existan salarios más débiles entre la comunidad LGBTI. A continuación, se realizará un estudio del contexto de la comunidad LGBTI en el Ecuador y su posición en el mercado laboral ecuatoriano.

3. CONTEXTO

En este apartado se busca entender las condiciones de vida y vulnerabilidad que enfrentan las personas LGBTI en el Ecuador. Para ello se han utilizado los datos de la Encuesta de condiciones de vida, inclusión social y derechos humanos de la población LGBTI del Ecuador del año 2013, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC. En adelante, se referirá a este instrumento de medición como la Encuesta.

Para empezar, se presentan un perfil de la población haciendo uso de los datos demográficos de las personas auto identificadas LGBTI. La edad de la población se encuentra entre los 18 y 72 años de los cuales el 66.3 % se ubica entre los

20 y 34 años⁴, lo cual demuestra una alta concentración de personas que se encuentran en una edad económicamente activa. Esta muestra está conformada en su mayoría por población mestiza, que representa el 74.47% mientras que las minorías conformadas por blancos, afrodescendientes, indígenas y mulatos son el 25.53% de la muestra.

Una de las características más importantes de esta encuesta es que permite conocer la identidad de género (tendencia a identificarse con lo que la sociedad considera de uno u otro sexo) u orientación sexual (atracción emocional, sentimental y afectiva hacia otras personas) con la que se auto identifica cada persona (Mejía & Iglesia, 2010). Los resultados arrojan que el grupo más representativo, con el 69,9%, lo conforma homosexuales, lesbianas y bisexuales, mientras que las personas del grupo trans, es decir transmasculinos, transfemeninos⁵ y transexuales alcanzan el 30.1% de la población como se observa en la figura 1.

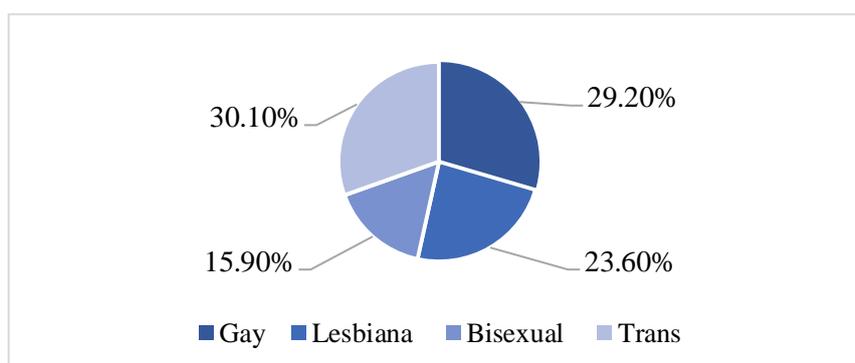


Figura 1. Autoidentificación según orientación sexual e identidad de género

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

⁴ Véase Anexo1.

⁵ INEC define a transmasculino como la persona que nace con una biología de mujer y que construye un género masculino. Los transmasculinos modifican su comportamiento, habla y estética para corresponderse con lo que ha sido socialmente asignado a los hombres. A su vez, transfemenino son las personas que nace con una biología de hombre y que construyen un género femenino. Las transgéneros femeninas se expresan mediante el comportamiento, habla y estética de las mujeres.

Otra característica importante es la ubicación geográfica de los encuestados. Sin embargo, se presenta una limitante de la Encuesta ya que sólo fue realizada en diez ciudades de la sierra y costa del país, en donde Quito y Guayaquil cuentan con el 38.5% y 31.62% respectivamente⁶ del total de la muestra. La distribución de la población para las 4 ciudades principales es presentada en la tabla 1 y las ciudades en las que se practicó la encuesta son representadas en la figura 2.

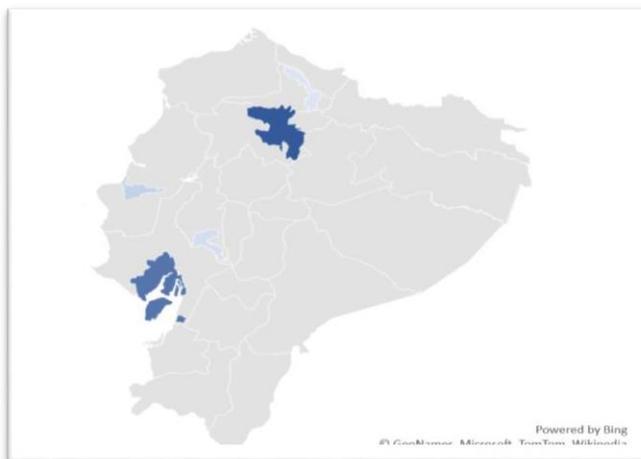


Figura 2 .Ubicación geográfica de las personas autoidentificadas como LGBTI
Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Tabla 1.Ubicación geográfica de las personas autoidentificadas como LGBTI

Quito	Guayaquil	Portoviejo	Babahoyo
1,080	887	234	138
38.50%	31.62%	8.34%	4.92%

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

⁶ Véase anexo 2.

Estos datos reflejan un breve perfil de los individuos, sin embargo, se busca conocer la realidad que viven las personas LGBTI tomando en cuenta las oportunidades, respeto de sus derechos y su realidad laboral.

Para continuar con el estudio de la realidad de las personas LGBTI, se realiza un análisis del estado de los derechos de la comunidad y las oportunidades con las que cuenta la población. Para ello, es importante hacer un repaso histórico de los logros legales y constitucionales del movimiento LGBTI en Ecuador. El primer logro fue obtenido en 1997, cuando el Tribunal de Garantías Constitucionales⁷ despenalizó la homosexualidad⁸. Nueve años después, en el 2008, la nueva Constitución de Montecristi reconoció a las personas el derecho a la elección de la orientación sexual o identidad de género⁹. Finalmente, en el 2019 la Corte Constitucional aprobó el matrimonio igualitario siendo este el último avance en temas de reconocimiento de derechos de la comunidad LGBTI.

Cuando se habla de derechos y oportunidades se deben tomar en cuenta varios ámbitos como la salud y educación (Bagdett & Sell, 2018). Es así como se analiza el acceso a la salud que tienen los encuestados, donde el 42% de la población LGBTI cuenta con un seguro de salud continua, sea seguro privado o público (IESS, el seguro campesino, etcétera); en contraste al resto de la ciudadanía con un 45% como se muestra en la figura 3.

⁷ Se trata de un organismo que dirime asuntos de constitucionalidad. En el año 1997 estaba vigente la Constitución de 1979. Al año siguiente, 1998, entraría en vigor otra Constitución. En todo caso, el Art. 141 de la Constitución de 1979 establece las competencias del Tribunal de Garantías Constitucionales. Se habla de: 1. Velar por la ejecución de la Constitución, 2. Formular observaciones 3. Conocer de las quejas que formule cualquier persona natural o jurídica.

⁸ Resolución del Tribunal Constitucional, No. 106. En Registro Oficial, Suplemento, No. 203, 27 de noviembre de 1997.

⁹ Ciertos artículos de la Constitución de 2008 se convirtieron, sin duda, en logros en el tema de los derechos de las personas LGTBI. Concretamente el artículo 11, inciso 2; artículo 66, inciso 9; artículo 83, inciso 14.

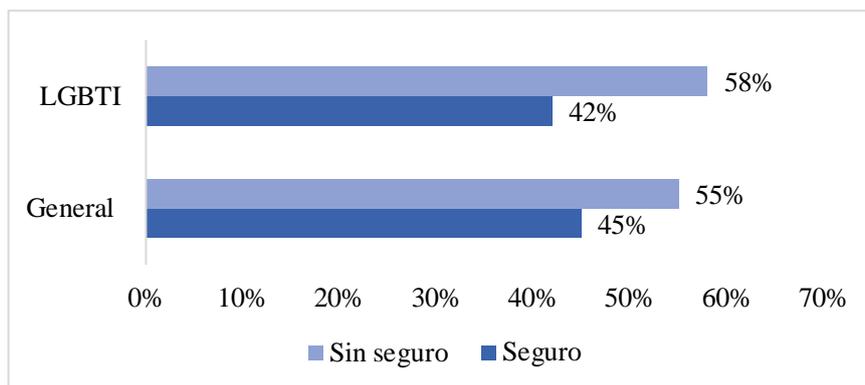


Figura 3. Comparativa de personas LGBTI aseguradas vs la población en general

Adaptado de: *Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU, 2013*, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

En tanto salud mental, se encuentra que un 71,3% de las personas LGBTI tienen trastornos psicológicos debido a los actos homofóbicos sufridos lo cual se observa en la figura 4.

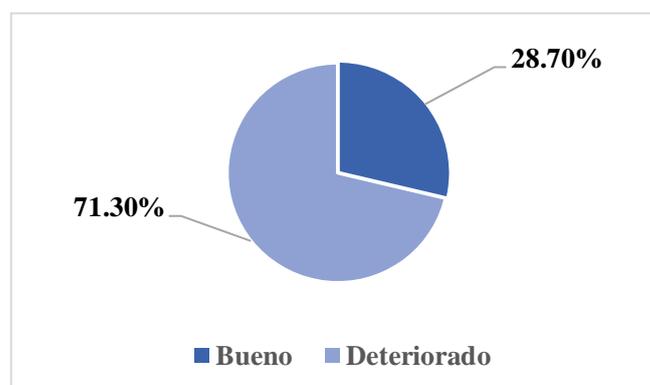


Figura 4. Porcentaje de población LGBTI que ha sufrido algún tipo de daño psicológico a causa de acciones homofóbicas

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI, 2013*, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Pasando al ámbito educativo, se considera el nivel de educación del individuo y la existencia de acoso en las instituciones educativas (Badgett & Sell, 2018). Se

observa que el 37.8% de la población LGBTI declara haber sido víctima de actos de homofóbicos dentro de las instituciones educativas; además, se muestra que más del 50% ha logrado culminar su educación superior.

Para observar los factores de homofobia y niveles de estudio del grupo LGBTI se realiza la figura 5, en la cual podemos observar que el colectivo se divide en dos grupos. El primer grupo conformados por Gais, Lesbianas y Bisexuales; quienes presentan cifras de acoso del 22%, 25% y 19% respectivamente, mientras que las cifras de personas que alcanzaron un nivel de educación superior son el 57% de la población Gay, 63% de la población lesbiana y un 57% de la población bisexual. El segundo grupo que presenta cifras mayores en actos homofóbicos y menores en niveles de educación es la población Trans, que se encuentra conformada por personas transfemeninos, transmasculinos y transexuales.

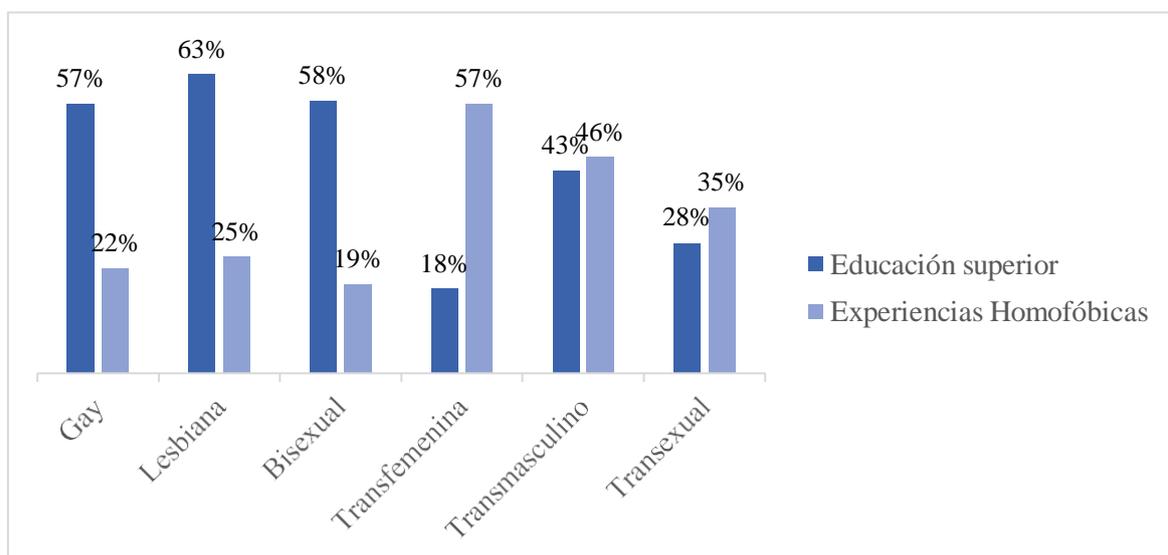


Figura 5. Estudios superiores y su relación con las experiencias homofóbicas dentro de instituciones educativas

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Dentro del grupo de personas Trans, encontramos existe mayor porcentaje de personas transfemeninas víctimas de actos de discriminación, exclusión y violencia, mientras que existe una menor incidencia para las personas transexuales.

Por otro lado, en el núcleo familiar un 70% de los individuos encuestados han sido víctimas de actos homofóbicos. A continuación, en las figuras 6 y 7 se puede observar cifras de otros actos de discriminación en diferentes ámbitos de la vida de la persona.

De la figura 6 se destaca que los espacios privados cuentan con el mayor porcentaje de personas LGBTI discriminadas o excluidas es el de espacios privados, además se observa que el ámbito laboral se encuentra con porcentajes de discriminación del 44% y 28% de exclusión.

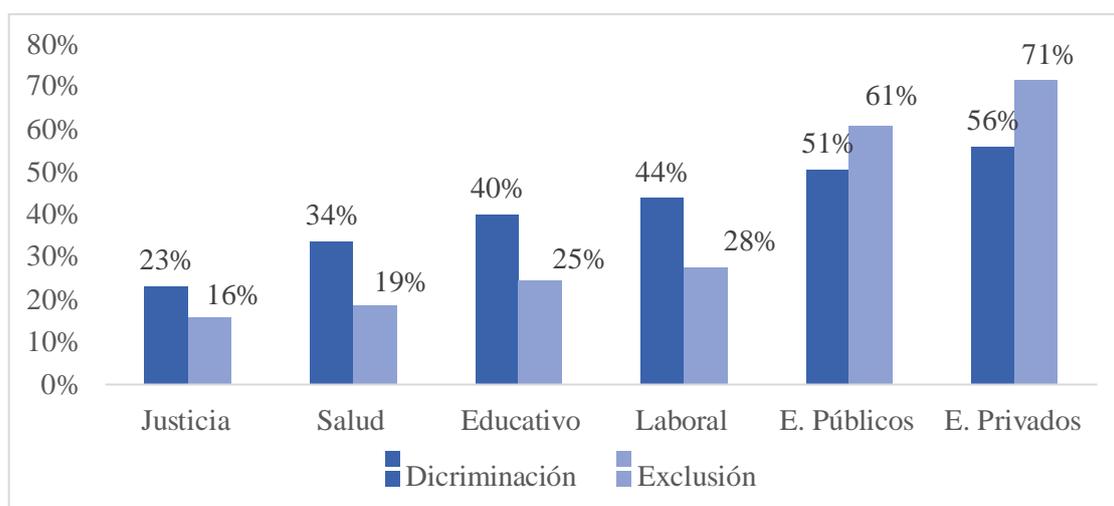


Figura 6. Porcentaje de la población LGBTI que ha sufrido actos de discriminación y exclusión en los diferentes espacios de la convivencia diaria

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Cuando se habla de violencia se ve que existe una tendencia clara donde los espacios privados mantienen las cifras más altas y se encuentra el ámbito laboral en tercer lugar de mayor violencia con un 25,80% como se observa en la figura 7.

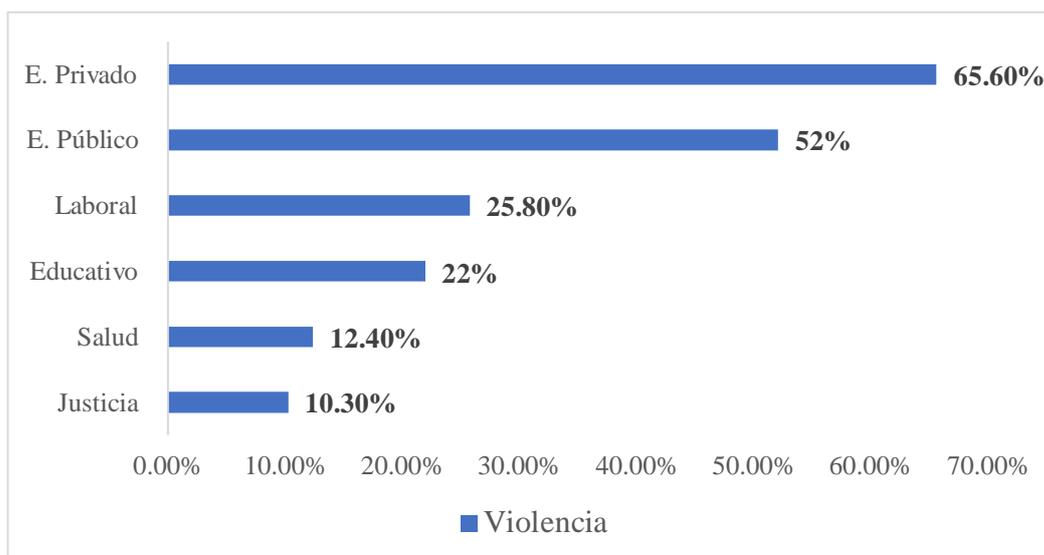


Figura 7. Porcentaje de la población LGBTI que ha sufrido actos de violencia en los diferentes espacios de la convivencia diaria

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>)

La homofobia en el ámbito laboral se encuentran varios problemas, entre ellos los daños psicológicos que bajan la productividad del individuo a causa de la discriminación, movilidad de los trabajadores a los sectores informales, que en Ecuador representa el 32.47% de la población que no tiene afiliación al IESS; otra consecuencia se percibe en los daños físicos y secuelas emocionales que pueden llegar a ser permanentes. En general, todas estas afecciones son consideradas transgresiones a los Derechos Humanos y una violación constitucional¹⁰.

¹⁰ La actual Constitución ecuatoriana garantiza el derecho al trabajo. El Artículo 33 es bien concreto: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de

A continuación, se presentan las ocupaciones que desempeñan los individuos LGBTI, que se ha realizado a partir de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).

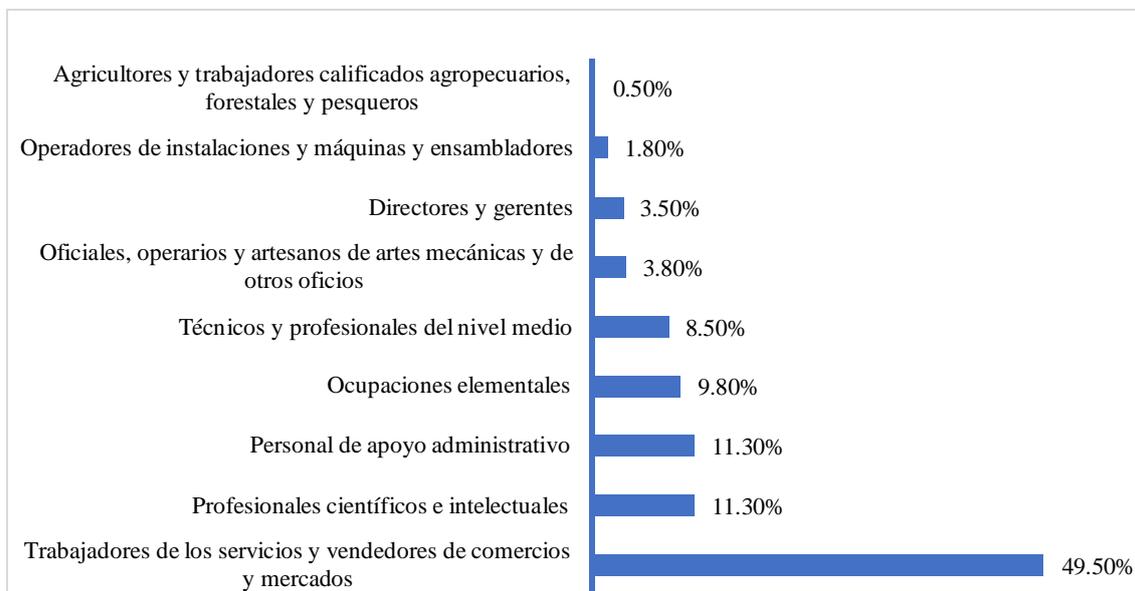


Figura 8. *Distribución de las ocupaciones de la población LGBTI*

Adaptado de: Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec//lgbti/>).

Para finalizar con el análisis del ámbito laboral ecuatoriano, se examina el nivel de empleo adecuado dentro de la comunidad LGBTI, es decir cuando el individuo trabajó 40 horas o más en la última semana, dando como resultado que el 51% de los individuos cumplió con esta normativa. Un indicador importante también es el ingreso, mismo que debe ser al menos igual al salario básico, que en el 2012, cuando se recolectaron los datos era de \$292,00; el 71.92% de la

realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” Otros artículos de nuestra Constitución relativos a la seguridad son el artículo 3, inciso 8; artículo 83, inciso 4; artículo 163; artículo 326, inciso 5; artículo 340; artículo 391y artículo 393.

población cumplió con este indicador (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018).

En cuando al nivel salarial, se visualiza que la población de estudio cuenta con una media de \$488,00 frente a los \$310,00 de la población general del territorio ecuatoriano. Sin embargo, pese a ser más alto no debe tomarse como un indicador de desarrollo o de equidad debido a que la muestra no es significativa a nivel nacional. Cuando se realiza el estudio dentro del grupo, se encuentra que el salario promedio de las personas que han experimentado actos homofóbicos dentro de su trabajo es menor que el de aquellas que se hallan en ambientes saludables y seguros, con una diferencia salarial de 10.2%.

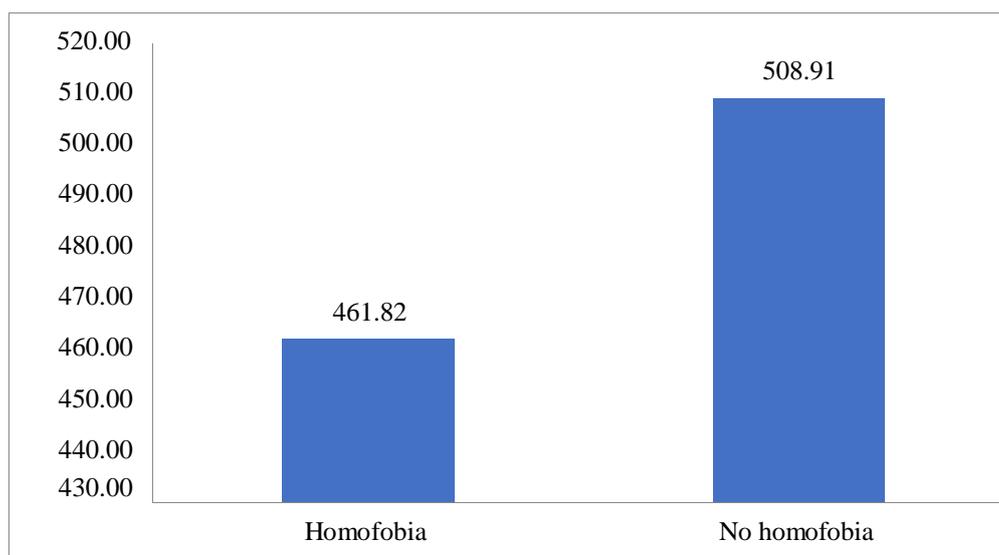


Figura 9. Salario promedio entre las personas que han sufrido actos homofóbicos y quienes no las han sufrido

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

4. METODOLOGÍA

El objetivo de la presente sección es detallar la propuesta metodológica utilizada para poner a prueba la hipótesis de que las personas LGBTI que se encuentren en ambientes laborales tóxicos obtienen salarios menores, en contraste con

personas LGBTI que están ubicadas en trabajos con ambientes saludables y seguros.

Para comprobar esta hipótesis se utilizará el modelo sugerido por Heckman en el año de 1979, el cual es un modelo bietápico que permite corregir el sesgo de autoselección de la muestra a través de la estimación de dos modelos secuenciales, donde el primer modelo probabilístico estima la probabilidad de que la persona se encuentre participando en el mercado laboral, y a continuación un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) que estima los ingresos laborales de los trabajadores.

Dentro de este apartado se explicará, en primera instancia, la información relativa a la base de datos utilizada para el estudio. Luego se presentará el modelo econométrico utilizado para demostrar la hipótesis. Después se definirán las variables a utilizar dentro del modelo. Y, finalmente, se presentará los resultados.

4.1. Base de Datos

Los datos utilizados para este estudio se han seleccionado de la encuesta Condiciones de vida, Inclusión social y Derechos humanos de la población LGBTI, conducida por el Instituto Nacional de Encuestas y Censos (INEC) en 2012 y publicada en 2013. Ésta tiene como característica ser de corte transversal, siendo su meta generar un diagnóstico sobre la realidad de la población LGBTI en el Ecuador.

La mayor limitación que presenta esta base de datos es la falta de un marco muestral¹¹, debido a que dentro de la Constitución Nacional de 2008, no existe una ley que permita reconocer la identidad de género de las personas, razón por la cual a esta población se la denomina como “oculta” (Soria et al., 2013). Debido a esto, el método de recolección de datos utilizado en la encuesta fue el denominado “bola de nieve”¹², esto significa que la encuesta no es probabilística y no es representativa para el total de la comunidad LGBTI del Ecuador. Es decir, el alcance de la encuesta se limita a 2.805 personas, cubriendo un total 10 ciudades, tanto de la región sierra como de la región costa del país (no existen ciudades que hayan colaborado en la región amazónica).

Una vez entendidas las características de la base de datos a utilizar, se define la muestra para la estimación de los modelos, a través de la cual la base de datos se examina para identificar valores atípicos y preguntas no respondidas, obteniendo así un total de 2.195 observaciones.

4.2. Estimación

Una vez detallada la fuente y datos disponibles, se procede al análisis de las fortalezas y debilidades de la información, en donde se detecta que debido al proceso de recolección, la mayor debilidad es la presencia de un sesgo entendido como el momento en que los valores de los estimadores se alejan del valor de la poblacional real (Heckman, 1979). Este sesgo tendrá diferentes variaciones acordes con la naturaleza de la encuesta. Por ejemplo, las muestras no aleatorias, como en el caso del presente estudio, presentan un sesgo

¹¹ “Marco muestral se refiere a una lista completa y organizada que contiene a todos y cada uno de los elementos de la población de interés” (Instituto Nacional de Estadísticas y censos, 2019).

¹² Método utilizado para población oculta o que no posee un marco muestral, de manera que un individuo encuestado, refiere con otra persona, y esta refiere a otro y así de manera sucesiva. (Cohen & Arieli, 2011).

conocido como sesgo de selección muestral, el cual se encuentra en los estimadores del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). El sesgo de selección muestral cuenta con una subdivisión conformada por razones por las cuales aparece, la primera se produce por la pérdida de seguimiento, y una segunda por la autoselección de las personas al participar en las encuestas, siendo esta última la circunstancia en la que se encuentra la investigación, pues justamente las personas se autoseleccionan para ser participe o no dentro de la encuesta (Wooldridge, 2010).

La solución al problema de sesgo de selección muestral es utilizar la generalización del modelo Tobit tipo II, que busca corregir el sesgo a través de un método secuencial que se realiza en 2 etapas y que lo corrige en función de individuos que poseen características específicas (Cameron y Trivedi, 2005). Dentro de este tipo de procesos econométricos se encuentran varios modelos, como son el de Roy y el de Heckman.

Para el presente trabajo se utilizará el modelo de Heckman, debido a la corrección de las muestras no probabilísticas y su enfoque hacia los estudios de mercado laboral (Cameron & Trivedi, 2005; Wooldridge, 2010).

4.2.1. Modelo de Heckman.

Para corregir los problemas de selección muestral se utiliza el modelo de Heckman, el cual se caracteriza por ser un modelo secuencial de dos etapas, donde la primera etapa mide la probabilidad de que la persona se encuentre trabajando o no, definido en la siguiente ecuación:

$$\Pr[0 < \text{trabajo} < 1] = \beta_0 + N'\delta + R'\theta + E'P + \varepsilon$$

De esta se entiende que $\Pr[0 < \text{trabajo} < 1]$ es la probabilidad que tiene la persona de encontrarse en el mercado laboral; β_0 es la constante; N' es el vector de variables demográficas que afectan la decisión de trabajo de la persona; R' el vector que contiene las determinantes socioeconómicas; E' es el vector de las variables categóricas de educación y ε es el error del modelo. Una vez que este es desarrollado, se procede a obtener la Inversa de Mills, término que se puede sumar a un modelo de regresión múltiple para corregir el sesgo de selección muestral. Cabe indicar que esta es considerada una variable omitida y que generalmente se correlaciona con las variables dependientes (Cameron y Trivedi, 2005; Wooldridge, 2010).

La inversa de Mills se obtiene al asumir los conceptos de normalidad, como lo es la distribución normal de los errores, tal como se observa en la ecuación (Heckman, 1976).

$$\begin{bmatrix} u \\ v \end{bmatrix} \sim N \left(\begin{bmatrix} 0 \\ 0 \end{bmatrix}, \begin{bmatrix} \sigma_u^2 & \rho \\ \rho & 1 \end{bmatrix} \right)$$

Del supuesto mencionado, se parte para obtener la razón inversa de Mills.

$$\text{Inversa de Mills} = \left[\lambda \frac{\theta(z\delta)}{\phi(z\delta)} \right]$$

Después de obtener este resultado, es incluido como un regresor en el modelo de mínimos cuadrados ordinarios, que estimará el salario de las personas como se muestra en las siguientes ecuaciones (Cameron & Trivedi, 2005).

$$\text{lingreso} = \beta_0 + \beta_1 \text{homofobia}_d + N'\delta + S'\alpha + E'P + O'\rho + \lambda + \mu_i$$

$$\text{lingreso} = \beta_0 + \beta_1 \text{homofobia}_{in} + N'\delta + S'\alpha + E'P + O'\rho + \lambda + \mu_i$$

Para el modelo MCO, la variable dependiente es el logaritmo de los ingresos laborales de las personas LGBTI (lingreso). Se puede observar dos ecuaciones debido a que se han dado dos enfoques a la variable de interés definida como homofobia, en la cual primero se tratará como una variable dicotómica

(*homofobia_d*) (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013), mientras que en el segundo enfoque la variable será construida como un índice (*homofobia_{in}*) (Badgett & Sell, 2018).

Es así como se establece a β_0 como la constante; N' , S' son los vectores demográficos y de las características del empleo, respectivamente; E' es la variable categórica de los niveles de formación académica de la persona; O' indica en qué sector del mercado laboral se encuentra; λ representa la razón inversa de Mills que fue obtenida a partir del modelo de primera etapa y, para terminar, μ_i es el error. De manera que se obtuvo como resultado estimadores insesgados y consistentes.

4.3. Descripción de Variables

Para la construcción de variables del modelo presentado, se empieza por describir la variable dependiente. En este caso, la probabilidad de que la persona se encuentre dentro del mercado laboral $\Pr(\text{trabajo})$ que es en realidad una variable dicotómica que toma el valor de 1, cuando el encuestado ha respondido que ha trabajado al menos una hora la semana pasada, y toma el valor de 0, en caso de no haber trabajado obteniendo la distribución observada en la tabla 2 (Fric, 2017).

Tabla 2. Variable dependiente del modelo Porbit (Primera etapa)

Variable Dependiente	Tipo	Descripción	Est. Descriptiva
Trabajo	Categórica	0: No trabaja	Porcentaje: 20.40
		1: Trabaja	Porcentaje: 79.60

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Para modelar la decisión de participar dentro del mercado laboral, se han utilizado las variables propuestas por autores como Toresano (2009) y Vargas et al. (2015), quienes usan las variables detalladas en la tabla 3.

Tabla 3. Variables dependientes del modelo Probit (Primera etapa)

Vector	Variable	Tipo	Descripción	Est. Descriptiva
N' Demográfico	edad	Continua	Edad del encuestado	Min: 18
				Max: 72
	hijos	Categórica	0: Sin hijos	Porcentaje: 89.58
			1: Hijos	Porcentaje: 10.42
	discapacidad	Categórica	0: No tiene	Porcentaje: 95.68
			1: Sí tiene	Porcentaje: 4.32
	identidad	Categórica	0: Gay, Lesbianas, Bi	Porcentaje: 68.76
			1: Trans	Porcentaje: 31.24
	etnia	Categórica	0: Mestizos	Porcentaje: 74.55
			1: Minorías	Porcentaje: 25.45
R' Socioeconómico	relación	Categórica	0: Soltero	Porcentaje: 80.26
			1: Relación	Porcentaje: 19.74
	internet	Categórica	0: No tiene	Porcentaje: 54.01
			1: Sí tiene	Porcentaje: 45.99
	convencional	Categórica	0: No tiene	Porcentaje: 44.60
			1: Sí tiene	Porcentaje: 55.40
E' Nivel de educación	Primaria	Categórica	1: Primaria	Porcentaje: 29.67
			0: Resto	Porcentaje: 70.33
	Media		1: Media	Porcentaje: 27.74
			0: Resto	Porcentaje: 72.26
	Superior		1: Superior	Porcentaje: 42.59

			0: Resto	Porcentaje: 57.41
V' Tipo de vivienda	Propia	Categoría	1: Propia	Porcentaje: 26.02
			0: Resto	Porcentaje: 73.98
	Arrendada		1: Arrendada	Porcentaje: 42.88
			0: Resto	Porcentaje: 57.12
	Familiar		1: Familiar	Porcentaje: 31.10
			0: Resto	Porcentaje: 68.90

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

El vector Demográfico indica la composición de la población de los encuestados. Este vector se compone de una variable continua, que es la *edad*, y cuatro variables dicotómicas que son los *hijos*, *discapacidad*, *identidad* y *etnia*. La variable *edad* indica el número de años que el encuestado ha cumplido hasta 24 horas antes de ser entrevistado. Para la realización del estudio, el rango de la *edad* considerado de las personas LGBTI va desde los 18 hasta los 72 años, mientras que para las variables *hijos* y *discapacidad* se trabajó con preguntas cerradas, en las que se utilizó el valor 1 para señalar que el encuestado respondió que “sí” y 0 para identificar el “no”, se usó el valor de 0.

Por otro lado, para la variable *identidad* se utiliza el valor de 0 para señalar las categorías de homosexuales, lesbianas o bisexuales, mientras que se utilizó el valor de 1 para indicar la población transexual.

Finalmente, la variable *etnia* utiliza el valor de 1 para señalar las minorías vulnerables, es decir aquellos que se identificaron como indígenas, montubios, mulatos o negros, y el valor de 0 si las personas se identificaron como mestizos o blancos.

Con relación al vector socioeconómico que indica las cualidades económicas y sociales de los encuestados, este se encuentra compuesto por tres variables dicotómicas que son *relación*, *internet* y *convencional*. La variable *relación* marca el valor de 1 para nombrar a las personas que se encuentran en situación de en unión o matrimonio y 0 si la persona está soltera, divorciada o viuda. Por otro lado, las variables *internet* y *convencional* son preguntas cerradas, en las que se toma valor 1, si la persona responde que en su hogar tiene servicio de internet, y toma el mismo valor si la persona respondió que cuenta con línea telefónica, mientras que toma el valor de 0, en caso de responder que no cuenta con estos servicios.

El vector *educación* permite conocer cuál es el nivel máximo de estudios que logró terminar el encuestado. Dicho vector está construido por tres variables dicotómicas que son *primaria*, *media* y *superior*. La variable *primaria* marca si la persona ha terminado estudios de educación básica o secundaria, en donde el valor de 1 significa que terminó al menos uno de ellos y 0 si no los ha culminado; la variable *media* indica si la persona ha terminado el bachillerato o estudios superiores no universitarios, en donde el valor de 1 significa que terminó al menos uno de ellos, y toma el valor de 0 en caso contrario; finalmente, la variable *superior* indica si la persona ha terminado estudios universitarios, de diplomado, maestría o de PH. D, siendo 1 significa cuando terminó al menos uno de ellos y 0 en caso de no haberlos terminado.

El vector *vivienda* se refiere a las condiciones del lugar donde reside el encuestado. En este vector se encuentran las variables dicotómicas de *propia*, *arrendada* y *familiar*. En la primera variable se coloca 1 cuando se refiere a que la vivienda es propia o, al contrario, se coloca 0 en caso de ser la vivienda arrendada o familiar. En la segunda variable se coloca 1 cuando se refiere a que la vivienda es arrendada o, al contrario, se coloca 0 si la vivienda es propia o familiar. Finalmente, la tercera variable coloca 1 cuando la vivienda es familiar o, al contrario, se coloca 0 en caso de ser vivienda propia o arrendada.

En la segunda etapa del modelo de Heckman la variable dependiente seleccionada es el logaritmo de los ingresos que percibe la persona (Blandford, 2003).

Para la variable de interés (homofobia) se ha tomado la sección 2, pregunta número 3¹³, ámbito laboral de la encuesta realizada por el INEC en 2013, la cual contaba con 15 numerales de los cuales fueron excluidos 2, debido a que sólo estaban enfocadas a la población transexual. Estas preguntas engloban a las experiencias de homofobia que enfrentan las personas de este grupo.

Para la construcción de la variable homofobia *dummy* (*homofobia_d*), toma el valor de 1, si ha respondido que “sí” a al menos una de las 13 preguntas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013).

En el segundo enfoque, la variable homofobia es construida como un índice (*homofobia_i*) que se calcula sobre tres puntos. Este índice es calculado sobre tres puntos y no sobre 13 debido a que dentro de la homofobia es posible encontrar tres campos¹⁴ que se diferencian por la forma de intolerancia; de manera que cada uno de estos tres grupos tomarán el valor de uno, cuando el encuestado haya respondido “sí” a al menos a una de las preguntas contenidas dentro de cada uno, obteniendo una calificación sobre 3 puntos.

Medir la discriminación como un índice es una metodología que se usa a nivel internacional, como lo hace el Banco Mundial que mide el nivel de inclusión de

¹³ Véase Anexo 3

¹⁴ Los grupos que toman lugar tanto para el para el índice como para la variable dummy son discriminación, exclusión y violencia

las personas LGBTI en los distintos países del mundo, observando qué tan bajo es el nivel de desigualdad y discriminación hacia este grupo.

Tabla 4. Variables de interés modelo MCO (Segunda etapa)

Variable	Tipo	Descripción	Est. Descriptiva
$homofobia_d$	Dummy	0: No	Porcentaje: 61.67
		1: Sí	Porcentaje: 38.33
$homofobia_{in}$	Continua	Índice de Homofobia	Min: 1
			Max: 3

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Finalmente, las variables independientes que se usan para entender los ingresos que perciben las personas de este grupo parten de la ecuación de Mincer, quien propone un modelo donde las variables principales son la escolaridad y la experiencia. Sin embargo, en el presente trabajo se descarta el uso de la experiencia debido a un alto grado de correlación que existe entre estas, mismo que se debe a la forma de recolección y cantidad de datos de la encuesta.

También se toman en cuenta las investigaciones de Black et al. (2009), Carpenter (2008), Cohen y Arieli (2011), quienes identifican las determinantes del ingreso de las personas con una orientación sexual distinta a lo impuesto por la heteronormatividad, tomando en cuenta la edad, hijos, si tienen pareja estable, su estatus de afiliado a la seguridad social, conocimiento de leyes que lo protegen dentro de su espacio de trabajo, horas que trabaja, nivel de educación, en qué sector del mercado laboral se encuentra y la inversa de Mills. Estas variables están detalladas en la tabla 5.

Tabla 5. Variables independientes modelo MCO (Segunda etapa)

Vector	Variable	Tipo	Descripción	Est. Descriptiva
<i>N'</i> Demográfico	<i>edad</i>	Continua	Edad del encuestado	Min: 18
				Max: 72
	<i>hijos</i>	Categórica	0: Sin hijos 1: Hijos	Porcentaje: 89.58
				Porcentaje: 10.42
	<i>relación</i>	Categórica	0: Soltero 1: Relación	Porcentaje: 80.26
Porcentaje: 19.74				
<i>S'</i> Características del empleo	<i>leyes</i>	Categórica	0: No conoce 1: Sí conoce	Porcentaje: 21.47
				Porcentaje: 78.53
	<i>seguro</i>	Categórica	0: No tiene 1: Sí tiene	Porcentaje: 67.61
				Porcentaje: 32.39
	<i>htrabajo</i>	Categórica	Horas de trabajo semana pasada	Min: 1
				Max: 100
	CIIU	Categórica	1: Rama de servicios 0: Otras ramas de actividad	Porcentaje: 74.12
				Porcentaje: 25.88
<i>E'</i> Nivel de educación	1: Primaria	Categórica	1: Primaria 0: Resto	Porcentaje: 29.67
				Porcentaje: 70.33
	2: Media		1: Media 0: Resto	Porcentaje: 27.74
				Porcentaje: 72.26

	3: Superior		1: Superior	Porcentaje: 42.59
			0: Resto	Porcentaje: 57.41
O' Asalariados	1: Publico	Categorica	1: Publico	Porcentaje: 10.37
			0: Resto	Porcentaje: 89.63
	2: Privado		1: Privado	Porcentaje: 69.99
			0: Resto	Porcentaje: 33.01
	3: No asalariado		1: No Asalariado	Porcentaje: 19.64
			0: Resto	Porcentaje: 80.36

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Los vectores *demográficos, socioeconómicos y de educación* están compuestos por las mismas variables usadas en el modelo de primera etapa, cuya descripción ya se mencionó anteriormente. Por otro lado, el vector de las características del empleo señala algunas cualidades que presentan los trabajadores, que a su vez está compuesto por dos variables dicotómicas que son leyes, seguro y rama de actividad económica (*CIIU*), además de una variable continua que es trabajo.

La variable leyes indica si la persona conoce sobre legislación que protege a las personas de la homofobia, en la cual CIIU representa la rama de actividad económica en la que se encuentra trabajando el individuo en el sector de servicios, y 0 cuando se ubique en otro sector de la economía, mostrando el valor

de 1 cuando el trabajador se encuentre activo económicamente. La variable de *seguro* determina si la persona se encuentra afiliada en el sistema de seguridad social ecuatoriano. Estas son preguntas cerradas que fueron aplicadas en la encuesta, se utiliza el valor 1 para señalar si la persona respondió que “sí” a la pregunta y, si su respuesta fue “no”, se usó el valor de 0 (Garthwaite et al., 2013; Krueger & Meyer, 2002).

La variable *htrabajo* representa las horas laborables realizadas la semana pasada por la persona, siendo esta una variable continua. En ese contexto, el vector *asalariado* se refiere al sector en el que se encuentra laborando el encuestado y está compuesto por tres variables dicotómicas que son *asalariados públicos*, *asalariados privados* e *independientes* (no asalariados). La variable *públicos* tomará el valor de 1 si señala que la persona se encuentra laborando para una entidad pública del estado o, al contrario, se coloca el valor de 0 de no ser así. La variable *privados* tomará el valor de 1 si señala que la persona se encuentra laborando para las empresas privadas o, caso contrario, se coloca el valor de 0. Finalmente, la variable *independiente* tomará el valor de 1 si señala que la persona no es asalariada y tomará el valor de 0 en caso de no serlo.

La letra griega minúscula lambda (λ) es una variable continua (Mills) que se utiliza para corregir el sesgo de autoselección, la cual se origina mediante el modelo de primera etapa.

4.4. Resultados

En el modelo de primera etapa es un modelo probit. Este modelo se utiliza para identificar la probabilidad de que una persona esté empleada y estimar la variable lambda que se utilizará en el modelo principal de estimación de los ingresos y para eliminar el sesgo. En este modelo cuenta con un ajuste de 18.97%. Los resultados se muestran en la tabla 6.

Tabla 6. Resultados del modelo Probit (Primera etapa)

Trabajo	
Edad	0.22***
	(0.02).
Sqredad	-0.00***
	(0.00).
Hijos	-0.09
	(0.1).
Discapacidad	-0.15
	(0.17).
Identidad	0.51***
	(0.09).
Etnia	0.12
	(0.07).
Sexo	-0.30***
	(0.07).
Región	0.17***
	(0.06).
Relación	0.35***
	(0.09).
Vivienda	-0.1
	(0.07).

Internet	-0.08
	(0.07).
Convencional	0.01
	(0.08).
Educación	
E. Media	-0.14
	(0.12).
E. Superior	-0.24**
	(0.12).
Constante	-3.03***
	(0.32).
N	2783

Nota. Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec//lgbti/>).

La primera prueba post estimación para el modelo de primera etapa fue la curva ROC (*Receiver Operating characteristic Curve*), la cual ayuda a medir el nivel de ajuste. Esta prueba señala la capacidad predictiva de estimar correctamente la probabilidad de trabajar, el valor de la prueba fue de 79.76%, indicando un adecuado poder predictivo (Swets, 1988).

La segunda prueba realizada fue la matriz de confusión necesaria para conocer es el porcentaje de verdaderos positivos y verdaderos negativos. En esta prueba

se obtuvo un nivel de especificidad¹⁵ del 71.45% y un nivel de sensibilidad¹⁶ del 75.03%, obteniendo una tasa de especificación correcta del 74.20%.

Para los resultados del modelo de la segunda etapa, se estima con errores estándar robustos para corregir la heterocedasticidad¹⁷.

En este contexto, es importante mencionar que el modelo de segunda etapa con errores robustos busca medir la relación que tiene la homofobia con los ingresos laborales de las personas LGBTI. El modelo de segunda etapa trata de entender la relación que existen entre los actos de homofobia y el ingreso laboral de los individuos. El modelo con errores robustos cuenta un nivel de ajuste del 24.62%, que indica el cuanto está explicando el de explicación que tiene el modelo con respecto a su variable dependiente. Además, este modelo conto con un total de 2195 observaciones. En la tabla número 7 se muestra la robustez de modelo donde encontramos como la variable de interés *homofobia_a* se muestra estable al ir agregando cada uno de los vectores esto se lo observa debido a que la variable no sufre cambio de signos durante el procedimiento. En la tabla cuando la celda muestra “Sí” quiere decir que el vector cuenta con al menos una variable que es significativa para el modelo¹⁸.

Tabla 7. Sensibilidad del modelo MCO (Segunda etapa)

Variable dep	lingreso					
Modelo	1	2	3	5	6	7

¹⁵ Especificidad: Los verdaderos negativos, los casos negativos que el modelo ha identificado correctamente.

¹⁶ Sensibilidad: La tase de verdaderos positivos, casos que eran positivos y el modelo no los confundió.

¹⁷ Heterocedasticidad: Cuando la varianza de los errores no es igual en todas las observaciones (Wooldridge, 2010).

¹⁸ Véase anexo 6. Resultados del modelo

<i>homofobia_d</i>	-0.09*** (0.03).	-0.01 (0.03).	-0.04 (0.03).	-0.06** (0.03).	-0.06** (0.03).	-0.06** (0.03).
<i>N'δ</i>			SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
<i>S'α</i>			SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
<i>E'θ</i>				SÍ	SÍ	SÍ
<i>O'ρ</i>					SÍ	SÍ
<i>Mills</i>	-0.45*** (0.07).	-0.72** (0.10).	-0.54*** (0.10).	-0.54*** (0.10).	-0.59*** (0.09).	-0.70*** (0.10).
<i>cons</i>	6.12*** (0.03).	6.21*** (0.10).	5.35*** (0.09).	5.34*** (0.10).	5.57*** (0.10).	5.57*** (0.10).
<i>N</i>	2199	2199	2199	2195	2195	2195

Nota. Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Como primer resultado, se analiza la variable de interés que nos muestra la relación de la homofobia con el salario, en la cual se observa que existe una relación negativa entre los actos de homofobia y el salario dentro del colectivo LGBTI, donde el coeficiente de la variable *homofobia* indica que el individuo víctima de actos homofóbicos gana un 6% menos que el individuo LGBTI que no ha enfrentado actos en su ambiente laboral.

En los modelos se han incluido variables de control las cuales se describirán a continuación. Para empezar, tenemos la variable *edad*, sexo biológico de *nacimiento* y *etnia*, los cuales no han sido significativos a un 90% de nivel de confianza. Por otro lado, encontramos que la variable *identidad* es significativa a un 95% de nivel de confianza y con un coeficiente que indica que las personas que pertenecen al grupo de los trans ganan 9% menos que las personas del grupo de los gais, lesbianas y bisexuales. Además, se observa que la variable

relación es significativa al 99% de nivel de confianza, y el coeficiente muestra que las personas que se encuentran en una relación legal ganan 9% más que aquellas no tienen una pareja legal.

Las variables que controlan la calidad del empleo como *seguro*, *leyes*, *htrabajo*, todas han sido significativas. Primero observando la variable *seguro* se encuentra que es significativa al 99% de nivel de confianza, y el coeficiente nos indica que los individuos LGBTI que se encuentran asegurados en el sistema del IESS ganan un 28% más que aquellas personas que no lo están. Segundo la variable *leyes* es significativa al 95% de nivel de confianza y su coeficiente explica que las personas que conocen sobre leyes antidiscriminatorias tienen un salario 8% mayor frente aquellos que no conocen las leyes. Por último, encontramos que la variable *htrabajo* es significativa al 99% de nivel de confianza y su coeficiente revela que cada hora extra de trabajo aumenta el salario del individuo en 1%.

En relación con los resultados del vector *educación*, encontramos que las variables de *E. Media* y *E. Superior*, son significativas al 99% de nivel de confianza, donde el coeficiente de *E. Media* revela que las personas que culminaron sus estudios de bachillerato y educación no superior tienen 17% más de ingresos laborales que aquellos que solo culminaron los estudios de educación básica, mientras que el coeficiente de *E. Superior* muestra que los individuos LGBTI que culminaron su educación superior tienen un salario 45% mayor frente aquellas personas LGBTI que solo alcanzaron la educación básica.

En el vector *asalariados* se encuentra que la variable *A. Públicos*, es significativa al 99% de nivel de confianza y que su coeficiente muestra que los trabajadores públicos ganan un 21% más que los trabajadores asalariados del sector privado, por otro lado, la variable *No asalariados*, es significativa al 99% de nivel de

confianza y su coeficiente indica que las personas no asalariadas ganan un 8% menos que las personas asalariadas del sector privado.

Finalmente, la variable de *Mills* que se obtuvo del modelo de primera etapa es significativa al 99% de nivel de confianza y nos indica que la variable omitida que corrige el sesgo reduce el salario de las personas LGBTI en un 69%.

4.4.1. *Discusión de Resultados.*

Del modelo de segunda etapa se puede interpretar que la homofobia repercute de manera negativa en el salario del individuo LGBTI, la cual es consistente con los estudios que realizan Arkelof y Dickens (1982), quienes indican que los ambientes que producen daño psicológico a los individuos provocan salarios menores por una disminución de la oferta laboral o una movilización a trabajos de menor remuneración, pero con un ambiente laboral mejor. Esta relación negativa también es consistente con trabajos de Mayock et al. (2016) quien habla sobre como los efectos de la homofobia producen trastornos en la salud mental del individuo provocando que la productividad el sujeto disminuya, lo cual estimula a que el salario del individuo baje.

Los resultados que arroja la variable edad demuestran que en la población LGTBI, conforme incrementa sus años de vida, tendrá mayor ingreso económico con relación a personas menores. Sin embargo, esta relación directa de la edad y el ingreso es sostenible hasta cierto punto, ya que después de haber cumplido determinados años se vuelve un efecto inverso. Este análisis es por Serrano (2014), quien establece que, al alcanzar un número avanzado de años, puede generar una baja productividad en el desarrollo laboral y que los trabajadores con menos edad pueden relacionarse con la inexperiencia en el sector productivo.

La variable *identidad* muestra un resultado negativo y que a la vez presenta significancia en el modelo, es decir que la población transexual tiene menos ingresos con respecto a homosexuales, bisexuales y lesbianas. Esto se debe a que la población transexual no puede pasar desapercibida en la sociedad ya que físicamente cambia su cuerpo biológico, a diferencia del resto de las personas de la comunidad, tal como lo menciona Capell (2013), quien analiza el colectivo LGBTI estadounidense y determina que la población transexual es la que más ha sufrido homofobia, debido a que no pueden ocultar su preferencia. Por otro lado, Jiménez (2017) menciona que la población transexual es rechazada y discriminada muchas veces en el sector laboral, por lo que la mayoría de esta población opta por el empleo informal o la prostitución, afectando negativamente a sus ingresos y calidad de vida (Jiménez-Castaño et al., 2017).

La situación de sociedad conyugal que se analizó en la variable *relación*, indica que las personas LGBTI que se encuentren casadas o en unión de hecho reciben un salario más alto con respecto a las personas solteras. Sin embargo, algunas investigaciones demuestran que encontrarse en una relación afectiva tiene efectos positivos en el salario del individuo LGBTI como lo demuestra Clay Rehrig (2007) muestra que entre los años noventa y el inicio del siglo veintiuno los individuos LGBTI estadounidenses que se encuentran en pareja reciben un mayor salario (Rehrig, 2007). El cual no es el caso de las personas LGBTI en el mercado laboral ecuatoriano, y que una de las razones por las cuales las personas que están casadas o casados se encuentra en una relación ficticia que los ayuda a camuflarse ante la sociedad heteropatriarcal, produciendo que estos individuos no sean juzgados o rechazados por su orientación sexual u identidad de género. Estas relaciones evitan que caigan en los prejuicios y que es consistente con la teoría de "*La naturaleza del prejuicio*".

En tanto la cantidad de horas trabajadas demuestran tener un enlace directo con el monto salarial percibido; además, esta variable presenta un alto nivel de significancia. Sin embargo, Fuster (2007) analiza el efecto del ocio y trabajo que están relacionados por la cantidad de ingresos económicos de la persona. Así, se ofertarán pocas horas laborables cuando más alto es el ingreso, es decir el ocio tiene un costo de oportunidad condicionado por el estipendio de la persona. Por otro lado, Reyna y Céspedes (2016) afirman que puede existir un efecto positivo entre horas laborables y sueldo o ingreso que perciben las personas, cuando el impacto del efecto sustitución sobrepasa el efecto de la renta generando así una alteración en los gustos y las preferencias del individuo.

Las variables seguro y leyes son significativas en este modelo, es decir existe una relación positiva frente al ingreso económico. Esto se aprecia en un estudio de Budget (2018), donde las personas que poseen seguro social tienen un mejor empleo que a su vez es estable, el cual les permite gozar de beneficios sociales (Badgett & Sell, 2018). Por otro lado, Mercado (2009) menciona en sus estudios psicológicos que las personas de grupos vulnerables al momento que conocen las leyes de protección que rigen en un estado, empezarán a tener una mejor autoestima y postularán para empleos de categoría alta, o denunciarán cualquier hecho de vulneración de sus derechos.

Finalmente, las variables de educación y asalariados presentan significancia en el modelo. Por un lado, observamos que la variable educación es positiva con respecto a salario, es decir entre más alto sea el nivel de instrucción más alto será el ingreso, tal como lo menciona Lozano (2006) en su estudio, donde se constata que una mejor preparación académica puede incrementar la productividad de las personas y hará que obtengan salarios más altos.

Por otro lado, los asalariados públicos ganan más dinero que los empleados privados, mientras que los no asalariados ganan menos dinero con respecto a

los asalariados privados. Esta comparación consta en el estudio de Amaral Gómez (2015), aplicado en la ciudad de Santiago de Chile, que señala que las personas que no son asalariadas tienen una situación laboral aleatoria pues sus ingresos no son muy estables y las condiciones trabajo pueden no ser muy buenas, mientras que las personas asalariadas tienen una estabilidad laboral que les brinda mejores beneficios jurídicos. Sin embargo, en el sector privado existe mayor discriminación hacia las minorías, por lo que se produce una marcada diferencia de salarios entre el sector público y el privado (Gómez Arévalo, 2015).

5. CONCLUSIONES

El presente estudio demostró mediante el uso del modelo de Heckman que existe una relación entre la homofobia y los ingresos salariales de una persona perteneciente al grupo LGBTI. La relación encontrada es negativa, lo que indica que las personas LGBTI que se encuentran expuestas a actos de discriminación, exclusión y violencia reciben salarios menores que aquellos individuos del colectivo que se encuentran en ámbitos laborales de respeto e inclusión.

Además, la presente investigación revela que el autoidentificarse como una persona transgénero o transexual repercute negativamente en el salario, demostrando una vez más las brechas que se están generando dentro del colectivo. Esto puede ser relacionado con la teoría del gusto por discriminar, debido a que su orientación sexual es más observable y provoca que aquellos individuos intolerantes o con prejuicios afecten el salario de la persona.

Finalmente, se demuestra que la protección de los derechos fundamentales mediante pilares como la satisfacción de necesidades, integridad corporal y el reconocimiento de la persona permiten que los salarios de la población sean mayores. Esto se evidencia a través de las variables de *educación*, el reconocimiento de las *leyes antidiscriminatorias*, el acceso a un *seguro* de salud

y en cosas tan elementales como el encontrarse en una relación sentimental estable.

5. RECOMENDACIONES

Se hace un llamado al gobierno y a la sociedad civil para continuar con avances en temas de reconocimiento y respeto a la población LGBTI. Esto se puede realizar a través de la inclusión de la orientación sexual o identidad de género incluyendo estos campos dentro de encuestas y registros oficiales por parte de instituciones públicas, lo que permitirá que se pueda conocer la población real LGBTI en el Ecuador. Como resultado de esto se evitará marcos muestrales reducidos y no representativos.

Así mismo, se recomienda realizar campañas de concientización sobre la inclusión de las personas transexuales dentro de los distintos ámbitos de la sociedad, dado que dentro de la investigación se observó que, tanto en el contexto como en los resultados del modelo, este segmento de la población sufre de una mayor desventaja en ámbitos laborales y en el de educación. Para lo laboral se pueden usar políticas ya conocidas como la tasa de personas LGBTI que conforman la fuerza productiva y profesional en las distintas compañías, mientras que en el sector de la educación se debe direccionar los esfuerzos hacia temas de no discriminación y políticas anti-acoso, además de clases de educación de género.

Dentro de las campañas de concientización es importante adjuntar ciertos puntos como lo es el uso de lenguaje inclusivo, la eliminación desinstitucionalización del rechazo hacia las personas LGBTI y generar hojas de ruta para que empresas e instituciones públicas puedan generar formas de inclusión en los espacios laborales (Silvina Maddaleno & Canevaro, 2016). Para esto se puede tomar

como ejemplo la Guía argentina creada por el Instituto Nacional contra la discriminación, la Xenofobia y el Racismo, quien crea una lista de recomendaciones y normas a seguir para crear espacios de trabajo equitativos, seguros e inclusivos para las personas LGBTI.

Esto da paso a una recomendación para futuros estudios. Se propone no enfocarse únicamente en las diferencias que existen dentro de la propia comunidad, para lo cual se invita a futuros investigadores a observar cómo se encuentra la brecha salarial entre el colectivo LGBTI y los trabajadores heterosexuales. Para la consecución de este acometido se recomienda generar datos confiables y seguros mediante el apoyo de instituciones educativas y el gobierno.

Por último, para futuros trabajos se invita a investigar más a profundidad el mercado laboral, sobre todo sería importante conocer la relación que tiene la homofobia con la productividad de la persona, o cómo afecta a su decisión sobre profesionalización.

REFERENCIAS

- Anker, R., & International Labour Office. (2001). *Women, gender and work. What is equality and how do we get there? Internationallabouroffice.geneva* (M. F. Loutfi (ed.); 1st ed.).
- Ardndt, H. (2015). *Economic development*. The University of Chicago Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.7208/9780226232140>
- Arendt, H. (1973). *The origins of totalitarianism*. Harcourt Brace Jovanovich.
- Arrow, K. (1972). Models of Job Discrimination. *Racial Discrimination in Economic Life*.
- Asamblea General Naciones Unidas. (1948). The “Universal” Declaration of Human Rights. 217 A (III), 331-332. <https://doi.org/10.1017/S0031819117000274>
- Badgett, M. V. L. (2014). The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India. En *The World Bank*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=PT%0Ahttp://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52012PC0011:pt:NOT>
- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. S., & Sansone, D. (2021). LGBTQ Economics. *The Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141-170. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/27008033>
- Badgett, M. V. L., & Sell, R. (2018). *Conjunto de indicadores propuestos para el Índice de Inclusión LGBTI*. 39. <https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/hiv-aids/lgbti-index/>
- Badgett, M. V. ., & Sell, R. (2018). *A Set of Proposed Indicators for the LGBTI*

Inclusion Index.

- Barrientos, J., & Cárdenas, M. (2013). Homofobia y Calidad de vida de Gay y Lesbianas: una mirada psicosocial. *Psykhé*, 22(1), 3-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.22.1.553>
- Barsh, R. L. (1991). The Right to Development as a Human Right: Results of the Global Consultation. *Human Rights Quarterly*, 13(3), 322-338. <https://doi.org/10.2307/762618>
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*. <https://doi.org/10.1086/258724>
- Bertrand, M., Chugh, D., Mullainathan, S., & Bertrand, B. M. (2005). Discrimination Implicit. *The American Economic Review*, 95(2), 94-98.
- Blandford, J. (2003). The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 622-642. <https://doi.org/10.2307/3590960>
- Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Éditions du Seuil.
- Brožová, D. (2015). Modern Labour Economics: The Neoclassical Paradigm with Institutional Content. En *Procedia Economics and Finance*. Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01254-x](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01254-x)
- Burgess, D., Lee, R., Tran, A., & Van Ryn, M. (2008). Effects of perceived discrimination on mental health and mental health services utilization among gay, lesbian, bisexual and transgender persons. *Journal of LGBT Health Research*, 3(4), 1-14. <https://doi.org/10.1080/15574090802226626>
- Cabañas, A., María José Chaves, Artza, L., & Sánchez, A. (2016). *Orgullo (Pride) en el trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf
- Cáceres, C., Talavera, V., & Mazín, R. (2013). Diversidad sexual, salud y ciudadanía. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 30(4), 698-704.
- Cameron, C., & Trivedi, P. (2005). *Microeconometrics Methods and Applications*

- (1st.). Cambridge University Press. www.cambridge.org/9780521848053
- Campo-Arias, A., Herazo, E., & Oviedo, H. C. (2013). Sustantivos para definir homofobia. *Revista Ciencias de la Salud*, 11(3), 287-294.
- Cohen, N., & Arieli, T. (2011). Field research in conflict environments: Methodological challenges and snowball sampling. *Journal of Peace Research*, 48(4), 423-435. <https://doi.org/10.1177/0022343311405698>
- Cruz, S. (2002). Homofobia y masculinidad. *El cotidiano*, 18(113), 8-14. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32511302>
- Cuéllar, O., & Moreno, F. (2009). Del crecimiento económico al desarrollo humano. Los cambiantes usos del concepto de desarrollo en América Latina, 1950-2000. *Sociológica*, 24(70), 83-114.
- Cypher, J. M. (1997). The Process of Economic Development 'The. En *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta* (Fourth, Vol. 53, Número 9). Routledge. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Ellsworth, P. T., & Leith, J. C. (1950). *The International Economy*. The Macmillan Company.
- Espejo, J. C. (2012). Componentes Ideológicos De La Homofobia. *Límite. Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología*, 7(26), 85-106.
- Finnigan, R. (2020). Rainbow-Collar Jobs? Occupational Segregation by Sexual Orientation in the United States. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 6, 1-17. <https://doi.org/10.1177/2378023120954795>
- Fric, K. (2017). Access to the labour market for gais and lesbians: Research review. *Journal of Gay and Lesbian Social Services*, 29(4), 319-361. <https://doi.org/10.1080/10538720.2017.1365671>
- García, M. I., & Ortiz-Hernandez, L. (2005). Efectos de la violencia y la discriminación en la salud mental de bisexuales , lesbianas y homosexuales

de la Ciudad de México Effects of violence and discrimination on the mental health of bisexuals , lesbians , and gais in Mexico City. *Cad. Saúde Pública*, 21(3), 913-925.

Garthwaite, C., Gross, T., & Notowidigdo, M. J. (2013). PUBLIC HEALTH INSURANCE, LABOR SUPPLY, AND EMPLOYMENT LOCK. En *NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH*.

Gómez Arévalo, A. P. (2015). Violencia homofóbica en América Latina y Chile. 1ª ed. Santiago de Chile: Ediciones y Publicaciones El Buen Aire, 154 p. Sexualidad,. *Sexualidad, Salud y Sociedad - Revista Latinoamericana*, 20, 141-148-148.

Gómez, J. J. (2001). *Vulnerabilidad y Medio Ambiente*.

Heckman, J. J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-161. <https://www.jstor.org/stable/1912352>

Herrero-Olarte, S. (2020). Exclusión laboral por movilidad. El caso de Quito (Ecuador). *Ciudad y Territorio Estudios Territoriales*, 206, 861-874. <https://doi.org/10.37230/cytet.2020.206.09>

Instituto Nacional de Estadística Y Censos. (2013). Estudio de Caso sobre condiciones de vida, inclusión social y cumplimiento de derechos humanos de la población LGBTI del Ecuador. *Inec*, 1-44. www.ecuadorencifras.gob.ec

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *Empleo adecuado*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-abril-2021/>

Jameson, K. P. (1980). Supply Side Economics: Growth versus Income Distribution. *Challenge*, 23(5), 26-31. <https://doi.org/10.1080/05775132.1980.11470643>

Jiménez-Castaño, J., María, M. C.-A., & Sánchez-Muñoz, P. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. 231-267.

- Katz, I. (1991). Gordon Allport's "The Nature of Prejudice". *International Society of Political Psychology*, 12(1), 125-157. <https://www.jstor.org/stable/3791349>
- Krueger, A. B., & Meyer, B. D. (2002). Labor Supply Effects of Social Insurance. En *National Bureau of Economic Research Working Paper Series* (Número 9014).
- Kulick, D. (1998). Fe/male Trouble: The Unsettling Place of Lesbians in the Self-images of Brazilian Travesti Prostitutes. *Sexualities*, 1(3), 299-312. <https://doi.org/10.1177/136346098001003005>
- Marshall, R. (1974). The Economics of Racial Discrimination: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 57(3), 849-871. <http://www.jstor.org/stable/2721701>
- Marx, K. (1867). Das Kapital, Volume 1. En *The Marx-Engels Reader*.
- Mawdsley, E., & Rigg, J. (2003). The World Development Report II: Continuity and change in development orthodoxies. *Progress in Development Studies*, 3(4), 271-286. <https://doi.org/10.1191/1464993403ps065oa>
- Mayock, P., Bryan, A., Carr, N., & Kitching, K. (2016). *Supporting LGBT lives: a study of the mental health and well-being of lesbian, gay, bisexual and transgender people Item type Report*. <http://hdl.handle.net/10147/250792>
- Mejía, J., & Iglesia, M. A. (2010). Comunidad LGBT: Historia y reconocimientos jurídicos. *Revista Justicia*, 17, 78-110. www.unisimonbolivar.edu.co/publicaciones/index.php/justicia
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*, LXVI(4), 77-87.
- Munford, L. (1934). *Technics and Civilization*. Routledge.
- Naciones Unidas. (2015). *SETENTA ANIVERSARIO DE LAS NACIONES UNIDAS*. Historia. <https://www.un.org/un70/es/content/history/index.html#:~:text=Las Naciones Unidas son una,vida y los derechos humanos.>

- Organizacion de Naciones Unidas. (1986). *G.A Res. 41/120*.
- Organización de Naciones Unidas. (1997). *Resolución 51/240 de la Asamblea General "Programa de Desarrollo" A/RES/51/240 (15 de octubre de 1997)* (Vol. 1, Número 45, pp. 1-67).
- Pasquale, E. A. Di, & Atucha, A. J. (2003). BRECHAS SALARIALES: DISCRIMINACIÓN O DIFERENCIAS DE PRODUCTIVIDAD. *Momento Económico*, 126, 23-33. <http://nulan.mdp.edu.ar/385/1/00315.pdf>
- Pigou, A. (1934). The Theory of Unemployment. *Journal of the Royal Statistical Society*. <https://doi.org/10.2307/2342024>
- Plug, E., Webbkin, D., & Martin, N. G. (2011). Sexual Orientation, Prejudice and Segregation. *IZA Discussion Papers*, 5772. <https://hdl.handle.net/10419/52056%0AStandard-Nutzungsbedingungen>:
- Rehrig, C. (2007). *Earnings Effects of Sexual Orientation Revisited: Evidence from the CPS* (585). https://surface.syr.edu/honors_capstone/585
- Reskin, B. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual review of sociology*. Vol. 19, 241-270. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.19.080193.001325>
- Ricardo, D. (1817). Principios de economía política y tributación. En *Principios de Economía Política y Tributación*.
- Rivera, N. R. (2011). La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo. *Investigaciones Geográficas*, 77, 63-74. <https://doi.org/10.1056/nejm200103083441015>
- Rostow, W. W. (1959). The Stages of Economic Growth. *The Economic History Review*, XII(1). <https://doi.org/10.4324/9781351269407-5>
- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.
- Schumpeter, J., & Backhaus, U. (2003). The Theory of Economic Development. *Backhaus J. (eds) Joseph Alois Schumpeter*, 1, 61-116. https://doi.org/10.1007/0-306-48082-4_3

- Sears, B., & Mallory, C. (2014). *Employment Discrimination against LGBT People: Existence and Impact*. The Bureau of National Affairs.
- Silvina Maddaleno, & Canevaro, M. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo: guía informativa para sindicatos* (J. A. Bujan (ed.); 1ra ed.). Instituto Nacional contra la discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
- Smith, A. (1776). Investigación de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones. En *The Journal of European Economic History*.
- Smith, K. T. (1971). Homophobia: a tentative personality profile. *Psychological reports*. <https://doi.org/10.2466/pr0.1971.29.3f.1091>
- Soria, E., Herrera, Y., & Freire, B. (2013). *Informe Sobre La Situacion De Los Derechos Humanos De Las Poblaciones Lgbti*. <https://siluetax.files.wordpress.com/2012/06/informe-derechos-humanos-glbti-ecuador-2013.pdf>
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. *The American Economic Review*, 63(2), 287-295. <https://doi.org/10.2307/1817088>
- Swets, J. A. (1988). Measuring the Accuracy of Diagnostic Information. *Science*, 240(4857), 1285-1293. <https://doi.org/10.1002/9781118341544.ch5>
- Toscano, Ó. M. (2006). Las Teorías del Desarrollo gunos postulados Económico: algunos y enseñanzas. *Revista Apuntes del CENES*, 26, 49-74. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479548749004>
- Toye, J. (2006). Keynes and Develoment: a sixty-year perspective. *Journal of International Develoment*, 18, 983-995. <https://doi.org/10.1002/jid.1332>
- Troncoso, L., & Stutzin, V. (2019). La agenda heteropatriarcal en Chile: Cruces entre política, moral y religión en la lucha contra la “ideología de género”. *Revista Nomadías*, 28, 9-41.
- Valfort, M.-A. (2017). *LGBTI in OECD Countries* (Vol. 198). <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/d5d49711-en.pdf?expires=1621872837&id=id&accname=guest&checksum=BA21D47>

00D4D98B15F789521427C81F2

Wamala, S., Merlo, J., Boström, G., & Hogstedt, C. (2007). Perceived discrimination, socioeconomic disadvantage and refraining from seeking medical treatment in Sweden. *Journal of Epidemiology and Community Health*. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.049999>

Wooldridge, J. (2010). *Introducción a la Econometría 4ta. Edición*.

ANEXOS

Anexo 1: Población LGBTI distribuido por edad.

La población que participó en la encuesta del INEC para la población LGBTI en Ecuador en el año 2013 fue de 2805 personas. En donde se obtuvo la siguiente distribución por edades.

Tabla 8. *Distribución de la población LGBTI en el Ecuador según su edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
18	118	4.21	4.21
19	133	4.74	8.95
20	149	5.31	14.26
21	155	5.53	19.79
22	190	6.77	26.56
23	171	6.1	32.66
24	150	5.35	38
25	167	5.95	43.96
26	157	5.6	49.55
27	114	4.06	53.62
28	128	4.56	58.18
29	79	2.82	61
30	121	4.31	65.31
31	68	2.42	67.74
32	75	2.67	70.41
33	83	2.96	73.37

34	62	2.21	75.58
35	61	2.17	77.75
36	57	2.03	79.79
37	39	1.39	81.18
38	72	2.57	83.74
39	41	1.46	85.2
40	60	2.14	87.34
41	36	1.28	88.63
42	48	1.71	90.34
43	33	1.18	91.52
44	29	1.03	92.55
45	31	1.11	93.65
46	18	0.64	94.3
47	16	0.57	94.87
48	23	0.82	95.69
49	15	0.53	96.22
50	16	0.57	96.79
51	3	0.11	96.9
52	16	0.57	97.47
53	8	0.29	97.75
54	9	0.32	98.07
55	5	0.18	98.25

56	3	0.11	98.36
57	4	0.14	98.5
58	5	0.18	98.68
59	6	0.21	98.89
60	5	0.18	99.07
61	2	0.07	99.14
62	4	0.14	99.29
63	2	0.07	99.36
64	2	0.07	99.43
65	1	0.04	99.47
66	1	0.04	99.5
68	1	0.04	99.54
70	1	0.04	99.57
72	1	0.04	99.61
No responde	11	0.39	100
Total	2,805	100	

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Anexo 2: Ubicación geográfica de la población LGBTI

Recordando que la encuesta no es representativa, se muestra la distribución de las personas LGBTI que han respondido según su ubicación geográfica.

Tabla 9. *Distribución de la población según las ciudades del Ecuador*

Ciudad	Frecuencia	Porcentaje	Acumulado
Machala	212	7.56	7.56
Guayaquil	887	31.62	39.18
Ibarra	92	3.28	42.46
Babahoyo	138	4.92	47.38
Portoviejo	234	8.34	55.72
Manta	12	0.43	56.15
Quito	1,080	38.5	94.65
Santa Elena	88	3.14	97.79
Libertad	20	0.71	98.5
Salinas	42	1.5	100
Total	2,805	100	

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Anexo 3: Preguntas de la variable Homofobia

En el presente anexo se muestra las preguntas utilizadas para medir la discriminación y su distribución dentro de los grupos de actos discriminación, exclusión y violencia, definidos dentro del INEC con base en los conceptos de organizaciones internacionales como la ONU, OIT y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, de México.

Tabla 10. *Preguntas de la encuesta para la variable de interés*

	1	¿No lo atendieron o le rechazaron por ser GLTBI?
--	---	--

Discriminación	2	¿Le dijeron que es inmoral, pecaminoso, anormal o sucio/a?
	3	¿Le dijeron que los GLTBI son promiscuos/as o enfermos/as?
	4	¿Le obligaron a cambiar su estética?
	5	¿Le han obligado a hacerse una prueba de ITS o VIH?
	6	¿Le obligaron a hacerse una prueba hormonal?
Exclusión	7	¿Le dijeron que abandone el lugar por ser GLBTI o por reservarse “el derecho de admisión”?
	8	Hubo prohibiciones por ser GLBTI, no le permitieron acceder a:
Violencia	9	¿Golpes u otras agresiones físicas?
	10	¿Gritos, insultos, amenazas y burlas?
	11	¿Acoso sexual?
	12	¿Relaciones sexuales obligadas?
	13	¿Daños o apropiaciones de sus pertenencias?

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Anexo 4: Modelos Alternativos

En este anexo se expone 3 modelos diferentes, el primero se encuentra en la primera columna de la izquierda. Se realiza el modelo principal tomando a la variable de interés (*homofobia_{in}*) que se forma como un índice sobre 3 puntos,

donde el individuo suma un punto si responde “sí” a una de las preguntas de cada campo, ya sea el de discriminación, exclusión o violencia, dando como resultado 3 puntos si recibió al menos un acto de homofobia en cada sección y 0 si no sufrió ningún acto de homofobia en su ambiente laboral.

En el segundo, tercer y cuarto modelo se han aislado los componentes de la homofobia para observar el efecto diferenciado que tiene cada uno de ellos y en donde las variables de interés serán la discriminación α (inlab), exclusión α (dislab), violencia α (violab), donde las variables han sido estructuradas como dicotómicas y tomaran el valor de 1 si la persona respondió que sí sufrió alguno de los actos definidos por las preguntas de la encuesta, en cada uno de los aspectos.

Finalmente, se puede observar que los signos de las cuatro variables mantienen una coherencia, observando la relación negativa que tienen las diferentes variables de interés con el ingreso, lo cual fortalece el resultado obtenido por el modelo principal.

Tabla 11. *Resultados de los Modelos Alternativos del estudio*

	M.1	M.2	M.3	M.4
	lingreso	lingreso	lingreso	lingreso
Inlab	-0.04**			
	(0.02).			
Dislab		-0.06**		
		(0.03).		
Exclab			-0.09**	
			(0.04).	
Violab				-0.05
				(0.03).

Edad	0	0	0	0
	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).
Hijos	-0.05	-0.05	-0.05	-0.05
	(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.04).
Etnia	0	0	0	0
	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Identidad	-0.09**	-0.09**	-0.10***	-0.11***
	(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.04).
Relación	0.09***	0.09***	0.09***	0.09***
	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Leyes	0.08**	0.08**	0.08**	0.07**
	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Seguro	0.28***	0.28***	0.28***	0.28***
	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
htrabajo	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***
	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).
E. Primaria	0	0	0	0
	(.)	(.)	(.)	(.)
E. Media	0.18***	0.17***	0.18***	0.17***
	(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.04).
E. Superior	0.46***	0.46***	0.46***	0.46***
	(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.04).

A. Público	0.21***	0.21***	0.21***	0.21***
	(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.04).
A. Privado	0	0	0	0
	(.)	(.)	(.)	(.)
No Asalariado	-0.08**	-0.08**	-0.08**	-0.08**
	(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.04).
mills	-0.71***	-0.71***	-0.71***	-0.71***
	(0.1).	(0.1).	(0.1).	(0.1).
_cons	5.43***	5.43***	5.42***	5.43***
	(0.11).	(0.11).	(0.11).	(0.11).
N	2195	2195	2195	2195

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Anexo 5: Modelo Minceriano

El siguiente modelo que se presenta es el modelo de Mincer completo, en el cual se incluyen las variables de experiencia y experiencia al cuadrado; donde estas variables han sido obtenidas a través de la fórmula de experiencia potencial como se observa en la ecuación (1).

$$(1) \text{Experiencia}_{potencial} = edad_i - \text{años de educación}_i - 6$$

El valor de años de educación se ha obtenido a través de dos preguntas de la encuesta: el año más alto aprobado y el nivel de educación más alto obtenido.

El resto del modelo no tiene ningún cambio, siendo posible observar dos resultados muy importantes. La variable de interés mantiene su significancia, sin embargo, los signos de la experiencia y experiencia al cuadrado son contrarios

a los observados en la teoría, al igual que los signos de educación, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 12. *Resultados obtenidos del Modelo Minceriano con experiencia y experiencia al cuadrado*

	M1	M2
	ingreso	ingreso
Discrim	-0.08***	-0.08***
	(0.03).	(0.03).
Edad	0.07***	0.07***
	(0.01).	(0.01).
Hijos	-0.06	-0.05
	(0.04).	(0.04).
Etnia	0.01	0.01
	(0.03).	(0.03).
Identidad	-0.02	-0.04
	(0.04).	(0.04).
Relación	0.10***	0.09***
	(0.04).	(0.04).
Leyes	0.08**	0.08**
	(0.04).	(0.04).
Seguro	0.25***	0.25***
	(0.03).	(0.03).
htrabajo	0.00***	0.00***
	(0.00).	(0.00).
Educación	-0.17***	-0.17***

Media	(0.05).	(0.05).
Educación	-0.16*	-0.16*
Superior	(0.08).	(0.08).
Asalariados	0.15***	0.15***
públicos	(0.05).	(0.05).
No	-0.09**	-0.08**
Asalariados	(0.04).	(0.04).
cui1	-0.18	-0.18
	(0.13).	(0.13).
cui2	0.38	0.38
	(0.31).	(0.31).
cui3	-0.02	-0.02
	(0.05).	(0.05).
cui4	0.01	0.01
	(0.08).	(0.08).
ciu5	0	0
	(.)	(.)
Mills	-0.86***	-1.19***
	(0.14).	(0.18).
Exp	-0.08***	-0.09***
	(0.01).	(0.01).
sqrexp		0.00**
		(0.00).
_cons	4.47***	4.70***
	(0.17).	(0.19).
N	2068	2068

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Esta ambigüedad en los signos se debe a la alta correlación que mantienen las variables de experiencia y experiencia al cuadrado con las variables de educación, esto se puede observar mediante la prueba de inflación de las variancias o conocida como prueba VIF. La cual proporciona un promedio de 7.53, dos puntos por encima de lo aceptado; los valores más altos son los de la variable *experiencia* como se demuestra en la tabla inferior.

Tabla 13. Prueba de autocorrelación para Modelos Mincerianos

Variable	VIF	1/VIF
discrim	1.19	0.838369
exp	55.34	0.018071
sqrexp	17	0.05883
Edad	30.62	0.032653
Hijos	1.14	0.874194
Etnia	1.08	0.929945
Identidad	2.43	0.411672
Relación	1.27	0.788295
Leyes	1.05	0.949791
Seguro	1.35	0.741026
htrabajo	1.07	0.937076
Educación		

2	4.92	0.2032
3	11.32	0.088362
Asalariados		
1	1.13	0.886597
3	1.17	0.853151
ciiu		
1	1.01	0.98622
2	1.02	0.985028
3	1.04	0.963315
4	1.03	0.975012
Mills	4.68	0.213525
Mean VIF	7.04	

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Debido a estos problemas dentro de la experiencia no se utilizó el modelo mencionado en el estudio.

Anexo 6: Resultados del modelo.

En el presente anexo se muestran los estimadores beta y el error estándar de cada variable obtenida en el modelo.

Tabla 14. *Resultados del modelo MCO (Segunda etapa)*

Lingreso	
Homofobia	-0.06**
	(0.03).
Edad	0
	(0.00).
Hijos	-0.05
	(0.04).
Etnia	-0.03
	(0.03).
Identidad	-0.09**
	(0.04).
Relación	0.09***
	(0.03).
Leyes	0.08**
	(0.03).
Seguro	0.28***
	(0.03).
htrabajo	0.01***
	(0.00).
CIU	-0.03
	(0.04).
Educación	
E. Media	0.17***
	(0.04).
E. Superior	0.45***
	(0.04).
Asalariados	
A. Público	0.21***
	(0.04).

No asalariado	-0.08**
	(0.04).
Mills	-0.69***
	(0.1).
_cons	5.43***
	(0.11).
N	2195

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI*, 2013, INEC (<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

Anexo 7: Prueba de Robustez del Modelo

En este anexo se presentan las pruebas de robustez del modelo principal, en la primera tabla no se incluye la inversa de Mills, por lo que se observa una inconsistencia de la variable de interés, siendo esta la razón del por qué se utiliza el modelo bietápico en el estudio.

En la tabla 14 se observa la prueba de robustez con la variable, obteniendo el mismo signo en cada modelo.

Tabla 15. Prueba de robustez del modelo MCO sin la inversa de Mills

	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	W9	W11	W12
	lingreso										
Discrim	-0.05	-0.06**	-0.06**	-0.06**	0	0	-0.01	-0.01	-0.04	-0.06**	-0.06**
	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Edad		0.01***	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***	0.01***
		(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).	(0.00).
Hijos			-0.02	-0.02	-0.06	-0.11**	-0.10**	-0.08*	-0.10**	-0.06	-0.06
			(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.05).	(0.05).	(0.04).	(0.04).	(0.04).	(0.04).
Etnia				-0.01	0.01	0.00.	0.01	0.03	0.01	0.02	0.02
				(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Identidad					-0.18***	-0.18***	-0.19***	-0.06*	-0.09**	0.05	0.05
					(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.04).	(0.04).
Relación						0.19***	0.19***	0.18***	0.18***	0.17***	0.17***
						(0.04).	(0.04).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Leyes							0.16***	0.13***	0.14***	0.10***	0.10***
							(0.04).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Seguro								0.41***	0.40***	0.29***	0.29***
								(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
htrabajo									0.01***	0.01***	0.01***
									(0.00).	(0.00).	(0.00).
Educación										0.15***	0.14***
Media										(0.04).	(0.04).
Educación										0.41***	0.40***
Superior										(0.04).	(0.04).

Relación						0.12***	0.13***	0.11***	0.12***	0.09***	0.09***
						(0.04).	(0.04).	(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Leyes							0.14***	0.12***	0.12***	0.08**	0.08**
							(0.04).	(0.04).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
Seguro								0.41***	0.40***	0.28***	0.28***
								(0.03).	(0.03).	(0.03).	(0.03).
htrabajo									0.01***	0.01***	0.01***
									(0.00).	(0.00).	(0.00).
Educación										0.17***	0.17***
Media										(0.04).	(0.04).
Educación										0.46***	0.45***
Superior										(0.04).	(0.04).
Asalariados										0.21***	0.21***
Públicos										(0.04).	(0.04).
No										-0.08**	-0.08**
Asalariados										(0.04).	(0.04).
Mills	-0.45***	-0.26***	-0.26***	-0.27***	-0.72***	-0.61***	-0.59***	-0.59***	-0.54***	-0.71***	-0.70***
	(0.07).	(0.08).	(0.08).	(0.08).	(0.1).	(0.11).	(0.11).	(0.11).	(0.1).	(0.1).	(0.1).
_cons	6.12***	5.82***	5.82***	5.83***	6.21***	6.11***	5.99***	5.80***	5.57***	5.44***	5.44***
	(0.03).	(0.08).	(0.08).	(0.09).	(0.1).	(0.1).	(0.11).	(0.1).	(0.11).	(0.11).	(0.11).

Adaptado de: *Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la Población LGBTI, 2013*, INEC

(<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/lgbti/>).

