



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN ECONOMÍA  
MENCIÓN FINANZAS

**TEMA:**

**ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR  
IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.**

**AUTOR:**

CRISTIAN DAVID GUALLE LÓPEZ

**DIRECTOR:**

MSC. MARÍA JOSÉ DÁVILA.

Ibarra, 2020

## RESUMEN

A la discriminación laboral se la define como “cualquier tipo de distinción, exclusión, eliminación o violencia establecida por motivos de raza, color sexo, religión, opinión política o cualquier tipo de acción que tenga por efecto alterar y afectar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Pese a esto, existen otras características como la orientación sexual y la identidad de género que de la misma manera alteran o perjudican la igualdad de oportunidades de las personas, así mismo perjudica el ambiente laboral de las mismas. En los últimos años, la discriminación laboral a la comunidad LGBTI+ (Lesbianas, Gays, Bisexual, Transexual, Intersexual) ha tomado una atención importante de organismos internacionales y del gobierno ecuatoriano. Sin embargo, la falta de evidencia teórica y empírica para los hacedores de política pública ha impedido que estos tomen medidas que permitan inclusión y sobre todo respeto de este grupo de personas. Por esta razón esta investigación tiene como objetivo fundamental determinar los factores que condicionan a la comunidad LGBTI+ a acceder a un empleo pleno, en donde sus derechos y libertades sean respetados. Para esto, se levantó información socioeconómica en dos ciudades, Quito e Ibarra. Dicha investigación arroja resultados desfavorables para la comunidad LGBTI+ disminuye la probabilidad de formar parte del mercado laboral, esto con lleva a que el empleo informal tenga un aumento considerable, y en la mayoría de casos no cuentan con beneficios sociales.

**Palabras clave:** Discriminación laboral, Grupo LGBTI, Minoría, Merado Laboral, Identidad de género, Orientación Sexual.

## **ABSTRACT**

A labor discrimination is defined as “any type of distinction, exclusion or violence based on race, color, sex, religion, political opinion or any type of action that has the effect of altering equal opportunities or time in employment and the occupation. In spite of this, there are other characteristics such as sexual orientation and gender identity that in the same way alter or harm the equal opportunities of people, as well as damage their work environment. In recent years, labor discrimination against the LGBTI community has taken significant attention from international organizations and the Ecuadorian government. However, the lack of theoretical and empirical evidence for public policy makers take certain measures that allow inclusion and above all respect for this group of people. For this reason, this research has the fundamental objective of determining the factors that in some way condition the LGBTI community to access full employment, where their rights and freedoms are respected. For this, a study was conducted which raised socioeconomic information in two cities, Quito and Ibarra. The results of this research yield unfavorable results for this group of people, since in a certain way being part of the LGBTI community decreases the probability of being part of the labor market, which leads to informal employment having a considerable increase, which In most cases they do not have social benefits.

**Keywords:** Labor discrimination, LGBTI Group, Minority, Labor Mercado.

## CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En calidad Coordinadora de Carrera de Economía y en referencia al Trabajo de Grado presentado por el Sr. CRISTIAN DAVID GUALLE LÓPEZ, para optar por el título de INGENIERO EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS, cuyo tema es “ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL”, considero que el presente trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Cabe indicar que el seguimiento y dirección del presente trabajo estuvo a cargo de la Eco. María José Dávila, docente que ya no trabaja en la institución.

En la ciudad de Ibarra a los 5 días del mes de mayo del 2021



Firmado digitalmente por:  
MARIA ALEJANDRA  
BEDOYA GUERRERO

.....  
Ing. ALEJANDRA BEDOYA GUERRERO Mba.  
COORDINADORA DE CARRERA ECONOMÍA



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

### AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

#### 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	1724169667		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	GUALLE LÓPEZ CRISTIAN DAVID		
<b>DIRECCIÓN:</b>	EL OLIVO AV. 17 DE JULIO		
<b>EMAIL:</b>	cdgualle@utn.edu.ec		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>		<b>TELÉFONO MÓVIL:</b>	0969964871

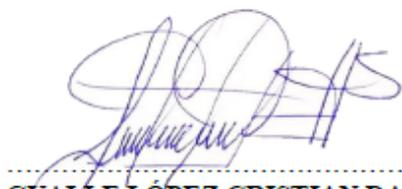
DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	ANÁLISIS ECONÓMICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR LA IDENTIDAD DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL.
<b>AUTOR (ES):</b>	GUALLE LÓPEZ CRISTIAN DAVID
<b>FECHA: DD/MM/AAAA</b>	15 DE OCTUBRE DEL 2020
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	INGENIERO EN ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	ECON. MARIA JOSÉ DÁVILA PANTOJA

## 2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 08 días del mes de junio del 2021

**EL AUTOR:**



.....  
**GUALLE LÓPEZ CRISTIAN DAVID**  
**C.I. 1724169667**

## **DEDICATORIA**

Esta investigación es fruto del reconocimiento y apoyo vital que nos ofrecen las personas que nos estiman, sin el cual no tendríamos la fuerza y el carácter que nos motiva a crecer como personas y como profesionales. Dedico a Dios por ser mi guía e iluminar cada paso que doy, por darme salud y fortaleza para seguir adelante, y por permitirme experimentar nuevas aventuras y haber puesto en mi camino a personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio. A mi mamá y mi hermana por acompañarme en el recorrido laborioso de este trabajo de grado y siendo un soporte muy fuerte en momentos de angustia y desesperación; por ser mi inspiración, el motor de mi vida y nunca hacerme sentir solo a pesar de la distancia.

*Cristian Gualle*

## **AGRADECIMIENTO**

Me gustaría agradecer en estas líneas el apoyo brindado de muchas personas y colegas durante todo mi proceso académico y elaboración de esta investigación. En primer lugar, quisiera agradecer a Dios por las bendiciones recibidas y a la Universidad Técnica del Norte por abrirme las puertas y enriquecerme en conocimiento dentro de estos años, gracias por la confianza ofrecida desde que llegué a esta universidad.

A mi mamá por darme la oportunidad de formarme en esta prestigiosa universidad y ser mi apoyo durante todo este tiempo, de igual manera a mi hermana por hacerme sentir su cercanía a pesar de la distancia; mamá y hermana gracias porque no hubiese sido posible su finalización sin su cooperación desinteresada. Gracias a mis amigos, que siempre me han prestado un gran apoyo moral y humano, necesarios en los momentos difíciles de este trabajo y esta profesión.

También deseo expresar mi agradecimiento a la directora de esta tesis doctoral, la Msc. María José Dávila, por la dedicación y apoyo que ha brindado a esta investigación, por el respeto a mis sugerencias e ideas y por la orientación y firmeza que permitió que culminara con éxito. A mis oponentes que con su amplia experiencia y conocimientos me orientaron al correcto desarrollo, gracias por la atención a mis consultas y por sus valiosas sugerencias.

*Cristian Gualle*

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
Objetivo General.....	4
Objetivos específicos.....	4
Hipótesis.....	4
CAPITULO I.....	6
1. Marco Teórico.....	6
1.1. Modelo del gusto por discriminar.....	7
1.2. Discriminación estadística.....	11
1.3. Marco Empírico.....	13
1.4. MARCO LEGAL.....	17
CAPITULO II.....	19
2. METODOLOGÍA.....	19
2.1. Enfoques y alcances.....	19
2.2. Técnicas e instrumentos.....	19
2.3. Modelo econométrico.....	20
2.3.1. DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES.....	21
2.4. Condiciones laborales actuales de la población LGBTI+.....	29
2.5. Discriminación, rechazo, imposición y violencia familiar.....	30
CAPITULO III.....	33
3. RESULTADOS.....	33
CAPITULO IV.....	36
4. CONCLUSIONES.....	36

5. RECOMENDACIONES .....	38
6. BIBLIOGRAFIA.....	39
7. ANEXOS.....	42

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Existencia de discriminación Laboral (%) .....	22
Gráfico 2. Distribución de la edad dentro del mercado laboral (%).....	23
Gráfico 3. Estado civil (%).....	24
Gráfico 4. Identificación étnica (%) .....	25
Gráfico 5. Nivel de educación .....	25
Gráfico 7. Afiliados al seguro social (%) .....	27
Gráfico 8. Tenencia de hijos (%).....	27
Gráfico 9. Trabajo sexual (%) .....	28
Gráfico 10. Información de violencia, exclusión y discriminación de la población LGBTI. ....	29

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Marco empírico de diferentes autores .....	13
Tabla 2. Marco Legal utilizado para la investigación. ....	17
Tabla 3. Discriminación Laboral por identidad de género .....	22
Tabla 4. Porcentaje de desempleo .....	29
Tabla 5. Grupos de ocupación de la población entrevistada .....	30
Tabla 6. Discriminación, imposición rechazo y violencia de la población LGBTI dentro del entorno familiar, comparación entre 2013 y 2019.....	32
Tabla 7. Modelo probit de la discriminación laboral.....	33
Tabla 8. Aplicación de Marginales del modelo analizado.....	33

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Corrección de heterocedasticidad aplicando ROBUST .....	43
Ilustración 2. Tabulación de la población LGBTI+ discriminada dentro del ámbito laboral 2019. ....	44
Ilustración 3. Punto de corte de sensibilidad (rojo) y especificidad (azul).....	44
Ilustración 4. Curva o línea de ROC, validación del modelo probit. ....	45

## INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas nacionales y a nivel mundial que enfrentan los gobiernos es el desempleo, un indicador macroeconómico que afectan negativamente a las condiciones de vida de la población mundial.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en su informe anual de perspectivas sociales y de empleo en el mundo menciona que la cifra de desempleo aumentará para el 2020, es decir, que se pasó de 187,7 millones de personas desempleadas en 2019 a 190,3 millones de desempleados. Así mismo se destaca la incidencia del empleo vulnerable en donde se menciona que 1400 millones de personas se encuentran en este grupo en todo el mundo. Por otro lado, menciona, que 6 de cada 10 adolescentes se ven obligados a aceptar empleos informales, lo que de forma general implica malas condiciones de trabajo, eliminación de derechos y sobretodo bajos salarios. En base a esto, se concluye en dicho informe que los gobiernos deben fortalecer políticas de igualdad y equidad de género en la creación de nuevas plazas de empleo y de esta manera contribuir al crecimiento económico del país.

En el Ecuador, uno de los grupos vulnerables que ha sido afectado por el desempleo y discriminación son las personas con diferente orientación sexual e identidad de género, esto se puede constatar en el primer estudio realizado por el INEC donde se menciona que la población tiene un porcentaje de desempleo del 5,5% el cual es mayor al de desempleo nacional que llego a un porcentaje del 4,75% en el 2013, esto se debe a que la sociedad no considera “normal” tener este tipo de preferencias; teniendo como resultado una participación n tan favorable de este grupo de personas dentro del ámbito laboral, esto sucede a pesar que en el 2008 se incluyó en la Constitución de la republica la no discriminación por orientación sexual, cabe mencionar que su aplicación ha sido ineficiente especialmente dentro del ámbito laboral formal que sigue negando oportunidades de trabajo a este sector de la población.

Además, en la carta magna en su artículo 33, se menciona al trabajo como un derecho, fuente de realización personal y base de la economía a todo esto se incluye la igualdad y la no discriminación.

En la legislación ecuatoriana también se trata dentro del Código de trabajo la igualdad de los trabajadores, igualdad de remuneraciones y prohibición de discriminar a las personas por su orientación sexual e identidad de género.

Finalmente, dentro del Plan Nacional Toda una Vida se establece que el Ecuador garantizará el trabajo y empleos dignos, apostando por el fortalecimiento de competencias mediante la formación, y establece como política pública “Garantizar el acceso al trabajo digno y a la seguridad social de todas las personas” Freire (2018, pág. 8).

En base a esto, esta investigación está estructurada en 4 capítulos, los cuales se detallan a continuación.

En el capítulo I, se presentan aspectos generales de la investigación tales como: el planteamiento del problema, en donde se describe las causas y consecuencias que atrae consigo la baja inserción laboral de las personas de la comunidad LGBTI+, la formulación del problema, la justificación donde se explica la razón por la cual se está realizando la investigación. Finalmente, se muestran los objetivos, tanto el general como los específicos y la pregunta de investigación.

En el capítulo II, se detalla el estado de arte el cual nos ayuda a dar un sustento a la investigación y así conocer acerca de estudios realizados a nivel nacional e internacional; en este segmento se analizan fundamentos teóricos que de cierta manera permiten sustentar la investigación.

En el capítulo III, se describe la metodología que será utilizada en la investigación, la misma que ayudará a llevar a fondo el tema a tratar, además se incluye detalles sobre la población LGBTI y la muestra para obtener los resultados, además, se incluye la regresión que nos permitirá conocer la probabilidad de que una persona con diferente orientación sexual obtenga trabajo.

En el capítulo IV, se describe las conclusiones y recomendaciones de la investigación, la misma que nos ayudará a resolver el problema planteado sobre la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El Marco institucional de derechos y democracia en el Ecuador con poca efectividad y control de leyes, programas y proyectos sociales, especialmente de aquellas que se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad económica, social y política. Esta realidad no solo afecta a la vida de estas personas y sus familias, sino que frena el desarrollo económico y social de un país.

Según OIT (2012) menciona que la discriminación laboral comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; incluye también cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Esta definición en forma general se considera como eje fundamental para la iniciación de esta investigación y por ende identificar su relación dentro de la economía, el estudio de la discriminación laboral incluye aspectos relacionados en la Economía del Bienestar, las consecuencias en el ámbito laboral tales como: contratación, sueldos e informalidad, con el fin de explicar estos fenómenos se ha tomado en cuenta dos teorías las cuales nos permiten entender de mejor manera el tema de la investigación. La primera es la “Teoría económica de la discriminación” escrita por Becker (1957) y la teoría de “Discriminación estadística” de Phelps (1972) y Arrow (1973).

En el Ecuador, hasta el año 1996 la homosexualidad era un comportamiento el cual era juzgado y penalizado ya que se consideraba como un delito dentro del código penal ecuatoriano de la época, con este logro, los LGBTI+ pasamos de “ser delincuentes” a ser considerados ciudadanos con derechos. Consecutivamente, en el registro oficial 203 de 1997, se determinó que la homosexualidad debe estar sometida a tratamientos médicos y de esta manera poder eliminar cierta condición Román (2018). Desde el 2008 con el nuevo cambio de la Constitución, se reconocieron ciertos derechos y libertades de las personas con diferente orientación sexual e identidad de género, de esta manera se

brindó un concepto amplio donde se respetaba a este grupo de personas. De esta manera, en el artículo 11 de la constitución ecuatoriana se menciona la igualdad y la no discriminación por orientación sexual e identidad de género OEA (2008). Así mismo, en el artículo 66 hace referencia a tomar decisiones libres sobre sexualidad, vida y orientación sexual.

Por otra parte, el Ecuador se apega a normas legales y jurídicas y convenios internacionales, como es la Resolución de la organización de Estados Americanos que condena a la discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad de género OEA (2012), y la ONU (2007) en su publicación de los Principios de Yogyakarta en el cual menciona que “ todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”.

Por lo mencionado anteriormente, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo examinar y analizar la discriminación laboral al grupo LGBTI+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales). Esto permitirá determinar los factores con mayor incidencia en la discriminación dentro del mercado laboral, esto, con el fin de servir como una herramienta para que los hacedores de política tomen medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de este grupo de personas que a lo largo de la historia ecuatoriana han sido discriminados.

### **Objetivo General**

- Determinar cuáles son los factores que inciden en la inserción laboral de la comunidad LGBTI+.

### **Objetivos específicos**

- Analizar fundamentos teóricos sobre la discriminación laboral y de género y su relación con la identidad de género y orientación sexual.
- Examinar características socio económicas actuales de la población LGBTI+.
- Determinar la probabilidad de que una persona de la comunidad LGBTI+ sea discriminada en el ámbito laboral.

### **Hipótesis**

La orientación sexual es un factor que afecta a la inserción laboral de la comunidad LGBTI+.

## JUSTIFICACIÓN

En la mayoría de países de todo el mundo, como consecuencia de la discriminación, la exclusión y la violencia en el ámbito laboral, las personas de la comunidad LGBTI+ ha tenido mayores problemas para acceder a un empleo adecuado, esto se debe a que de cierta manera se les ha negado oportunidades de acceso a capacitación y sobretodo reciben salarios inferiores en comparación a la población heterosexual. En la mayoría de estudios preliminares confirman lo que muchos tal vez ya intuían: es común para las personas LGBTI+ enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género.

La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBTI+ pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico OIT (2012).

En este sentido, según el Banco mundial (2017) menciona que “las personas LGBTI+ (i) obtienen resultados educativos más bajos debido a la discriminación, la intimidación y la violencia; registran tasas de desempleo más altas, y sufren la falta de acceso a vivienda y servicios de salud y financieros apropiados” (pág. 5).

En el Ecuador, Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en su primer estudio de “Condiciones de Vida, Inclusión Social, y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales y de Género en el país, el cual se realizó en 2013 se determinó que la población LGBTI+ no tiene un acceso adecuado de oportunidades dentro del campo laboral. Se menciona dentro de este informe que solo el 34% del grupo LGBTI+ tienen un trabajo decente, de la misma manera el ingreso y la protección social (indicadores de trabajo decente) se determinó que de la población de estudio que tiene empleo, el 51% tiene un ingreso menor a \$318 (salario básico unificado), mientras que el 49% restante posee ingresos mayores al salario básico INEC (2013).

De esta manera, este proyecto de investigación aborda temas relacionados con la discriminación laboral en el Ecuador hacia la población LGBTI+ desde un punto de vista económico con el fin de aportar información socio económica que permita analizar

la situación de este grupo de personas que a lo largo de la historia ha sufrido algún tipo de violencia o discriminación.

## CAPITULO I

### 1. Marco Teórico

En el siguiente capítulo se determinará la teoría económica en la cual se lleva a cabo esta investigación, al no existir una teoría exacta sobre la discriminación por identidad de género y orientación sexual se ha tomado en cuenta las siguientes teorías; una de ellas es la teoría general de Becker (1957), esta teoría está basada en el modelo del gusto por discriminar. Además, se toma la teoría de la discriminación estadística propuesta y desarrollada por Phelps (1972) y Arrow (1973), la cual está orientada a la información inadecuada al momento de contratar a un trabajador. Cabe mencionar que dichas teorías están enfocadas en estudiar al grupo LGBTI+ como una minoría discriminada.

Con el fin de entender el objetivo de esta investigación, es importante como primer aspecto fundamental entender el significado de discriminación laboral desde el punto de vista económico. Stiglitz (1973) en su libro “el precio de la desigualdad” menciona que existe discriminación salarial cuando personas o individuos de iguales características reciben salarios diferentes y estas diferencias se relacionan con características no económicas (etnia, religión y género). Con todo esto, dentro de economía se citan dos teorías importantes para poder entender de mejor manera el tema de discriminación laboral.

Como primer punto Becker (1957) estuvo convencido de que es adecuado desarrollar una definición donde se pueda abarcar los diferentes comportamientos dentro del mercado, y de esta manera mantener lo que se conoce como discriminación; para ello plantea la teoría del “*gusto por discriminar*”, de igual manera, desarrolla un “*coeficiente de discriminación (DC)*”, además el autor considera que existe discriminación laboral cuando en un grupo deja de lado a ciertos individuos por diferencias en ciertas características personales como: género, etnia, religión o desigualdades socioeconómicas o cualquier otra que tenga como consecuencia la no integración al mercado laboral. Por otro lado, Phelps (1972) y Arrow (1973) en su teoría de la discriminación estadística mencionan que dentro del proceso de contratación es difícil obtener información sobre educación, estado de salud, etc., ya que esto representa

un alto costo para el empleador. De esta manera el empleador fundamenta su decisión de contratación en prejuicios como la etnia y el género.

De esta manera, por lo expuesto anteriormente, podemos decir que estas teorías se fundamentan en estudios de grupos minoritarios, en general de etnia y de género, dejando de lado minorías con diferente orientación sexual como es el caso de la población LGBTI+.

### **1.1. Modelo del gusto por discriminar.**

En 1957 Becker expuso la teoría “*The economics of Discrimination*” (*Teoría económica de la discriminación*), considerándose una de las mejores corrientes para analizar la discriminación desde el punto de vista económico, esta teoría esta aplicada a dos grupos que a lo largo de la historia han sido discriminados: mujer y afrodescendientes. Aquí el autor plantea que la productividad dentro del ámbito laboral puede verse afectada por diferentes características como desigualdades socioeconómicas, las cuales generan minorías, ya sea como empleador o trabajador. Este autor menciona dos tipos de discriminación dentro del trabajo. En el caso de discriminación por parte de los empleadores, se menciona que al contratar minorías representa un mayor costo (seguro y prestaciones sociales para el/la y su familia), esto se debe a que un empleado discriminado debe pagar siendo más productivos a favor de un salario más bajo.

Por otro lado, la discriminación por parte de los trabajadores se verá reflejado en un costo no monetario en donde contienen perjuicios los cuales son difíciles de aceptar, ocasionando un problema psicológico en el empleado. Como por ejemplo trabajadores con características personales diferentes.

Para un mejor entendimiento a continuación, se expondrá el desarrollo de este modelo en donde se explica las dos diferentes formas de discriminación:

#### **Discriminación por parte del empleador.**

En esta parte podemos determinar que las tendencias discriminatorias por parte de los empleadores deben asumir un costo a comparación de los que no tienen ningún tipo de prejuicio al momento de la contratación; dicho coste se reflejará en un coeficiente que exprese dicha discriminación. De esta manera al tomar en cuenta que la población heterosexual y la población LGBTI+ tengan igual productividad, el empleador o

empresario tiene tendencias a discriminar cuando no se considera a ambos sustitutos perfectos (entiéndase como sustitutos perfectos aquellos que pueden satisfacer las mismas necesidades) llegando a una reducción de salarios de uno de ellos (salarios diferentes). Mediante el modelo que se presentará a continuación se puede evidenciar de mejor manera la discriminación por parte de los empleadores.

Este modelo supone que el mercado se encuentra en competencia perfecta, es decir que los agentes económicos no tienen la facultad de cambiar el precio debido a que este ya está establecido. Los trabajadores son perfectamente sustituibles y existen rendimientos constantes, es decir que si aumenta un factor productivo de la misma manera aumentará la cantidad del producto final. Tal cual se mencionó anteriormente, los empleadores serán quienes asuman un costo debido a su tendencia a discriminar, el cual se verá reflejado en su utilidad. En base a esto el autor plantea la siguiente ecuación:

$$V_i = \pi_i - d_i L_{lgbti}$$

Donde:

$V_i$  es la utilidad del empleador y dependerá del número de empleados LGBTI+ que contrate, además  $d_i$  es el coeficiente de discriminación el cual representará el coste no económico de contratar personas LGBTI; el cual se define como un número natural; cero o positivo, el mismo que se usa como una representación cuantitativa del gusto por discriminar el cual nos permite cuantificar la discriminación Rivera (2013).

Por otro lado, el beneficio del empleador está representado por  $\pi_i$ , y así se obtiene,

$$\pi_i = f(L_h + L_{lgbti}) - w_h L_h - w_{lgbti} L_{lgbti}$$

Donde,  $w_h$  es el salario de una persona heterosexual, y  $w_{lgbti}$  es el salario de una persona de la población LGBTI+, siendo  $f(.)$  la función de producción de rendimientos constantes a escala máxima y la elección del empleador en escoger un trabajo heterosexual ( $L_h$ ) o LGBTI+ ( $L_{lgbti}$ ) con el fin de maximizar su utilidad.

Adicionalmente existe otro enfoque establecido por Goldberg (1982) el expone la utilidad y en donde argumenta que la función de utilidad está mal dirigida ya que no se debería maximizar la utilidad sino los beneficios. Continuando con lo expuesto

anteriormente Becker plantea dos restricciones para maximizar la función de utilidad las cuales están dada por:

$$f'(L^*_h + L^*_{lgbti}) - w_h \leq 0 \text{ con igualdad si } L^*_h > 0$$

$$f'(L^*_h + L^*_{lgbti}) - w_{hlgbti} - d_i \leq 0 \text{ con igualdad } L^*_{lgbti} > 0$$

En la primera identidad se muestra representada la contratación de una persona heterosexual, siendo el costo marginal equivalente al salario del trabajador, mientras que para un empleado que sufre discriminación se considera el salario más el prejuicio por parte del empleador. El prejuicio que sufre el empleador hace que el costo del salario de las personas LGBTI+ sea más alto de acuerdo a su concepción. La discriminación es real cuando el empleador no considera que los trabajadores son sustitutos perfectos, pero con el supuesto del modelo es que los trabajadores deben ser sustitutos perfectos, entonces se contratará a una persona LGBTI+ solo si:

$$w_{lgbti} + d_i \leq w_h$$

Ser sustitutos perfectos hace referencia a que el empleo estará totalmente dividido, lo que queda en disputa porque pueda que haya discriminación en ciertas ramas de las actividades económicas, pero no como lo generaliza el autor, esta afirmación es certera ya que la dentro de la población LGBTI+ ciertos miembros deciden dedicarse a trabajos elementales tales como: estilistas, maquilladores, etc. ver (Tabla 4), cabe mencionar que es aquí donde ellos no sufren ningún tipo de discriminación laboral. Es sustancial indicar que en competencia perfecta el mercado se encuentra en equilibrio en el corto plazo, pero si el mercado no fuese competitivo habría restricciones de entrada y salida, lo que imposibilita una discriminación a largo plazo. Entonces el modelo se basa en la competencia perfecta y en el corto plazo garantizado por:

$$w_{lgbti} + d^*_i = w_h$$

Por lo mencionado anteriormente, algunos empleadores serán indiferentes en contratar a personas sin características de género diferentes, pero si los prejuicios son mayores que la discriminación marginal  $d^*_i$  se evidenciará mayores contrataciones de personas heterosexuales. Si el empleador tiene tendencias a discriminar a sus futuros empleados, aquellos no discriminados trabajarían más, esto tomando en cuenta que en el

grupo discriminado se encuentran personas o trabajadores con mayor productividad. Rivera (2013)

Finalmente, la teoría del gusto por discriminar por parte del empleador en general considera como una de las más distinguidas en la economía, esto se debe que ofrece una perspectiva amplia sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres colocando a la diferencia biológica como unidad determinante de la división del trabajo e inversión del capital humano, de esta manera ha coexistido diferentes críticas, por lo que han sobresalido modelos como el del gusto por discriminar. En este sentido en un estudio realizado en el Ecuador por Benítez (2018) concluye que los hombres reciben mejor salario a comparación de las mujeres teniendo registrado el mismo título provocando de esta manera una brecha salarial por género.

### **Discriminación por parte de los trabajadores.**

El modelo del gusto por discriminar por parte de los trabajadores supone que todos los empleados tienen el mismo nivel de productividad, pero existen ciertas características personales como la identidad de género, etnia o religión que generan una minoría con una demanda salarial de  $(w_h + d)$  donde  $w_h$  es el salario del grupo mayoritario y  $d$  es el coeficiente de discriminación. De mejor manera se entiende que si hay un trabajador que discrimina a otro refleja su inconformidad en el salario ya que se genera un ambiente de trabajo inadecuado llevando a generar un costo no monetario el cual está dado por:

$$w_{lgbti} - d_i$$

Se puede determinar que dicho coeficiente de discriminación describe el grado en que los agentes del mercado individual discriminan provocando una afectación en los ingresos del grupo LGBTI. Becker (1957) detalla que el gusto por discriminar a cada trabajador ( $c$ ) está definido por:

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

Se ultima que a un empleado le será imposible trabajar con una persona con otra orientación sexual si su coste es igual al coeficiente de discriminación, caso contrario que, si el coste es mayor, de esta manera la preferencia del empleado cambiará y este elegirá trabajar con una persona heterosexual. En base a esto es significativo mencionar

que si un conjunto mayoritario tiene algún tipo de prejuicios trabajar con una persona de la minoría se producirá una separación de la fuerza laboral, pero no en diferencias salariales.

## **1.2. Discriminación estadística**

Esta teoría se puede evidenciar una crítica a la teoría económica de la discriminación propuesta por Becker debido a que este autor considera una “economía ideal”, es decir, que existe una información perfecta de un agente, dejando de lado los problemas de información en el momento de la contratación de un trabajador. Así, Arrow (1973) menciona que el “modelo del gusto por discriminar” está planteado para el corto plazo, en su crítica incluye que este no cumple con el supuesto de información simétrica para que el mercado se encuentre en competencia perfecta. Por su parte Phelps (1972) menciona que al momento de contratar a un trabajador para introducirle al mercado laboral es importante obtener información de la productividad del trabajador y no basarse en características como la etnia, sexo, etc.

El principal fundamento de esta teoría se basa en la información imperfecta, es decir, que la mayoría de los empleadores no están en la capacidad de observar de manera adecuada todo el entorno y contexto laboral de un individuo, obligándolo a tomar ciertas decisiones basadas en el promedio de un grupo al que cree que pertenece esa persona.

Esta teoría menciona la dificultad de obtener información completa a cerca de la capacidad, habilidad, educación, propensión a participar en actividades criminales o estado anímico de una persona; esto se debe a que presenta un costo excesivo para el empleador llevando así a basar su forma de contratación a características raciales o de género que de cierta manera se discrimina de manera estadística. Por ejemplo, al utilizar variables como la edad y el género pueden atribuir al empleador sobre fuerza física, es decir que si se necesitan personas para un trabajo físico el empleador va a contratar en su mayoría a hombres jóvenes.

Por lo citado anteriormente, esta teoría menciona que es complicado obtener información de una sola persona ya que para el empleador resulta costosa, para lo cual él toma en cuenta información de un grupo de individuos debido a que esta es más completa sin dejar de lado el riesgo por tomar la información de un promedio grupal.

Posteriormente, a la discriminación estadística, se ha derivado modelos modificados y con otro tipo de interpretaciones. Entre los más relevantes se pueden mencionar a Tengo (2005) quien propone otro tipo de interpretación dentro de la discriminación estadística y mencionan que las diferencias en el mercado laboral están dadas por factores socioeconómicos que pueden crear un factor de riesgo al momento de la contratación. De esta manera, si se contrata a una mujer puede crear incertidumbre debido a que sus actividades a realizar no solo serán enfocadas al trabajo sino también al hogar, lo que tiene como resultado la discriminación por el rol que tiene la mujer dentro de la sociedad.

Por otro lado, Rudebusch (1998) en su estudio determinó que ciertos modelos basados en información permiten un relato más realista de la discriminación de mercado, pero a su vez puede ser muy perjudicial ya que se asigna de manera errónea oficios dentro del mercado laboral produciendo falta de equidad.

Por lo mencionado anteriormente sobre la teoría del gusto por discriminar y de la discriminación estadística, se concluye que existe un sustento teórico adecuado y que de cierta manera permite abordar el tema de la discriminación laboral con diferentes puntos de vista. Finalmente se puede mencionar que la discriminación estadística tiene un enfoque más cercano a la realidad, con la única falla que en este modelo se trabaja con promedios de ciertos grupos provocando un alejamiento de algunos trabajadores de la media.

### 1.3. Marco Empírico

Tabla 1. *Marco empírico de diferentes autores*

PAÍS	AUTOR	TEMA	METODOLOGÍA	PRINCIPALES RESULTADOS
Estados Unidos	Yeung	La orientación sexual sobre los efectos y ganancias.	Modelo con variables sociodemográficas	<p>-La homofobia afecta de manera negativa a la productividad en trabajadores homosexuales.</p> <p>-Esta discriminación ocasiona estrés y ansiedad ya que no permite que los homosexuales tengan un desenvolvimiento adecuado.</p> <p>-El autor menciona que una persona homosexual gana de un 12% a 22% menos que las personas heterosexuales.</p>
Grecia	Drydaki	Discriminación laboral por orientación sexual en el sector privado	Análisis comparativo entre homosexuales y heterosexuales momento de la contratación	-Las decisiones de contratación por parte del empleador permitió identificar que un hombre heterosexual tiene mayor probabilidad de conseguir una entrevista de trabajo que una persona homosexual.
Colombia	Castaño, Acevedo y	Discriminación y exclusión laboral en la	Descripción y análisis de datos.	- Se demostró que las mujeres lesbianas tienen menor participación dentro del mercado laboral,

	Sánchez	comunidad LGBT: estudio de caso, Bogotá Colombia			exceptuando aquellas mujeres donde su nivel de “masculinidad” es visible. - Las personas trans son las más discriminadas en el área de la construcción, además de esto la sociedad no le otorga escenarios laborales que no sea el del estilismo.
Estados Unidos	Leppel y Heller	Relación entre satisfacción laboral y orientación sexual	Análisis de datos		-Las personas LGBTI que se casan se sienten menos satisfechas dentro de su trabajo, esto se debe a que la legislación no ofrece beneficios a este tipo de matrimonios, dejando de lado al cónyuge, esto ocasiona más aun una disminución de satisfacción laboral. - Además, proponen 3 razones por las cuales existe discriminación laboral: (i) las parejas homosexuales casadas son más susceptibles a discriminación y acoso. (ii) la fuerte oposición al matrimonio igualitario.
Estados Unidos	Leppel y Clain	Análisis de la satisfacción laboral	Análisis de datos		- La variable dependiente está ligada con el trabajo y la orientación sexual.

			por orientación sexual		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las personas de la comunidad LGBTI+ que se casan tienen menor satisfacción laboral en comparación con las personas heterosexuales.</li> <li>- Las personas con diferente orientación sexual no reciben los mismos beneficios sociales que sus cónyuges reduciendo aún más la satisfacción laboral.</li> </ul>
Argentina	Agustín Blanco	Marco protectorio de las personas LGBT ante la discriminación laboral.	Legal de las personas LGBT ante la discriminación laboral.	Estudio exploratorio descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las herramientas están al alcance de los ciudadanos, por temor a perder el puesto de trabajo o desconocimiento no se ponen en práctica los mecanismos para revertir situaciones de agresión.</li> <li>- Las situaciones discriminatorias se van dando en forma paulatina y constante, menoscabando la integridad del trabajador, y ante el miedo de la pérdida del puesto de trabajo.</li> <li>- Ciertos trabajadores LGBTI deciden trabajar sin ningún beneficio social además de no recibir un salario según lo establecido por la ley.</li> </ul>
El Salvador	Gerardo Ramos	Discriminación Laboral Orientación Sexual e	Discriminación por Orientación Sexual e	Estudio Descriptivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La población trans es el sector de la población LGBTI mas discriminado debido a su apariencia física, sumado a que en sus documentos legales la mayoría</li> </ul>

---

Identidad de Género  
en El Salvador

de las veces no coincide con su apariencia física.  
- Al conseguir un empleo formal deben enfrentarse a situaciones como: salarios menores por debajo de sus compañeros heterosexuales.

---

**FUENTE:** Drydakis (2009), Yeung (2006), Jiménez Castaño, Cardona Acevedo y Pilar (2017) Leppel (2015), Clain (2015), Blanco (2017), Ramos (2017)

## 1.4. Marco legal

Tabla 2. Marco Legal utilizado para la investigación.

INSTRUMENTO	ARTÍCULOS
Constitución de la República del Ecuador 2008	<p><i>Art. 11.2.-</i> Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política.</p> <p><i>Art. 66. 9.-</i> El derecho a tomar decisiones libres, informadas, voluntarias, y responsables sobre su sexualidad, y su vida y orientación sexual. El estado promoverá el acceso a los medios necesarios para que estas decisiones se den en condiciones seguras.</p>
Código de Trabajo 2015	<p><i>Art. 79.-</i> Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual...</p>
Principios de YOGYAKARTA 2007	<p><i>Principio 1.</i> Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.</p> <p><i>Principio 2.</i> Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.</p> <p><i>Principio 3.</i> Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica. La orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de</p>

---

su autodeterminación, su dignidad y su libertad.

***Principio 11.*** Toda persona tiene derecho a la protección contra la trata, venta y toda forma de explotación, incluyendo la explotación sexual, pero sin limitarse a ella, por causa de su orientación sexual o identidad de género real o percibida.

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

***Principio 13.*** Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

***Principio 14.*** Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye alimentación adecuada, agua potable, servicios sanitarios y vestimenta adecuadas, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

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

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

---

**FUENTE:** Constitución (2008), Código de Trabajo (2015), Yogyakarta (2007)

## **CAPITULO II**

### **2. Metodología**

#### **2.1. Enfoques y alcances**

Para este estudio se utilizará el enfoque cuantitativo, la base de datos corresponde de a la primera investigación sobre las Condiciones de Vida, Inclusión Social, y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el país realizada en el 2013, fue realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el cual tuvo la colaboración de la Comisión de Transición para la Definición de la Institucionalidad Pública que Garantice la Igualdad entre Hombre y Mujeres (CDT). Este estudio nos muestra datos de la población LGBTI relacionados con exclusión, discriminación y violencia. Esta institución realizó el estudio en 10 ciudades del Ecuador: Guayaquil, Quito, Santa Elena, Salinas, Libertad, Manta, Portoviejo, Machala, Ibarra y Babahoyo. Estos datos permitirán comparar la situación de la población LGBTI actual y de esta manera identificar cuáles han sido los cambios más importantes en el ámbito laboral de este grupo de personas.

En este contexto, esta investigación tendrá un alcance descriptivo debido a que se identificará situaciones, contextos y eventos de comunidad LGBTI+ con el fin de determinar la situación actual de esta población. Adicionalmente, tendrá un alcance explicativo ya que se determinará un modelo econométrico que permita identificar cual es el factor más importante que influye para que personas con diferente orientación sexual o identidad de género sufran discriminación laboral.

#### **2.2. Técnicas e instrumentos**

Se realizará una actualización de datos de la comunidad LGBTI+ mediante la utilización de una encuesta, la misma que se aplicará en 2 ciudades: Quito e Ibarra, los resultados de esta encuesta nos permitirá conocer la situación socio económica actual. Dentro de la encuesta se utilizará preguntas cerradas debido a que los encuestados podrán elegir entre algunas opciones establecidas. Dentro de la misma habrá preguntas dicotómicas y politómicas; las primeras tendrán que responderse con un SI o con un NO y las segundas el encuestado tendrá la posibilidad de elegir la más conveniente entre varias alternativas.

Cabe mencionar que no se utilizará una fórmula estadística para determinar la muestra debido a que el grupo de estudio no está visibilizado en un 100% para ser encuestado, debido a que se trata de una población oculta, es decir, se desconoce su número, por ello se opta por hacer el muestreo “Bola de Nieve” esta técnica de muestreo consiste en que cada persona puede seleccionar a otras de la población investigada, las personas que pueden tener mejor acceso a la información son las que pertenecen a esa población oculta, esta metodología se basa en que las personas no viven aisladas, es decir cuentan con una “red social”, siendo este el medio de contacto.

### 2.3. Modelo econométrico

Para determinar los factores que influyen en la discriminación del grupo LGBTI+ en el ámbito laboral ecuatoriano y así mismo diagnosticar la situación socioeconómica del colectivo de estudio, se estimarán un modelo de elección discreta binaria. Estos tienen la finalidad de estimar la probabilidad de ocurrencia de un determinado evento. Dentro de la teoría se expone que la variable Y es cualitativa y es observada parcialmente o solo se observa algún indicador (variable latente). Es decir, si esta supera un determinado nivel, la variable discreta toma un valor de 1, mientras que si no lo supera toma el valor de 0.

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

Es importante mencionar que para la realización de esta investigación no se puede realizar el modelo previsto con Mínimos Cuadrados Ordinarios, ya que las probabilidades no estarán entre 0 y 1, debido a esto la estimación se realizará por Máxima Verosimilitud. La metodología de este estudio se decidió escoger un modelo probit debido a que este asume el supuesto de la distribución normal de los errores. Además, la mayoría de estos modelos se analizan de forma más sencilla usando modelos probit, debido a las propiedades de distribuciones normales (Wooldridge, 2006)

Por lo expuesto anteriormente, el modelo que se propone para esta investigación busca explicar los determinantes del mercado laboral que inciden para que un individuo de la población LGBTI trabaje. De esta manera este estudio se enfoca en variables sugeridas en la teoría, tales como: edad, etnia, estado civil, nivel educativo, presencia de hijos, actividades sexuales, seguro social, e ingreso mensual.

A continuación, se especifica el modelo de elección binaria para determinar los factores que inciden en la existencia de discriminación en el ámbito laboral del grupo LGBTI:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \mu_i$$

Donde:

$\beta_0$  = Término constante

$\beta_{1...n}$  = Coeficientes estimados a las variables

$Y_i = 1$  (Discriminación en el ámbito laboral por orientación sexual); 0 (caso contrario)

$x_1$  = Etnia

$x_2$  = Edad

$x_3$  = Nivel educativo

$x_4$  = Tiene hijos

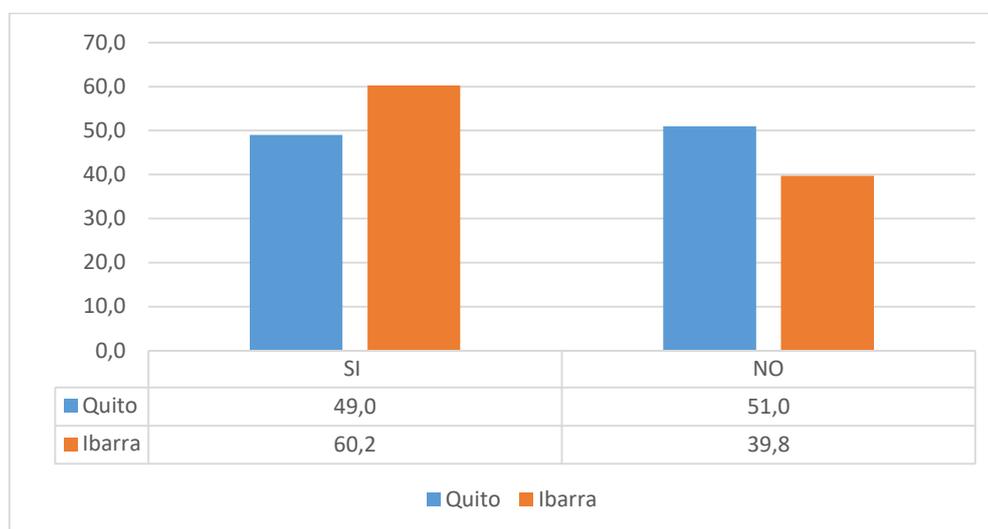
### 2.3.1. Descripción de las variables.

#### 2.3.1.1. Variable Dependiente.

**Discriminación Laboral:** en esta variable se encuentra especificado las experiencias de discriminación, exclusión y violencia dentro del ámbito laboral. Es decir, cualquier tipo de exclusión por sexo, religión, opinión política u origen social específico que de cierta manera anula el acceso a igualdad de oportunidades. Aquí se toma el valor de 1 si el entrevistado ha tenido o sufrido algún tipo de experiencias discriminatorias y 0 caso contrario.

$$Y_i = 1 \begin{cases} 1 = \text{Discriminación laboral} \\ 0 = \text{caso contrario} \end{cases}$$

Según el (*Gráfico 1*) podemos determinar que en la ciudad de Quito el porcentaje de discriminación laboral es más bajo comparado con el de la ciudad de Ibarra es decir hay valores de 49% y 60,2% respectivamente, siendo así Ibarra la ciudad donde existe mayor discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual.



*Gráfico 1.* Existencia de discriminación Laboral (%)

En la (*Tabla 3*) es interesante describir que según la identidad de género de los entrevistados las personas Transfemenina y Transmasculina tanto en la ciudad de Quito como en la ciudad de Ibarra son las personas que han sufrido mayor discriminación laboral. Esto se debe al cambio de género por el cual estas personas deciden afrontar, de la misma manera se puede decir que la mayoría, por no decir todas, deben afrontar de manera repetida algún tipo de discriminación, violencia y acoso. Dentro de la comunidad LGBTI+ son grupo de personas que más sufren violaciones a sus derechos humanos y sobre todo de sus derechos laborales.

*Tabla 3. Discriminación Laboral por identidad de género*

Identidad de género	QUITO		IBARRA	
	SI	NO	SI	NO
Gay	9,8%	19,6%	6%	24,1%
Lesbiana	6,5%	13,1%	4,8%	4,8%
Bisexual	1,6%	4,9%	3%	6%
Transfemenina	9,8%	3,3%	6%	0%

Transmasculina	9,8%	1,6%	6%	3%
Transexual	16,3%	3,6%	30,1%	6%

**FUENTE:** Instrumento utilizado para la investigación.

### 2.3.1.2. Variables Independientes.

**Edad:** Para este estudio se determinó la edad de la comunidad LGBTI+ la cual está comprendida entre los 18 y 65 años. Esta variable se la toma en cuenta ya que es importante visualizar el rango de edad donde existe mayor discriminación laboral. Para ello se han agrupado en 3 categorías las cuales se muestran a continuación.

*Edad comunidad LGBTI*  $\left\{ \begin{array}{l} 1 = \text{Menores a 23 años} \\ 2 = \text{Entre 24 y 33 años} \\ 3 = \text{Más de 34 años} \end{array} \right.$

En la (Gráfico 2) se detalla la forma como se encuentra distribuida las personas de la comunidad LGBTI dentro del mercado laboral (personas que trabajan). Se puede observar que la población encuestada tanto de Quito como de Ibarra tienen una concentración de las personas empleadas se encuentran entre los 24 y 33 años de edad. Es importante mencionar que este grupo son los que han tenido mayores experiencias de discriminación, exclusión y violencia dentro del ámbito laboral, esto sigue presente en la actualidad a pesar de los avances de inclusión y legislación dentro del país.

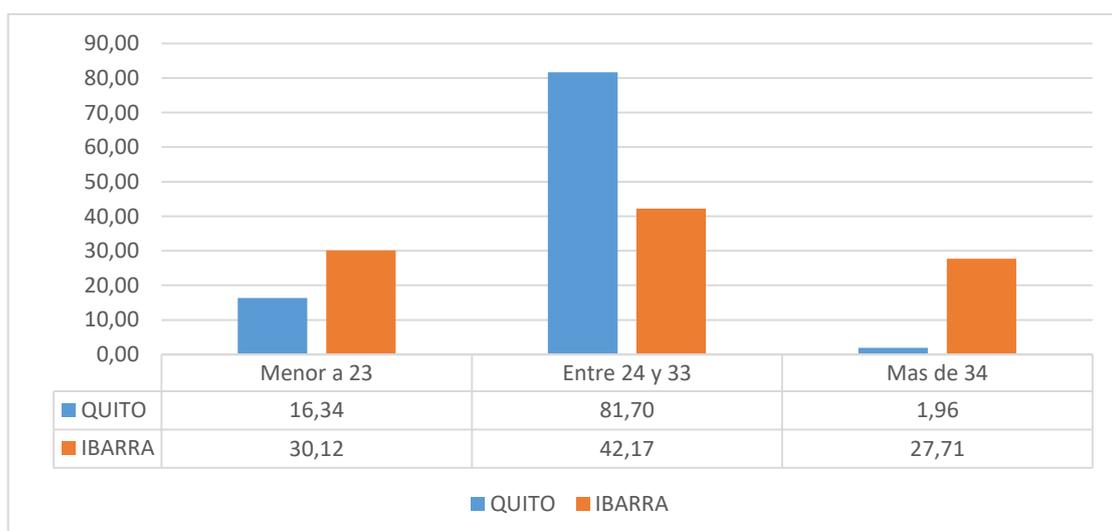
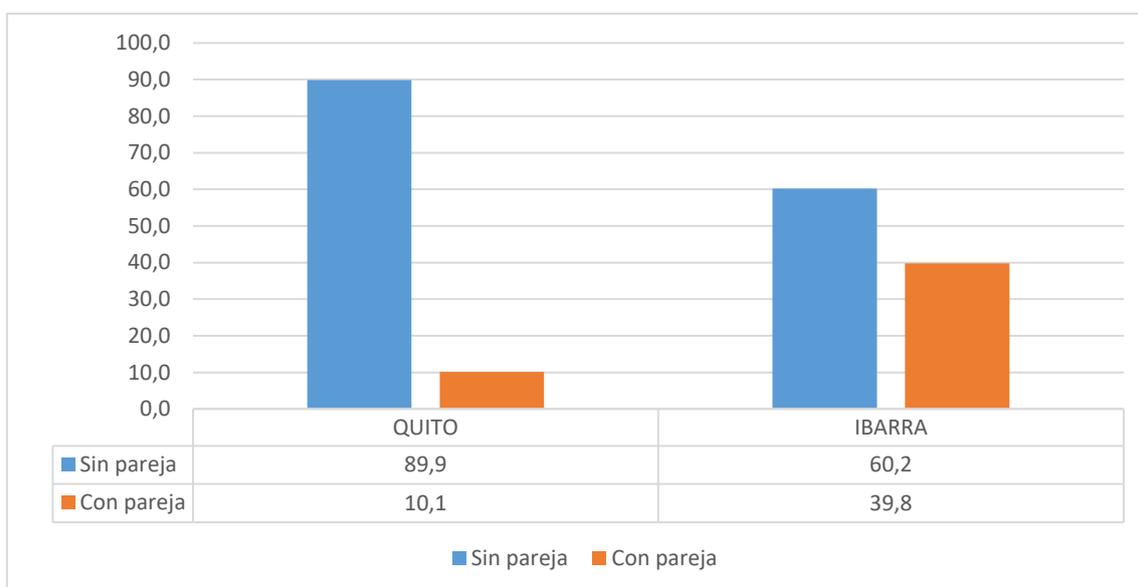


Gráfico 2. Distribución de la edad dentro del mercado laboral (%)

**Estado Civil:** Uno de los cambios en la legislación ecuatoriana fue la aprobación del matrimonio civil igualitario, donde las personas del mismo sexo pueden acceder a este derecho, la misma que se encuentra dentro de la encuesta realizada. Las categorías de esta variable se engloban en 2 grupos que permitirá una correcta interpretación de datos, una de ella es con pareja donde se encuentra las personas de la población LGBTI+ casadas, unidas y en unión de echo; mientras que sin pareja comprende las personas de la comunidad LGBTI+ que se encuentran separadas, viudas, divorciadas y solteras. En resumen, la variable toma el valor de 1 si el entrevistado se encuentra en pareja y 0 si no tiene pareja. Tal cual se muestra en el (*Gráfico 3*) en la ciudad de Quito podemos observar que la mayoría de la población se encuentra sin pareja (89,9%), de la misma manera la ciudad de Ibarra con un valor de (60,2%).



*Gráfico 3.* Estado civil (%)

**Identificación según cultura y tradiciones:** Es importante señalar que la mayoría de entrevistados se identifican como: mestizos, afrodescendientes e Indígenas. De este modo para el análisis de esta investigación a esta variable se la agrupo en 2 categorías; a una de ellas se la denominó mestizos y a la segunda minoría la cual está constituida por afrodescendientes e indígenas. La variable toma el valor de 1 si el entrevistado es mestizo y 0 caso contrario.

$$Etnia = \begin{cases} 1 = Mestizo \\ 2 = Minorias \end{cases}$$

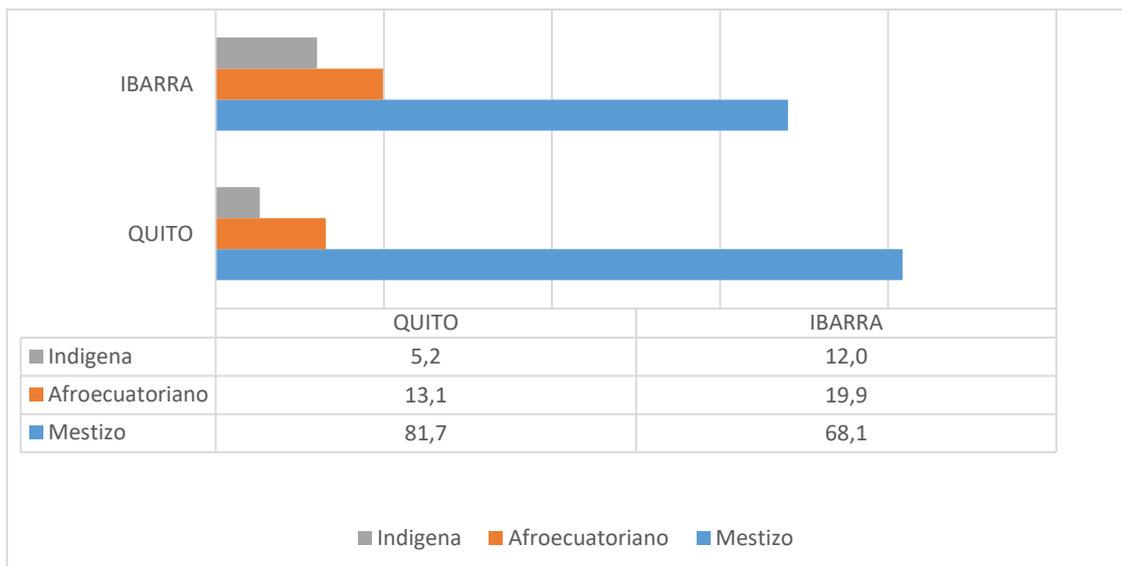


Gráfico 4. Identificación étnica (%)

Tal cual se muestra en el (Gráfico 4) en las dos ciudades de estudio se logró identificar que la población mestiza es la más numerosa dentro de la comunidad LGBTI+; 81,7% en Quito y 68,1% en Ibarra, de la misma manera la población indígena es una de las de menor proporción; 5,4% en Quito y 12% en Ibarra.

**Nivel de instrucción:** aquí se muestra el nivel más alto de estudios al cual el entrevistador ha llegado. Esta variable esta agrupada en: primaria (educación básica), secundaria (bachillerato, ciclo post bachillerato) y superior (superior no universitario, superior universitario y postgrado)

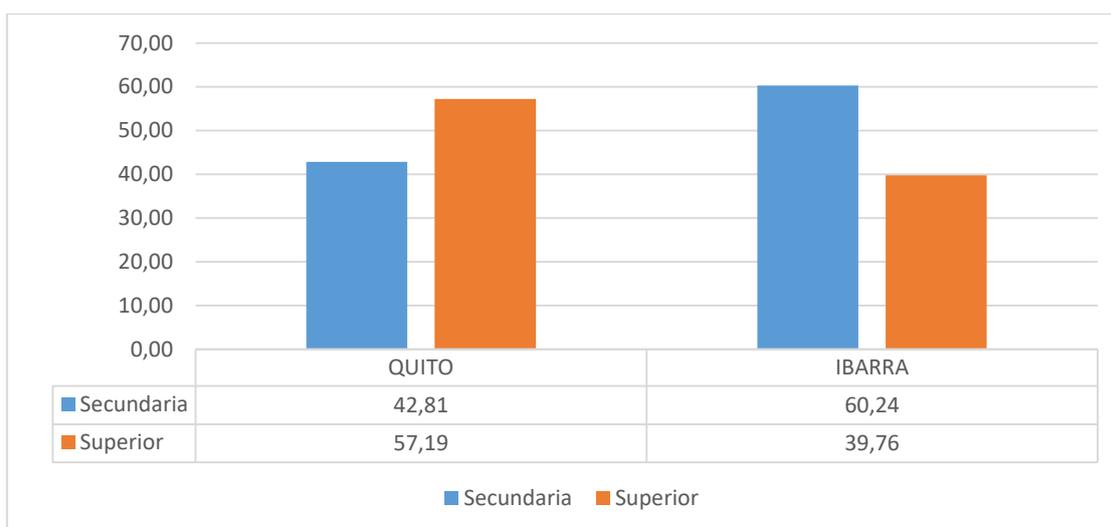
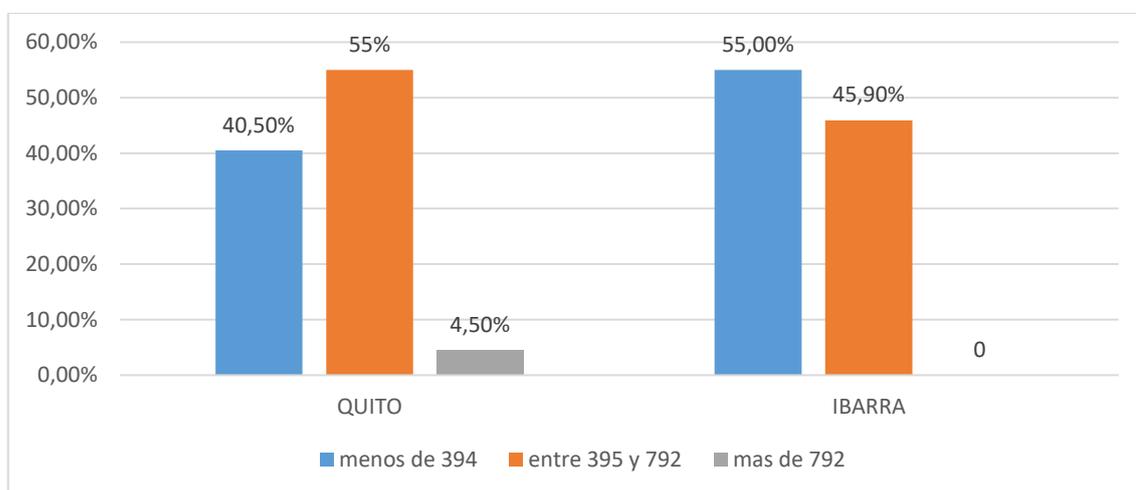


Gráfico 5. Nivel de educación

El (*Gráfico 5*) es muy claro y podemos observar que en la ciudad de Quito el nivel de instrucción de la comunidad LGBTI+ es el superior (59,2%) a comparación de la ciudad de Ibarra donde el nivel educativo predominante es el secundario el cual tiene un valor de 60,24%. Es importante señalar que no existen valores sobre la educación primaria.

**Ingreso:** en esta variable se detallan todos los ingresos en efectivo percibidas en el hogar. Para ello se realizó 3 categorizaciones las mismas que nos permitirá conocer mejor los ingresos de la comunidad LGBTI+. Tal cual se muestra en el (*Gráfico 6*) en la ciudad de Quito el 55% de los entrevistados tenían un sueldo entre \$395 y \$792 a comparación de los datos de la ciudad de Ibarra en donde se muestra que la comunidad LGBTI+ percibía un sueldo menor al básico del 2019, es decir, recibían un sueldo menor a \$394.



*Gráfico 6. Ingreso mensual*

**Seguro Social:** es un derecho el cual todas las personas tienen el derecho a su acceso con el fin de satisfacer sus necesidades, los cuales se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad y suficiencia. Para ello a la variable toma un valor de 1 si el entrevistador está afiliado al seguro social y 0 caso contrario.

$$Seguro\ Social = \begin{cases} 1 = afiliado \\ 2 = No\ Afiliado \end{cases}$$

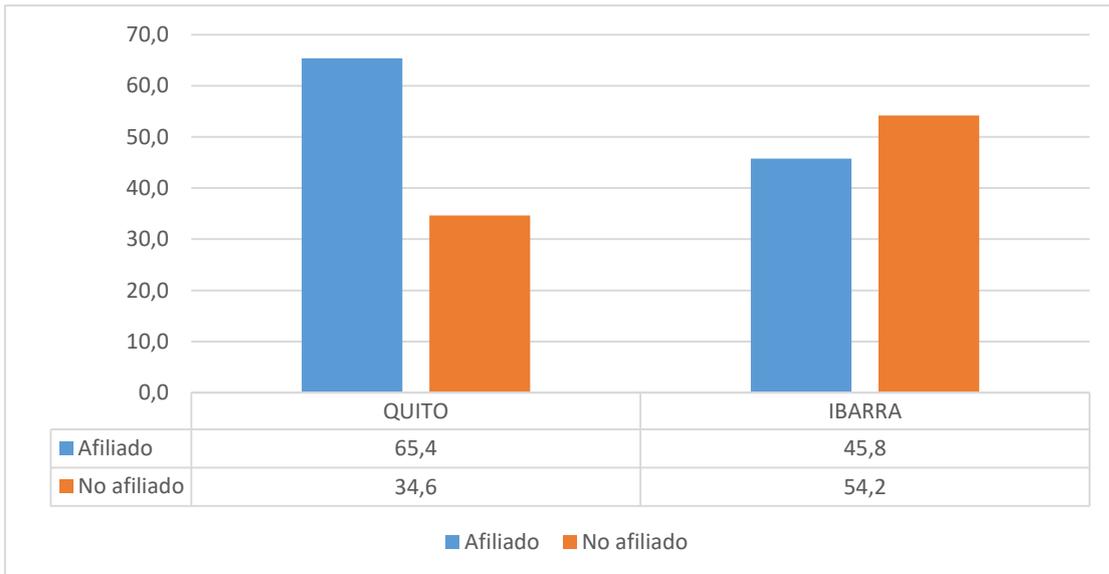


Gráfico 7. Afiliados al seguro social (%)

En el (Gráfico 7) podemos identificar el porcentaje de afiliados, tal cual se observa en la ciudad de Quito hay un porcentaje del 65,4% el cual corresponde a los afiliados al seguro social, un caso diferente se muestra en Ibarra donde en el 2019 solo un 45,8% de la comunidad LGBTI+ tuvieron acceso al seguro social.

**Tiene Hijos:** cantidad de hijos/as nacidos vivos. La variable tiene un valor de 1 cuando el entrevistado tiene hijos y 0 caso contrario.

$$Tenencia\ de\ hijos = \begin{cases} 1 = Tiene\ hijos \\ 0 = No\ tiene \end{cases}$$

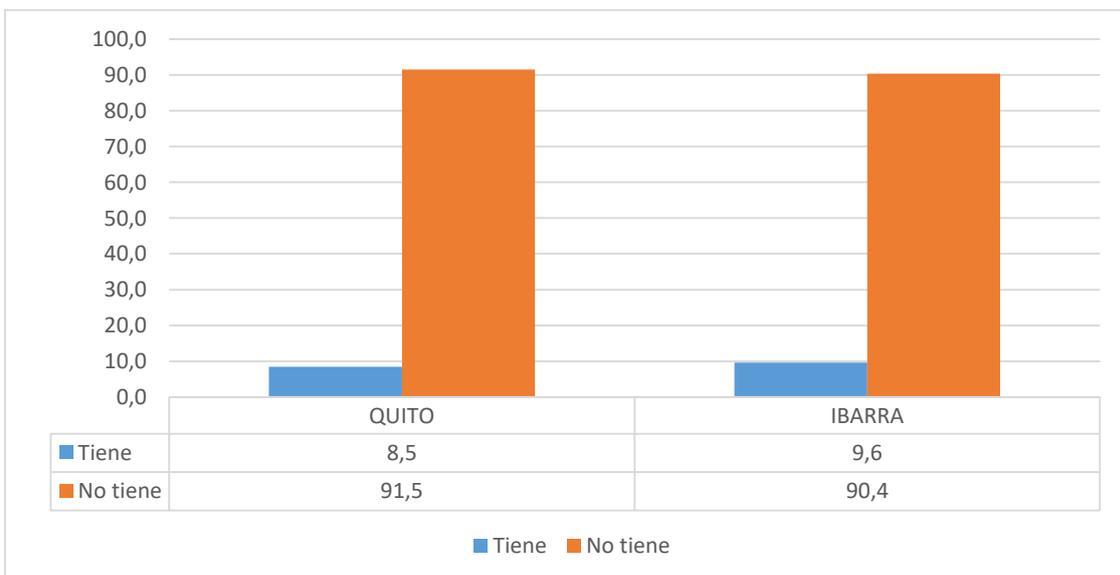
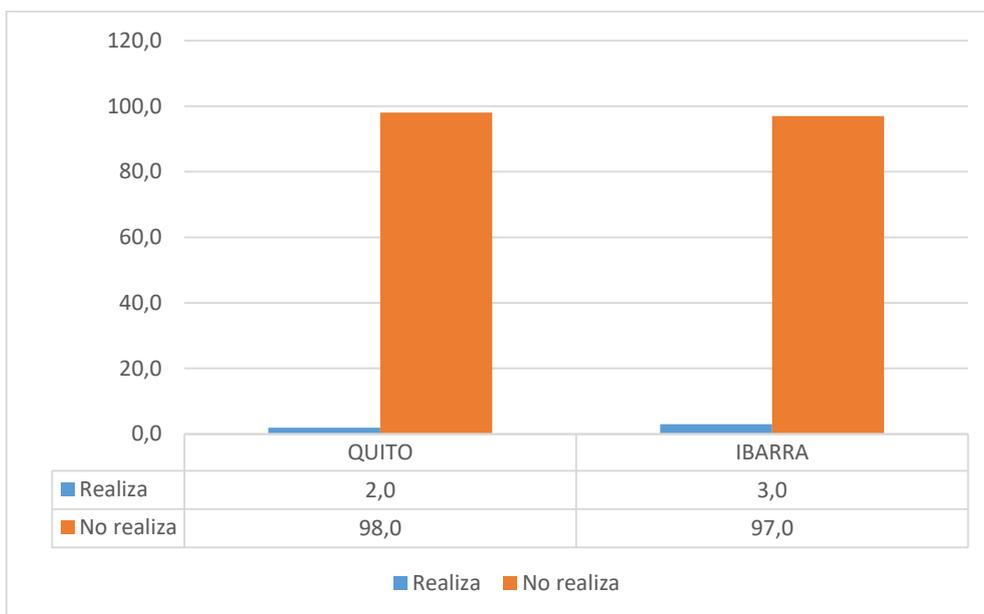


Gráfico 8. Tenencia de hijos (%)

De acuerdo al (*Gráfico 8*) se determinó que, en las 2 ciudades, tanto en Quito (91,5%) como en Ibarra (90,4%) la comunidad LGBTI+ no tiene hijos. ya sea por fecundación natural o inseminación artificial.

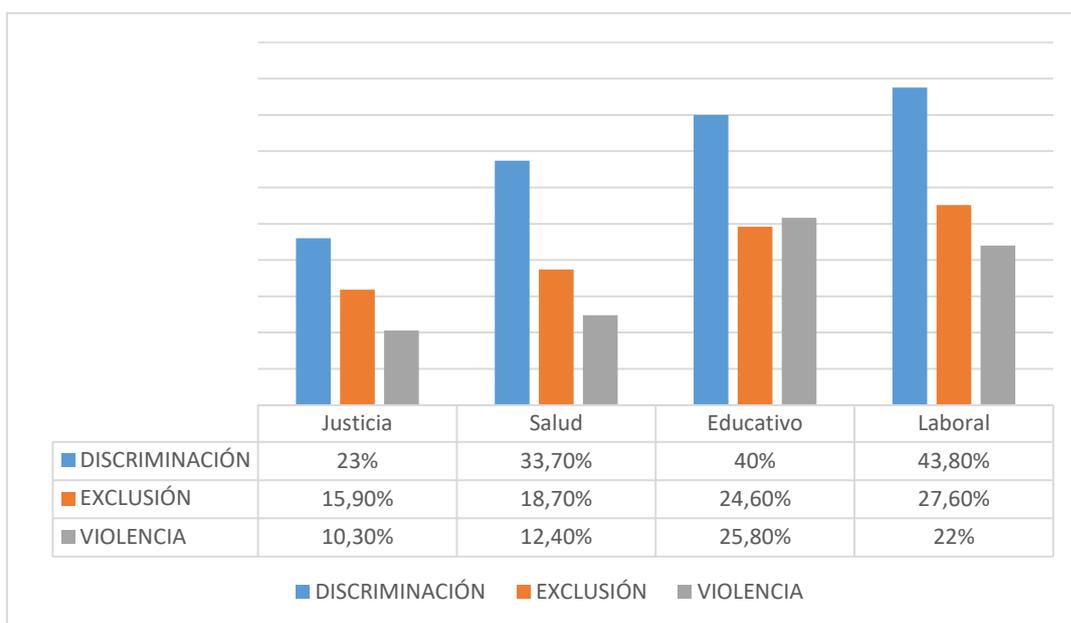
**Actividad de trabajo sexual:** Al trabajo sexual se lo considera como toda negociación y ejercicio de servicios sexuales remunerados con o sin la intervención de una tercera persona; con disponibilidad en un lugar específico, donde el precio de los servicios refleja las presiones de la oferta y demanda.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

$$\text{Trabajo sexual} = \begin{cases} 1 = \text{Trabajo sexual} \\ 0 = \text{No realiza} \end{cases}$$



*Gráfico 9.* Trabajo sexual (%)

Del colectivo LGBTI+, podemos observar que en las 2 ciudades: Quito e Ibarra el trabajo sexual no se realiza en un 98% y 97% respectivamente, tal cual se muestra en el (*Gráfico 9*).



*Gráfico 10.* Información de violencia, exclusión y discriminación de la población LGBTI+.

Tal cual se observa en el (*Gráfico 10*) el aspecto donde mayor porcentaje de discriminación, exclusión y violencia con valores de 43,8%, 27,6% y 22% respectivamente es el área laboral, ocasionando de miembros de la población LGBTI+ no tengan las mismas oportunidades que el resto de la población. Cabe mencionar que el 40% de los entrevistados ha sufrido discriminación en el área educativa, un 33% en el área de salud y un 23% en justicia, esto demuestra una violación a los derechos fundamentales de toda persona.

#### 2.4. Condiciones laborales actuales de la población LGBTI+

Tabla 4. *Porcentaje de desempleo*

PEA	
Ocupado	93,6%
Desempleado	6,4%

**FUENTE:** Instrumento utilizado en la investigación.

Tabla 5. *Grupos de ocupación de la población entrevistada*

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	45%
Profesionales científicos e intelectuales	12%
Personal de apoyo administrativo	10%
Ocupaciones elementales	11%
Técnicos y profesionales del nivel medio	8%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	4%
Directores y gerentes	4%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	4%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	2%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**FUENTE:** Herramienta utilizada para la investigación.

Tal cual se muestra en la (Tabla 4) dentro de la población LGBTI+ existe un porcentaje de desempleo del 6,4%, el cual, si se compara con el porcentaje de desempleo nacional es mayor. Según ENEMDU (2019) menciona que la tasa de desempleo nacional es del 4,9% (Sep-19) si comparamos estos valores esto nos indica que existe un problema de discriminación en el mercado laboral dentro de la población utilizada para esta investigación.

El otro porcentaje de la población ocupada, es decir, el 93,6% tiene una mayor concentración en el área de servicios y vendedores de comercios y mercados tal cual se observa en la (Tabla 5) aquí se encuentra todos los trabajadores que realizan servicios relacionados con los viajes, trabajos domésticos, mantenimiento del orden público la venta de mercancías en un comercio o en los mercados INEC (2012).

## **2.5. Discriminación, rechazo, imposición y violencia familiar.**

En la encuesta realizada para la investigación se realizaron preguntas cualitativas las cuales nos permite conocer aspectos como: discriminación, rechazo, imposición y violencia que la población LGBTI+ ha experimentado dentro del entorno familiar. Tal cual se muestra en la (Tabla 3) se realizó una comparación entre los resultados obtenidos en el 2013 por el INEC en su estudio nacional y los datos obtenidos en el 2019 para el desarrollo de esta investigación, lo cual nos muestra lo siguiente:

En la primera parte sobre preguntas acerca de discriminación podemos observar que un 25% de los encuestados han sido obligados a vestirse según su sexo biológico a pesar de identificarse diferente, este aspecto ha disminuido pero no de una manera

significativa, es decir, solo un 0,20% , cabe mencionar que todavía se sigue viendo que en algunos de los casos las personas LGBTI+ son obligados a asistir a cultos religiosos solo por el simple hecho de que su familia considera que es un acto del demonio dicho comportamiento.

De igual manera se puede observar un alto porcentaje (25%) de casos donde tu propia familia te impone asistir a donde un psicólogo, psiquiatra, cura o pastor para “cambiarlo” o “curarlo” esto se menciona ya que todavía se piensa que ser LGBTI+ es una enfermedad la cual necesita ciertos tratamientos. Así mismo, en ciertos casos los padres han impuesto a su hijo/a homosexual un novio/a, es decir que han sido obligados a estar con personas las cuales ellos no quieren, esto se debe a que sus padres tienen miedo a que su familia sea rechazada por la sociedad al tener un hijo LGBTI+, de las personas entrevistadas un 25% está dentro de este problema actualmente.

Otro aspecto a analizar es el rechazo sufrido dentro del entorno familiar y los datos nos muestran que en el 2013 a un 26,20% de los encuestados su familia dejó de hablarle por el simple hecho de aceptar su orientación sexual o identidad de género, en el 2019 se pudo observar un aumento en este aspecto, es decir, llegó a un 29%, esto se debe a que en la mayoría de casos las personas LGBTI+ ya no ocultaban su sexualidad y sentían mayor libertad de admitir sus gustos sexuales ante su familia, y al aumentar esto, el rechazo familiar aumentaba de manera proporcional.

Otro ítem importante al tomar en cuenta es que en el 2019 un 18% de las personas encuestadas han sido expulsadas de su hogar, ocasionando que estas personas busquen refugios donde amigos o conocidos. Esta situación ocasiono que ciertas personas de la comunidad LGBTI+ tengan que pagarse sus gastos personales, teniendo que dejar de lado sus estudios (11%).

Por último, un 45% de personas LGBTI+ han sufrido o estuvieron expuestos a gritos, insultos, amenazas y burlas por parte de sus familiares, esto ha tenido un aumento considerable a partir del 2013, ya que en ese año este aspecto solo llegó a un 35,6%. Esto ha ocasionado problemas psicológicos en estas personas ya que al no tener el apoyo de su familia los obliga a salir de su casa y buscar ayuda de otras personas. Además de que un 19,05% han estado expuestos a golpes u otras agresiones físicas aumentando así el riesgo de sufrir alguna lesión grave.

Tabla 6. *Discriminación, imposición rechazo y violencia de la población LGBTI dentro del entorno familiar, comparación entre 2013 y 2019.*

<b>SITUACIONES DENTRO DEL ENTORNO FAMILIAR</b>		<b>2013</b>	<b>2019</b>
<b>DISCRIMINACIÓN</b>	Ha experimentado presión para mantenerse en el matrimonio por los hijos/as	1,90%	1%
	Ha experimentado amenazas de quitarle la custodia de sus hijos/as	2,70%	2%
	Ha sido forzado a contares matrimonio	7,50%	8%
	Ha estado forzado/a asistir a cultos religiosos	17%	20%
	Ha experimentado prohibición de asistir a actividades LGBTI	21,50%	20%
	Ha estado obligado/a vestirse de acuerdo a su sexo biológico	25,20%	20%
	Ha experimentado prohibición de salir con otras personas	33%	30%
<b>IMPOSICIÓN</b>	Ha estado sometido/a tratamientos hormonales para "cambiarle" contra su voluntad	8%	7,50%
	Le han obligado a dejar actividades o deportes que se consideran inapropiados	14,20%	19%
	Le han impuesto un/a novia/o para que cambie	20,90%	25%
	Ha experimentado imposición de asistir donde un psicólogo, psiquiatra, cura o pastor para "cambiarle"	25,90%	25%
<b>RECHAZO</b>	Le han encerrado en un centro religioso	3,40%	3%
	Ha estado obligado/a cambiar de domicilio o país	8,70%	9%
	Ha sido excluido/a de eventos religiosos	9,70%	11%
	Le negaron recursos para educación	10,40%	11%
	Ha sido excluido/a de reuniones familiares	12,90%	12%
	Ha sido expulsado/a de su casa	17,20%	18%
	Ha experimentado aceptación hacia usted y no a su pareja	22,50%	25%
Dejaron de hablarme uno o más familiares	26,20%	29%	
<b>VIOLENCIA</b>	Ha experimentado relaciones sexuales obligadas	4,20%	3%
	Ha experimentado acoso sexual	8,70%	8%
	Ha experimentado daño o apropiación de sus pertenencias	11,20%	15%
	Estuvo expuesto/a golpes u otras agresiones físicas	18,60%	19,05%
	Estuvo expuesto/a gritos, insultos, amenazas y burlas	35,60%	45%

**FUENTE:** INEC (2013), instrumento utilizado para el levantamiento de información.

## CAPITULO III

### 3. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de las estimaciones realizadas en el modelo propuesto. Para ello es importante mencionar que las personas que pertenecen al colectivo LGBTI+ para ingresar al mercado laboral tienen restricciones como: la edad, nivel de educación o de instrucción educativa, la tenencia de hijos y el estado civil; esto con lleva al grupo LGBTI+ recurrir al trabajo informal.

Tabla 7. *Modelo probit de la discriminación laboral*

Discriminación laboral hacia el grupo LGBTI	
Educ	0,363**
Edadcat	-0,247*
Etniacat	-0,165
Hijos	-0,358*
Constante	0.569
Número de observaciones	471
Prob > chi2	0,0028
PseudoR2	0,0295

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

Tabla 8. *Aplicación de Marginales del modelo analizado*

Efectos Marginales del Modelo Probit	
Educ	0,115
Edadcat	-0,093
Etniacat	0,067
Hijos	-0,136

Tal cual se muestra en la (*Tabla N. 7*) anterior podemos decir que, con respecto a la educación, se puede determinar que a más educación las personas de la comunidad LGBTI+ tienden a ser más discriminadas dentro del ámbito o mercado laboral. Esto quiere decir, que si se discrimina a una persona de la población LGBTI+ por su nivel educativo o de formación a futuro se disminuiría sus oportunidades de desarrollar un capital humano adecuado y así disminuir su producción económica. Se menciona también que si una persona con diferente orientación sexual tiene una educación superior esta podría mitigar y preparar un ambiente de trabajo más tolerante. Como algo adicional la OTI (2016) menciona que existe mayor discriminación en el mercado laboral hacia las personas transexuales (Transmasculina y Transfemenina), debido al aspecto físico y el estigma de la sociedad impiden su inclusión dentro del ámbito laboral.

Respecto a la edad podemos determinar que a menor edad mayor es la probabilidad de ser discriminado dentro del ámbito laboral, esto se debe a que la mayoría de personas de esta edad no tiene un trabajo formal; caso contrario de las personas con mayor edad, esto se debe por las siguientes razones. En primer lugar, se deba decisiones de divulgación sobre su sexualidad. Al respecto, Pérez (2013) menciona que la estrategia del ocultamiento y el autocontrol han llevado a que las personas de la comunidad LGBTI+ conserven un empleo formal y de esta manera evitar casos de discriminación laboral. En este sentido, se coloca las personas del grupo LGBTI+ en una decisión estresante en que deban elegir el derecho a trabajar y su derecho a su propia identidad. La INADI en su investigación realizada en el 2016 menciona que al privarse de mostrar su propia identidad de género en los individuos genera consecuencias graves para el trabajador tales como: daños en su salud, autoestima baja, autoexclusión y sobre todo depresión lo que puede conllevar a un suicidio de personas de la comunidad LGBTI+. Finalmente, la OIT (2016) realizó un estudio sobre la discriminación laboral hacia las personas LGBTI+ y menciona que el problema radica en uno de los mitos fuertemente mencionados sobre la discriminación laboral contra la comunidad LGBTI+: primero, pueden elegir no ser discriminados si fingen adaptarse a las expectativas de la heteronormatividad.

En relación con la etnia, se identifica que aumenta la probabilidad de ser parte del mercado laboral cuando las personas de la comunidad LGBTI+ son de algún tipo de etnia diferente a la del lugar donde labora. Para mejor entendimiento, en un estudio

realizado en Estados Unidos se determinó que la tasa de desempleo es más alta para las minorías étnicas del grupo LGBTI. Al mismo tiempo menciona que la etnia al igual que la diferente orientación sexual e identidad de género tendrán una mayor experiencia de exclusión, discriminación y violencia.

Asimismo, se determinó que se aumenta la probabilidad de discriminación laboral cuando una persona de la comunidad LGBTI+ realiza un trabajo de carácter sexual, de echo es el lugar de trabajo donde existe mayor discriminación laboral debido a que las garantías laborales son casi nulas y sobre todo existe un riesgo muy alto sobre la integridad personal, de la misma manera existe menor estabilidad económica y de permanencia.

Finalmente, el tener hijos, es una de las determinantes que ocasiona que una persona de la comunidad LGBTI+ sufra de exclusión en el mercado laboral, esto se debe a que disminuye la probabilidad que esta forme parte del mercado laboral. Es decir, que para un empleador contratar a personas que tienen hijos o están en pareja (unión estable) representa un mayor costo en relación a las prestaciones sociales. En base a esto, no solo el estigma afecta que una persona del grupo LGBTI+ sea excluida del mercado laboral, sino que existen factores como la protección o seguro social, cabe mencionar que estas prestaciones sociales (costos del empleador) incluyen asistencia médica, pensiones, licencia parental en las mismas condiciones que las parejas heterosexuales.

## CAPITULO IV

### 4. Conclusiones

Esta investigación tiene como objetivo analizar fundamentos teóricos relacionados con la discriminación de género y de cierta manera vincularlos con la identidad de género y orientación sexual. Luego del respectivo análisis, se concluye que, a pesar de la importancia de la identidad de género y orientación sexual no existe una teoría económica enfocada exclusivamente a la población LGBTI+ lo que impide de cierta manera tener una relación adecuada de ciertas definiciones. Sin embargo, las teorías expuestas se ajustan al modelo sobre discriminación laboral por orientación sexual e identidad de género, esto se debe a que de cierta manera se habla de una minoría socialmente discriminada. Todo esto con lleva a que el problema de discriminación y exclusión sea minimizado.

La población LGBTI+ al no constituir un grupo plenamente visibilizado, la información que se obtiene para el estudio tiene limitantes derivadas de un tipo de muestreo no probabilístico. Por ello se utiliza el muestreo “bola de nieve” generando grandes limitaciones para el estudio, tales como, la primera es que no existe una muestra de la población LGBTI+ impidiendo generalizar los datos; en segundo lugar, este tipo de muestreo de selección genera sesgo de selección.

En Ecuador, se ha demostrado el interés hacia la comunidad LGBTI+. De hecho, la carta magna del Ecuador ofrece derechos y protecciones para personas con diferente orientación sexual e identidad de género, pero no se puede decir lo mismo en lo referente al mercado laboral ya que no existe un código o reglamento amplio que trate de una manera adecuada la exclusión y discriminación laboral por orientación sexual. Lo que con lleva a una pérdida de bienestar económico y social afectando a la calidad de vida de las personas de la comunidad LGBTI+ convirtiéndolos en sujetos vulnerables expuestos a violencia, exclusión y discriminación; la misma que se ve reflejada en diversos factores como la edad, que al igual que la población heterosexual sufre

exclusión laboral cuando son mayores (mayores a 43 años), debido a que son calificados como personas con menor productividad y desempeño laboral.

Asimismo, existe una doble exclusión del mercado laboral al pertenecer a una minoría étnica y tener diferente orientación sexual e identidad de género, esto ocasiona que las posibilidades de trabajar se vean mucho más restringidas provocando de cierta manera un aumento del trabajo informal. De igual manera, se reducen las posibilidades de obtener un trabajo si una persona del grupo LGBTI+ tiene hijos o está en unión estable o está casado. La heteronormatividad da lugar a una sociedad con un alto índice de discriminación. Por tal motivo, la unión estable y la tendencia de hijos hace que aumenten las prácticas discriminatorias dentro del espacio laboral ya que de cierta manera se reflejan en la no obtención de beneficios ofrecidos a parejas del mismo sexo y a sus hijos.

Finalmente, a pesar de la existencia de ciertas leyes que permiten mejorar la calidad de vida de esta parte de la población, existe un desconocimiento de las mismas, teniendo como resultado una disminución en el bienestar personal de los individuos. Por otro lado, ciertas políticas y leyes se ven limitadas por temas religiosos y políticos; de cierta manera se debe a que el 80,4% de la población ecuatoriana profesa la religión católica, lo cual genera ciertas limitantes para generar avances a favor de la comunidad LGBTI+.

## 5. Recomendaciones

En primer lugar, es necesario que el gobierno garantice políticas adecuadas de inclusión de esta parte de la población con el fin de establecer mecanismos para una libre expresión, es decir que no exista miedo y rechazo hacia los miembros de esta comunidad y de esta manera lleguen a tener una mejor confianza para aceptar su sexualidad sin temor alguno.

Es necesario obtener datos completos sobre la comunidad LGBTI+, ya que el estudio se limita al no existir información específica. Para ello, se podría incorporar información en el censo o en estudios internos. Por otro lado, el estudio solo se llevó a cabo en 10 ciudades del país, por ello es necesario extender la investigación a nivel nacional y además el tipo de muestreo propuesto no permite ponderar la muestra. Esto ayudara a que las personas LGBTI+ se sientan parte de la población.

Es necesario que los hacedores de políticas aseguren el acceso a las protecciones sociales existentes a parejas del mismo sexo y a su vez se contemple la incorporación de identidad de género y orientación sexual en todos los códigos, reglamentos y estatutos institucionales. Esto se debe a que existen limitaciones para que la comunidad LGBTI+ permanezca en el mercado de trabajo tales como: el estado civil y la tenencia de hijos.

La discriminación y exclusión vivida por la población LGBTI+ ha generado que se viole los derechos humanos. A pesar que existen leyes que respaldan los derechos de la población de estudio, debe existir una correcta difusión de las mismas y a su vez reforzar y rediseñar las leyes existentes; es necesario un estatuto más integral en lo que respecta a derechos laborales hacia las diversidades sexuales, ya que es un asunto complejo.

Hasta la actualidad, el desempleo ha sido tratado como un tema de política social, sin embargo, también debe ser considerado como un tema de política económica. Por lo tanto, es necesario general políticas dirigidas a los empresarios, no solo encaminadas a la generación de empleo, sino también a velar por los derechos de los empleados con diferente orientación sexual e identidad de género, que garanticen un trabajo decente.

Por otro lado, los empleadores deben generar ambientes de trabajo incluyentes, en el que la condición sexual no sea un limitante profesional.

## 6. BIBLIOGRAFIA

Aguilar Roman, J. (2018). *Historia Legal de la Homosexualidad en el Ecuador* .

APA. (2019). *American Psychological Association*. Obtenido de American Psychological Association: <https://www.apa.org/centrodeapoyo/sexual>

Arrow, K. (1973). *Journal of public economics*.

Badgett. (2014). *El costo Economico del estigma y exclusion de las personas LGBTI: un estudio de caso en India*.

Becker, M. (1957). *The economics of discrimination An economic view of racial discrimination*. Chicago.

Benitez, D. E. (6 de Marzo de 2018). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion\\_salar\\_por\\_genero\\_sec\\_for\\_Ecu.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf)

Bergmann, B. R. (1974). *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex*.

Bernarda Freire Barrera, J. F. (2018). *Informe sobre la situación de los derechos humanos de las personas LGBTI en el Ecuador 2017*. Cuenca .

Blanco, G. A. (04 de marzo de 2017). Marco Legal Protectorio de las personas LGBTI ante la discriminación laboral. Argentina.

(2015). *Codigo de trabajo Ecuatoriano* .

(2008). *Costitucion de la República del Ecuador* .

Drydakis, N. (2009). *Sexual orientation discrimination in the labour market*. Labour Economics.

Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market . *Labour Economics*.

- Ecuador, C. d. (2008). *Organizacion de Estados Americanos* . Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- EcuRed. (7 de Agosto de 2019). *Identidad de Género*. Obtenido de Identidad de Género: [https://www.ecured.cu/index.php?title=Especial:Citar&page=Identidad\\_de\\_g%C3%A9nero&id=1441974](https://www.ecured.cu/index.php?title=Especial:Citar&page=Identidad_de_g%C3%A9nero&id=1441974)
- Elizabeth Feijoó, D. d. (Enero de 2019). *INEC*. Obtenido de ENEMDU: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin\\_tecnico\\_de\\_empleo\\_dic19.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf)
- ENEMDU. (julio de 2019). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Ecuador .
- Goldberg, M. S. (1982). *Oxford Academy* . Obtenido de <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/97/2/307/1930399?redirectedFrom=PDF>
- Hanming Fang, A. M. (2010). *Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey*. Cambridge.
- INEC. (2012). *Calificación Nacional de la Ocupaciones (CIUO 08)*. Quito.
- INEC. (2013). *Estudio de Caso Sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social. y Derechos Humanos de las Diversidades Sexuales en el Ecuador*. Ecuador.
- Javier, A. R. (2018). *Historia legal de la homosexualidad en el Ecuador* . Quito: Ediciones legales .
- Jiménez Castaño, J., Cardona Acevedo, M., & Pilar, S. M. (2017). *Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia*. Bogota .
- Leppel, K. C. (2015). *Exploring job satisfaction by sexual orientation, gender, and marital status*. Easter Economic Journal.
- Leppel, K., & Heller, S. (2015). Exploring job satisfaction by sexual orientation, gender and marital status . *Easter Economic Journal* .

- Mundial, B. (13 de Junio de 2017). Cómo la exclusión LGBTI obstaculiza el desarrollo en América Latina y el Caribe. *Banco Mundial*, 5.
- OEA. (2012). *Orinetación sexual, identidad de género y expresión de género: Algunos términos y estándares relevantes* .
- OIT. (1958). *Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación)*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)
- ONU. (2007). *Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de Derrechos Humanos en Relación con La Orientación Sexual y La Identidad de Género- Pricipios de YOGYAKARTA*. Ginebra.
- Organización de Estados Americanos . (2008). *Derechos Humanos, orientación sexual e Identidad de Género* . Washinton.
- OTI. (2012). *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género* . Suiza.
- OTI. (2016). *Un Estudio sobre La Discriminación en el Trabajo por Motivos de Orinetación Sexual e Identidad de Género en Costa Rica*. Organización Internacional del Trabajo .
- Pérez A., C. G. (2013). *Raros y Oficios: Diversidad Sexual y Mundo Laboral: Discriminación y Exclusión*. Corporación Caribe Afirmativo.
- Phelps, E. (1972). *The statistialTheory of racism and sexim*. The american economic review.
- (2007). *Principios de Yogyakarta*.
- Red Iberoamericana de educacion LGBTI*. (2019). Obtenido de Red Iberoamericana de educacion LGBTI: <http://educacionlgbti.org/conceptos/>
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika*, 7-24.
- Rudebusch, G. D. (1998). *Do Measures of Monetary Policy in a Var Make Sense?* International Economic Review.

Sandoval, G. A. (12 de junio de 2017). Discriminación Laboral por Orientación Sexual e Identidad de Género en El Salvador. El Salvador.

Stiglitz, J. (1973). *Approaches to the economics of discrimination*. The American Economic Review.

Tenjo Jaime G., R. R. (2005). Evolucion de las diferencias salariales por sexo en seis paises de América Latina un intento de interpretación.

Wooldridge. (2006). *Introducción a la Econometría*. Editorial Paraninfo.

Yeung, T. (2006). The effects of sexual orientation on earnings. *Gettysburg Economic Review*.

## 7. ANEXOS

```
. probit DiscrLab EDUC edadcat etniacat Hijos
```

```
Iteration 0: log likelihood = -299.79817
Iteration 1: log likelihood = -290.9678
Iteration 2: log likelihood = -290.9613
Iteration 3: log likelihood = -290.9613
```

```
Probit regression                               Number of obs   =       471
                                                LR chi2(4)      =       17.67
                                                Prob > chi2     =       0.0014
Log likelihood = -290.9613                    Pseudo R2      =       0.0295
```

DiscrLab	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
EDUC	.3645186	.1313551	2.78	0.006	.1070673	.6219699
edadcat	-.2472444	.1080094	-2.29	0.022	-.4589389	-.03555
etniacat	-.1650673	.1353696	-1.22	0.223	-.4303869	.1002523
Hijos	-.3583527	.1557409	-2.30	0.021	-.6635993	-.0531061
_cons	.569396	.475148	1.20	0.231	-.361877	1.500669

Ilustración 1. *Corrección de heterocedasticidad aplicando ROBUST*

```
. probit DiscrLab EDUC edadcat etniacat Hijos, robust
```

```
Iteration 0: log pseudolikelihood = -299.79817
Iteration 1: log pseudolikelihood = -290.9678
Iteration 2: log pseudolikelihood = -290.9613
Iteration 3: log pseudolikelihood = -290.9613
```

```
Probit regression                               Number of obs   =       471
                                                Wald chi2(4)    =       16.14
                                                Prob > chi2     =       0.0028
Log pseudolikelihood = -290.9613            Pseudo R2      =       0.0295
```

DiscrLab	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
EDUC	.3645186	.1309978	2.78	0.005	.1077677	.6212695
edadcat	-.2472444	.1074913	-2.30	0.021	-.4579235	-.0365653
etniacat	-.1650673	.1434491	-1.15	0.250	-.4462224	.1160878
Hijos	-.3583527	.1541472	-2.32	0.020	-.6604757	-.0562297
_cons	.569396	.4700845	1.21	0.226	-.3519527	1.490745

Ilustración 2. Tabulación de la población LGBTI+ discriminada dentro del ámbito laboral 2019.

```

.
. tabulate DiscrLab

```

DiscrLab	Freq.	Percent	Cum.
0	157	33.33	33.33
1	314	66.67	100.00
Total	471	100.00	

Ilustración 3. Punto de corte de sensibilidad (rojo) y especificidad (azul).

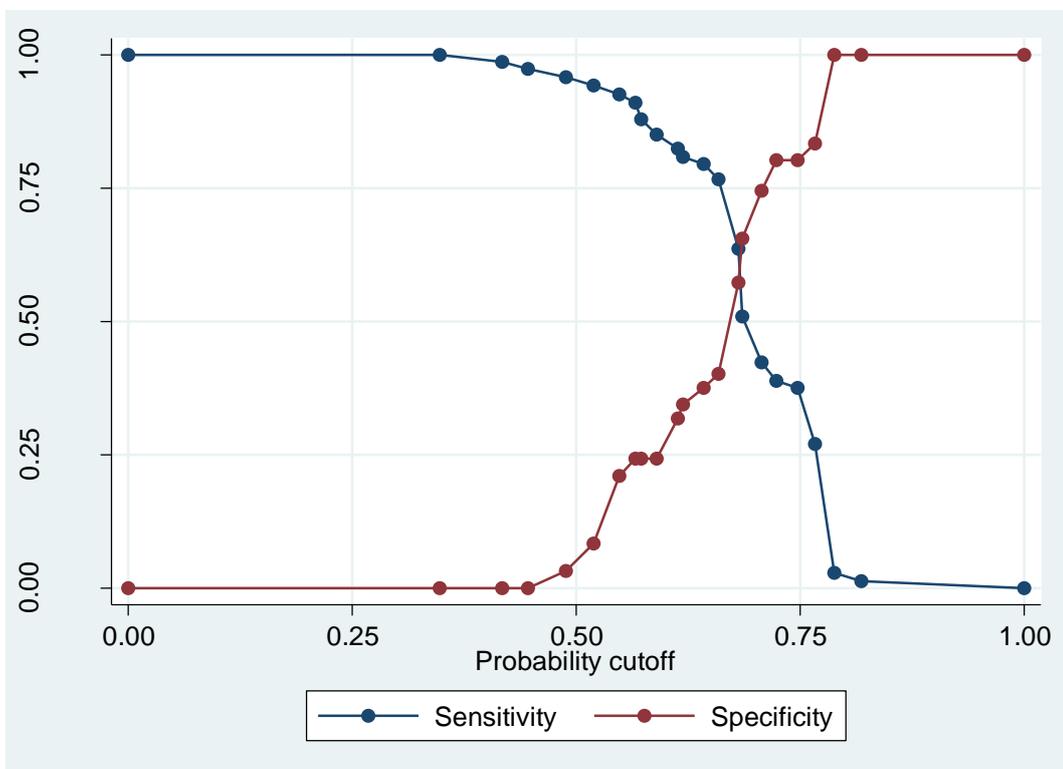


Ilustración 4. Curva o línea de ROC, validación del modelo probit.

