

**Discriminación en el mercado laboral por orientación sexual e identidad de género en
Colombia.**

Erwin Julián Carrero Bermúdez y Santiago Tarazona Ortega

Pasantía de Investigación para Optar al Título de Economista

Director

Isaac Guerrero Rincón

Magister en Ciencias Económicas

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Economía y Administración

Economía

Bucaramanga

2023

Dedicatoria

A mi madre, por su amor, por su apoyo incondicional, por guiarme siempre por el buen camino y ser un gran ejemplo a seguir; que con su sacrificio y sudor ha logrado culminar una carrera porque este título sin duda alguna es por ella y para ella.

Santiago

A mí madre y padre, por su acompañamiento en este proceso, su apoyo en cada decisión, y su confianza. A mis hermanos, por ser un ejemplo de esfuerzo, vocación y voluntad. A mis amigos y amigas por estar dispuestos a escuchar y alentar, al colega David por tener siempre la disposición a ayudar.

Julián

Agradecimientos

De manera conjunta queremos agradecer primordialmente a Dios por permitirnos llegar al final de este maravilloso proceso. A nuestro Director Isaac Guerrero por darnos su voto de confianza y permitirnos hacer parte del Grupo de Investigación sobre Desarrollo Regional y Ordenamiento Territorial GIDROT, lo que representó una grata experiencia académica; por acompañarnos en los momentos que lo necesitamos y por creer siempre en nosotros. A la profesora Josefa Ramoni y al profesor Freddy Ruiz por compartir ese amplio conocimiento con nosotros y ayudarnos a crecer profesionalmente.

De igual manera a los demás profesores que nos brindaron su ayuda desde un consejo hasta un apoyo motivacional, a Melissa Rueda por su generosidad y vocación hacía su trabajo, a los compañeros de la carrera con los cuales compartimos desde primeros semestres y donde la amistad trascendió a espacios más allá de la universidad y se convirtieron en personas importantes para nuestras vidas.

Finalmente a la UIS, a todas las personas que hacen parte de la Escuela de Economía y administración, por esa formación inculcada, por generar en nosotros un espíritu crítico, por los espacios de diálogo y debates, por su ambiente académico y cultural, por eso y mucho más, gracias!

Tabla de contenido

Introducción.....	8
1. Objetivos	10
1.1 Objetivo General.....	10
1.2 Objetivos Específicos	10
2. Antecedentes	11
3. Metodología	15
4. Resultados	17
4.1 Modelos Probit.....	18
4.2 Descomposición de Myeong-Su Yun	19
4.3 Descomposición Oaxaca-Ransom	20
4.4 Modelos probit multinomiales	21
5. Revisión de políticas públicas	22
6. Conclusiones	25
Referencias Bibliográficas.....	28
Anexos	33

Lista de Anexos

Anexo A: Proporciones de las variables por grupos poblacionales	33
Anexo B: Modelo probit-OSIGD.....	34
Anexo C: Modelo probit-Hombres homosexuales.	35
Anexo D: Modelo probit-Mujeres homosexuales.	36
Anexo E: Descomposición Myeong-Su Yun [by (OSIGD)].	37
Anexo F: Descomposición Myeong-Su Yun [by (Gay)].	38
Anexo G: Descomposición Myeong-Su Yun [by (Lesbiana)].	39
Anexo H: Descomposición Oaxaca-Ransom [by (Gay)].	40
Anexo I: Descomposición Oaxaca-Ransom [by (Lesbiana)].	41
Anexo J: Modelo probit multinomial – OSIGD.	42
Anexo K: Modelo probit multinomial – Hombres homosexuales.	43
Anexo L: Modelo probit multinomial – Mujeres homosexuales.	44

Resumen

Título: Discriminación en el mercado laboral por orientación sexual e identidad de género en Colombia.*

Autor: Erwin Julián Carrero Bermúdez y Santiago Tarazona Ortega **

Palabras clave: Discriminación, mercado laboral, LGBT, Yun descomposición, Oaxaca-Ransom.

Descripción: La población con Orientación Sexual e Identidad de Género Diverso (OSIGD) se enfrenta a espacios dominados por una heteronormatividad cuyas interacciones delimitan las conductas por roles de género y crean una estructura de mercado laboral excluyente. La hipótesis planteada es que la orientación sexual y la identidad de género diversa son decisivas al definir el grado de participación laboral, la informalidad y el desempleo. Se hace uso de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del año 2022 y mediante modelos probit se establecen diferencias en las probabilidades de acceso al mercado laboral. Posteriormente se analizan estas brechas con dos métodos de descomposición lo cual confirma las diferencias y reconoce las proporciones de estas atribuibles a características observables, y las que se deben a factores no observables. No se encuentran diferencias significativas para las personas OSIGD en general, pero sí al desagregar por orientación sexual lo cual es un posible indicador de que los efectos de la discriminación son distintos para cada grupo de la comunidad. También se analiza la participación por sectores productivos mediante modelos probit multinomiales; y, por último, se realiza una revisión de lineamientos nacionales y políticas públicas territoriales enfocadas a la comunidad LGBT.

* Trabajo de Grado.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Economía y Administración. Director, Isaac Guerrero Rincón, Magister en Ciencias Económicas.

Abstract

Title: Discrimination in the labor market due to sexual orientation and gender identity in Colombia.*

Author(s): Erwin Julián Carrero Bermúdez y Santiago Tarazona Ortega **

Key words: Discrimination, Labour market, LGBT, Yun decomposition, Oaxaca-Ransom.

Description: The population with Diverse Sexual Orientation and Gender Identity (DSOGI) faces spaces dominated by a heteronormativity whose interactions delimit behaviors by gender roles and create an exclusive labor market structure. The hypothesis is that sexual orientation and diverse gender identity are decisive when defining the degree of labor participation, informality and unemployment. Data from the Great Integrated Household Survey (GIHS) of the year 2022 is used and, through probit models, differences are established in the probabilities of access to the labor market. Subsequently, these gaps are analyzed with two decomposition methods, which confirms the differences and recognizes the proportions of these attributable to observable characteristics, and those that are due to unobservable factors. No significant differences are found for DSOGI people in general, but they are found when disaggregating by sexual orientation, which is a possible indicator that the effects of discrimination are different for each group in the community. Participation by productive sectors is also analyzed through multinomial probit models; and, finally, a review of national guidelines and territorial public policies focused on the LGBT community is carried out.

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Economics and Management. Director, Isaac Guerrero Rincón, Master in Economic Sciences.

Introducción

Las desigualdades en el mercado laboral han afectado a lo largo de la historia a distintas comunidades y grupos socialmente excluidos. En este contexto, la población de interés se enfrenta a espacios dominados por una heterosexualidad hegemónica cuyas interacciones delimitan las conductas por roles de género y crean una estructura de mercado excluyente para quienes no entran en lo normativo. Una descripción general del acceso al empleo es que el problema se encuentra en la demanda laboral y factores contextuales. Lo primero da un espacio claro para la acción política ya que el sesgo no es por particularidades individuales, sino la posición de los contratantes; además, los determinantes contextuales proponen un ambiente heteronormativo traducido como obstáculos para la comunidad de estudio (Fric, 2017).

Sorprenden los escasos avances en el estudio de la discriminación en el mercado laboral para la población LGBTIQ en Colombia y Latinoamérica, esto se encuentra ligado a las precarias bases de datos. Recientemente se han realizado campañas de inscripción voluntaria en el sistema nacional de estadística con el fin de tener una visión más clara de las condiciones socioeconómicas de la población y mejores herramientas para políticas públicas de mayor precisión. Así, los primeros informes ofrecen algunas estadísticas descriptivas que ubican el mayor porcentaje (62.5%) de la población OSIGD en el rango de edad de 25-54 años, lo cual se puede considerar como los principales años de productividad laboral. Además, del 100% de la comunidad LGBTIQ+ un 51,7% son hombres y el restante mujeres; esto ofrece un primer acercamiento a lo que encontraremos en los datos respecto al mercado laboral (DANE, 2022).

Este trabajo se propone como un primer acercamiento a una problemática que no ha sido estudiada a profundidad en el país, pero que tiene una alta demanda social relacionada con la necesidad de soluciones a los distintos problemas relacionados con discriminación por orientación sexual e identidad de género. Así las cosas, se hace una descripción de las proporciones de las variables relevantes en este estudio para la PEA (Población

Económicamente Activa) mayor a 18 años con orientación sexual e identidad de género diversa, así como para sus contrapartes heterosexuales.

Posteriormente se realizan modelos probit de respuesta binaria para conocer en un primer momento si existía algún efecto en la probabilidad de empleo causado por la orientación sexual, los determinantes de acceso al mercado laboral y variables de control seleccionadas. A partir de los resultados obtenidos en esta parte, se identifican diferentes resultados al desagregar por orientación sexual lo cual motiva a explorar las diferencias en las probabilidades desde las descomposiciones de Oaxaca-Ransom y Myeong-Su Yun para reconocer qué parte de esas diferencias en las probabilidades de trabajar se explican por características observables y cuál por factores no observados. Los resultados reafirman lo encontrado en los modelos y permiten identificar que en nuestro caso la variable de cohabitar con el cónyuge tiene una influencia relevante al momento de tomar la decisión de participar en el mercado laboral.

Más adelante, con el fin de identificar si existe concentración específica de la fuerza de trabajo OSIGD en alguno de los sectores productivos de la economía se realizan modelos probit multinomiales que revelan variaciones en la probabilidad de conseguir empleo en los sectores según la orientación sexual y algunos niveles educativos. Por último, se presenta un breve análisis de los lineamientos nacionales para la elaboración de políticas públicas territoriales que mejoren las condiciones de vida y trabajo de la comunidad LGBT. Se espera que lo presentado en este documento sirva de insumo para futuras investigaciones y delimiten las aristas sobre las que se observa el problema en el contexto nacional.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Analizar la temática y problemática de la discriminación en el mercado laboral por orientación sexual e identidad de género en Colombia

1.2 Objetivos Específicos

Describir a través de experiencias nacionales e internacionales la situación de discriminación en el mercado laboral de la población OSIGD

Realizar la caracterización de la población OSIGD en relación con su capital humano y participación en el mercado laboral colombiano.

Determinar el impacto de la orientación sexual sobre la participación laboral y la probabilidad de empleo en Colombia.

Revisar lineamientos de política pública de orden nacional y territorial que promuevan acciones para la no discriminación en el mercado laboral por orientación sexual en Colombia.

2. Antecedentes

Este fenómeno de discriminación se ha estudiado en otros países para comprender los factores que inciden en las brechas salariales y los obstáculos de acceso al mercado laboral. En el caso de las personas OSIGD (Orientación Sexual e Identidad de Género Diverso), se ha reconocido a nivel teórico y empírico que existe discriminación en distintos sectores de la estructura social, incluyendo el mercado laboral. Para el objetivo de este trabajo se recogen algunos de los principales hallazgos desde las distintas disciplinas de las ciencias sociales y en especial de la economía, buscando sustento sobre los tipos de discriminación y las dinámicas del mercado laboral que posicionan la población de interés como una minoría en condiciones de desigualdad e inequidad. Se indagó en bases bibliográficas públicas y privadas como Scielo, Scopus, Redalyc, Dialnet, y repositorio electrónico de la UIS, obteniendo alrededor de 30 artículos de insumo que mantenían relación con el presente proyecto.

Tras una revisión superficial de la matriz bibliográfica se identifica lo siguiente: para Colombia y Latinoamérica son escasos los antecedentes de estudio del problema, en países desarrollados la observación empírica a nivel de nación se ha adelantado desde inicios del siglo XXI o desde la década de los 90's; por otra parte, la insuficiente información sobre las condiciones de vida de esta población ha sido un común denominador en distintas regiones del globo. A partir de esto se clasificaron los artículos por algunas características transversales presentes en los fundamentos teóricos y epistemológicos, territorio de la observación (continente y país), objetivo del artículo enfocado a la brecha salarial o acceso al mercado laboral, metodología, y algunos con desarrollo del tema de políticas antidiscriminación.

Para iniciar, la discriminación se convierte en un elemento interiorizado en la cultura de una nación como una falsa protección de la individualidad y estabilidad en las instituciones fundamentales de la sociedad, en especial la familia y la escuela, cegando la intersubjetividad surgida de la diversidad. Assari (2018) encuentra que en el ámbito escolar se dan dinámicas excluyentes y desiguales por nivel de ingresos y etnia, obteniendo como

conclusión que esta situación tiene una repercusión psicológica y en los procesos de aprendizaje. Extrapolando esta idea y relacionando con otros hallazgos (Bernal López & Patiño, 2020), es posible identificar que la discriminación escolar perpetúa los estereotipos asociados al patriarcado y acciones sistematizadas fundamentadas en lo sociocultural.

El reconocimiento de la diversidad no es suficiente para el desarrollo pleno de los derechos, ni para eliminar las desigualdades que reprimen las libertades y oportunidades individuales. Aún en sociedades con un alto grado de aceptación los estereotipos son una característica no observable que se considera determinante en la brecha salarial (González & Sönmez, 2022). En algunos casos la tolerancia se considera como espuria, pues se tiene una percepción de aceptación a la pluralidad, pero al considerar el acceso a derechos la posición de la sociedad es excluyente y resistente a respetar diferencias (Mejía Turizo & Almanza Iglesia, 2010); también, las dificultades a nivel estructural por el desconocimiento de la normatividad y la existencia de prejuicios dificultan un cambio cultural considerable (Herrera Pérez & Hernández Caro, 2019).

Otras observaciones clasifican los distintos tipos de discriminación que sufre la población OSIGD en el ambiente laboral dentro de las siguientes categorías: lenguaje violento, roles y estereotipos sociales, afectación a las condiciones laborales, exceso de trabajo respecto al acordado, ambiente laboral hostil, éxito auto-forzado, autoexclusión, adscripción solo a lugares de trabajo sexual, y mayor vinculación al sector informal (Pérez Álvarez, 2017). Todo esto bajo un marco sociocultural de masculinidad hegemónica y heteronormatividad que los lleva a ocultar información, realizar afirmaciones de género (Organización Internacional del Trabajo., 2015), ser rechazados de puestos laborales por roles asociados al género (Jiménez Castaño, Cardona Acevedo, & Sánchez Muñoz, 2018), u obtener menores probabilidades de tener una entrevista laboral (Drydakis, 2015).

Como solución, las políticas antidiscriminación se han vinculado a la legislación de la mayoría de los países por lineamiento de organismos internacionales. Son distintos los procesos legales que han luchado por reconocer el acceso a derechos como la adopción, pensión, igualdad frente a compañeros heterosexuales, afiliación al sistema de salud, y matrimonio igualitario (Mejía Turizo & Almanza Iglesia, 2010); con respecto a este último, se revela que su legalización puede afectar negativamente a nivel social y en el mercado

laboral (Sansone, 2019). Particularmente en el contexto argentino el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo realizó una Guía Informativa para Sindicatos sobre la Diversidad Sexual en el Ámbito del Trabajo (2016); allí se busca informar y orientar sobre los principales ejes que rodean la problemática de la comunidad LGBTI, con el fin de reducir los niveles de desinformación, prácticas discriminatorias sistematizadas e interiorizadas en la cultura, y mejorar las dinámicas informales del ambiente laboral.

Trasladándonos a Colombia, se ha medido la capacidad administrativa para la territorialización y aplicación de políticas públicas que garanticen los derechos humanos a la población LGBT, el índice elaborado arrojó que los departamentos con un mejor desempeño son Antioquia en primer lugar, seguida de Cesar, Nariño, y Cauca. Lo que tienen en común estas entidades territoriales es la estructuración de cadenas de acción y rubros presupuestales dirigidos a la población de interés (Rave Restrepo, 2020). A pesar de estos alcances operativos y de los reconocimientos legales alcanzados por la comunidad, no existe una autopercepción y un sentido de diversidad que sean suficientes para transformar el arraigado modelo cultural (Mejía Turizo & Almanza Iglesia, 2011).

En otro orden, los estudios orientados a brechas salariales en distintos países revelan diferencias considerables al comparar con personas heterosexuales y dentro de la misma comunidad LGBTIQ+. En distintos métodos la variable comúnmente utilizada como dependiente es el logaritmo natural del salario para disminuir los efectos de valores nulos dentro de la muestra. Las estimaciones se realizan principalmente a partir de la edad, cantidad de niños en el hogar o si la persona tiene hijos, lugar de residencia o características geográficas, nivel educativo, profesión, variables relacionadas con migración, etnia, y experiencia (Jepsen & Jepsen, 2022); los hallazgos indican las brechas de ingresos entre la población homosexual y sus pares heterosexuales, las cuales provienen de menos oportunidades de empleo, nivel educativo o su ubicación en las ocupaciones (Badgett M. , 1995). En otras investigaciones se añade la medición del capital humano como la diferencia entre la edad, los años de estudio, menos otros 5 años (González & Sönmez, 2022); o se tiene en cuenta si la persona realizó el proceso de cambio de género o sexo (Geijtenbeek & Plug, 2018) concluyendo que al hacer el cambio a mujer ganan menos que quienes cuyo sexo

biológico de nacimiento es hembra, y en el caso contrario (de mujer a hombre) ganan más que el grupo referente.

En lo referente al acceso al mercado laboral, Flage (2020) realiza un meta-análisis que evidencia discriminación en procesos de contratación en países de la OECD para las personas que expresan abiertamente su orientación sexual e identidad de género, las cifras se posicionan en 40% menos de probabilidades de recibir una respuesta positiva del empleador. Algo similar demuestra Drydakis N. con sus experimentos comparativos de currículos encontrando que además de recibir algo de rechazo, los salarios ofrecidos son diferentes (2009) (2011), donde una de sus conclusiones es ejecutar estrategias gubernamentales para cambiar la opinión pública frente a minorías (2012).

Andersson & Hammarstedt (2011) estiman las diferencias en el tipo de ocupación de personas homosexuales frente a heterosexuales mediante tres modelos econométricos no lineales (PROBIT), captando un contraste entre hombres y mujeres homosexuales en profesiones que demandan un alto nivel de educación; los primeros tienen menos probabilidades de trabajar que sus pares heterosexuales, mientras que las lesbianas tienen mayor empleabilidad en estas ocupaciones que las mujeres heterosexuales. Cisneros Freire (2017) también aplica un modelo PROBIT considerando dentro de las covariables si el trabajo es de carácter sexual y si se encuentra vinculado al seguro social. A partir de sus estadísticas revelan algunas situaciones de doble discriminación consecuencia de la edad o etnia y la pertenencia a la comunidad LGBTI, así como su menor vinculación a un trabajo decente.

Existen algunas investigaciones que buscan los determinantes de la decisión de trabajar a partir de características individuales y las de la pareja, si tiene. Se emplean en el modelo variables que describen a la segunda persona y características socioeconómicas del hogar (cantidad de cuartos/cantidad de personas y estatus del dueño de la casa), para determinar condiciones sociales, culturales y económicas en una sociedad conservadora que determinan las probabilidades de trabajar (Brown, Contreras, & Schmidt, 2019). Mientras, Tebaldi & Elmslie (2006) parten de replantear la decisión de trabajar como una función de utilidad minceriana, que se entiende como una aproximación neoclásica de análisis de

mercado otorgando una visión de la cantidad de horas trabajadas según las condiciones del mercado y la autonomía de participar en este.

Los estudios en general han reconocido la problemática de desigualdad e inequidad para las minorías desde análisis fenomenológicos, hermenéuticos, y empíricos mediante modelos econométricos o experimentos controlados. Los resultados revelan que gran parte de las disparidades son consecuencia de dinámicas en los hogares, el mercado laboral, y los espacios de trabajo cercadas por un ambiente sociocultural heteronormativo. Las herramientas econométricas para determinar las variables significativas en la decisión de participar en el mercado laboral son usualmente modelos no lineales, sean logit o probit, y las variables más significativas son las mencionadas en párrafos previos.

3. Metodología

La base de datos utilizada es la Gran Encuesta Integrada de Hogares, realizada por el DANE en Colombia durante el 2022. Se delimitan las observaciones a la población mayor de 18 años y menor a 75 (no se obtiene información de orientación sexual e identidad de género para la PET menor de 18 años). Para clasificar las observaciones entre personas con orientación sexual e identidad de género diverso se parte de lo considerado como heteronormativo, es decir, todas aquellas personas que no se incluyan dentro de los dos siguientes parámetros: sexo biológico mujer u hombre con orientación sexual únicamente por el sexo opuesto, e identidad de género socialmente asociada con su sexo biológico.

Así las cosas, se realizan primero modelos probit (1) (Gujarati & Porter, 2009) donde: la variable dependiente es dicotómica (*Employ*) y está conformada por las personas que ejercieron alguna actividad remunerada durante la última semana como ocupación principal o alternativa de ingresos; dentro de las covariables se incluyó *OSIGD* (persona con orientación sexual o identidad de género diversa), *Edad categórica*, *Educación* (diploma del nivel educativo más alto alcanzado), *Etnia* (indica si pertenece a un grupo étnico), *migrante* (nació en otro país), *cohabita* (vive con su cónyuge). Este procedimiento se repite desagregando el grupo de interés en hombres y mujeres homosexuales.

Discriminación OSIGD en el mercado laboral

$$P(Y = 1|X_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 OSIGD + \beta_2 Edad\ categ\ orica + \beta_3 Educaci\ on + \beta_4 Etnia + \beta_5 Migrante + \beta_6 Cohabita) + u_i \quad (1)$$

Ahora, para analizar las diferencias en la probabilidad de acceso al mercado laboral se realizan dos métodos de descomposición: el primero es el *método generalizado de descomposición de diferencias en el primer momento* de Myeong-Su Yun (2004) ajustando una regresión probit para todo el conjunto de datos (2). Este procedimiento arroja la contribución de cada variable a la diferencia de probabilidades, y una parte inexplicada de la brecha que se obtiene de los parámetros. El segundo es la descomposición propuesta por Oaxaca y Ransom (1988) para modelos no lineales (3) que incluye principalmente una media ponderada de los vectores de coeficientes de cada grupo (3.1), esta se calcula con una matriz escalar de ponderación (Ω) que toma los valores de 1 y 0 (Sinning, Hahn, & Bauer, 2008). La información obtenida es la parte del diferencial bruto que es atribuible a las características y coeficientes, pero cambiando el grupo de referencia en cada valor de Ω .

$$\overline{P(Y)_A} - \overline{P(B)_B} = \sum_{i=1}^k P_{\Delta X}^i [\overline{\phi(X_B \beta_B)} - \overline{\phi(X_A \beta_B)}] + \sum_{i=1}^k P_{\Delta X}^i [\overline{\phi(X_A \beta_B)} - \overline{\phi(X_A \beta_A)}] \quad (2)$$

$$\overline{Y}_A - \overline{Y}_B = (\overline{X}_A - \overline{X}_B) \beta^* + \overline{X}_A (\beta_A - \beta^*) + \overline{X}_B (\beta^* - \beta_B) \quad (3)$$

$$\beta^* = \Omega \beta_A + (I - \Omega) \beta_B \quad (3.1)$$

En total se elaboran tres descomposiciones con cada método (todas incluyen las variables de *Edad, Nivel Educativo, Etnia, Migrante, Cohabita*, además del indicador de grupo): una para las diferencias entre heterosexuales y las personas OSIGD; en las dos restantes la variable indicadora de grupo separa a hombres y mujeres homosexuales, quedando como grupo referente sus pares heterosexuales.

Por último, se explora la probabilidad de participación laboral por orientación sexual e identidad de género en los sectores económicos a través de un modelo probit multinomial (4) donde: *Sector* es la variable dependiente y se toma como categoría base el estar desempleado, aparte de esta incluye las categorías de sector primario, secundario, y terciario. Por otra parte, las covariables son las mismas utilizadas para los modelos probit desarrollados previamente.

$$P(Y = j|X_i) = \phi(\beta_0 + \beta_1 OSIGD + \beta_2 Edad\ categ\ orica + \beta_3 Educaci\ on) + u_i \quad (4)$$

4. Resultados

Las proporciones que se incluyen en la Tabla 1 de los anexos revelan diferencias en algunas variables que pueden servir de insumo para el análisis de las regresiones. En el nivel educativo destaca que la mayoría de la población se encuentra con el título de secundaria, y que en el caso de la educación superior la comunidad OSIGD cuenta con 2.5 puntos porcentuales (*pp*) más que los pares heterosexuales, y al desagregar se evidencia que los hombres homosexuales tienen 6.4*pp* más que los hombres heterosexuales. En la variable de empleo los porcentajes son similares para los dos grupos, sin embargo, en los subgrupos se observa un mayor porcentaje para las lesbianas frente a las mujeres heterosexuales, mientras que en el subgrupo de hombres es inverso. Por otra parte, los porcentajes de informalidad son constantemente mayores para las personas OSIGD, gay y lesbianas, siendo los primeros los que tienen una mayor proporción de informalidad (40.7%)

Las cifras de ocupación muestran que las mujeres heterosexuales tienen una mayor participación en la categoría oficios del hogar donde el valor es mayor por casi 20*pp* frente a su contraparte; sucede lo contrario para el desagregado de hombres, allí son los homosexuales los que tienen mayor participación en oficios del hogar por 1*pp*. A pesar de esto, en la categoría *estudiando* los porcentajes son mayores para los grupos OSIGD por al menos 2*pp*. La variable del sector económico del empleo demuestra que en el sector primario prevalece la participación heterosexual y en específico de los hombres; en el secundario se mantiene este patrón. En el sector terciario las mujeres son las que tienen una mayor concentración sin importar la orientación sexual, pero esto no se repite para los hombres homosexuales quienes tienen una participación de 25.6*pp* más que sus pares heterosexuales. Además, se observa que las concentraciones de personas OSIGD en el país son mayores al 80% en las zonas urbanas.

4.1 Modelos Probit

Continuando con lo expuesto en la metodología, en los modelos probit (tablas 2, 3 y 4 de los anexos) se observa un cambio en los efectos de la orientación sexual sobre el acceso al mercado laboral al comparar todo el grupo (OSIGD), y luego desagregar para hombres y mujeres homosexuales. Presentando significancia en todas las covariables y con una correcta clasificación del 66.64%, en el primer grupo comparado no se observa efecto negativo sobre la probabilidad de empleo, teniendo un efecto marginal de un 2.1%; al mismo tiempo, a nivel general de la población sí es menor la probabilidad para las categorías de edad de 66 a 70 años y 71 a 75 con disminuciones de 7.5% y 19.1% respectivamente, así como para quienes pertenecen a una etnia (4.1%) o viven con el cónyuge (0.4%). Las variables de nivel educativo y si es originario de otro país mantienen efectos positivos.

Como se mencionó, estas situaciones cambian al aplicar el modelo para dos sectores de la comunidad. Para hombres homosexuales (con una correcta clasificación de 77.61%) demuestra que tienen una disminución del 2.3% de la probabilidad de empleo frente a sus pares heterosexuales, en el caso de la edad, etnia, y migrantes se mantiene la misma tendencia que en el modelo anterior. En cuanto al nivel educativo, si solo alcanzan el nivel de media-bachillerato ven una disminución del 3% en la probabilidad, pero tener educación del nivel superior mantiene los efectos positivos. En cambio, si la persona vive con su pareja esto tiene unos efectos marginales positivos del 11.7% principalmente para hombres heterosexuales, esto se demuestra al incluir una interacción entre la variable indicadora de grupo y la variable de cohabitar (*Gay#Cohabita*), los efectos son de signo contrario en la interacción a los que se obtienen a nivel individual para la variable.

Respecto a las mujeres homosexuales frente a su contraparte heterosexual, con una correcta clasificación de 64.92%, se revela una probabilidad mayor de empleo (8.4%) y efectos positivos para cada nivel educativo alcanzado. Nuevamente se mantienen los efectos de las variables referentes al grupo étnico, país de origen y edad, aunque en la última no es significativo el grupo de 61 a 65 años. En este caso el acceso al mercado laboral se ve disminuido en un 14.3% si la persona vive con su cónyuge, lo cual afecta en mayor medida a las mujeres heterosexuales.

4.2 Descomposición de Myeong-Su Yun

Los resultados de las descomposiciones reafirman parte de lo observado en los modelos y permiten analizar un poco más la influencia de las variables. En el caso de las descomposiciones aplicadas con el método de Myeong-Su Yun (2004), los primeros resultados para el modelo de la población OSIGD (Tabla 5) arrojan una diferencia no significativa cuya posible causa puede ser el sesgo por omisión de variables, o que los distintos efectos que tiene la discriminación sobre los grupos que conforman la comunidad LGBTIQ requiere de interpretaciones más detalladas para cada caso. Por esta razón se realiza este procedimiento en grupos desagregados.

En el caso de los hombres homosexuales (Tabla 6) la parte explicada de la diferencia es del 81.68% y la parte inexplicada un 18.3%, siendo la última no significativa estadísticamente. A pesar de esto, es posible analizar la primera teniendo en cuenta que la variable con mayor participación en la diferencia es el indicador de si la persona vive con su cónyuge. En este caso se resalta que, relacionando con los resultados del modelo probit, las tendencias de participación laboral determinadas por las dinámicas de los hogares heterosexuales son coherentes con una mayor participación de los hombres de estos núcleos familiares en el mercado laboral. Las otras dos variables que explican la diferencia son la edad en un 30.7% y la educación un 6%. En el caso de la educación es posible contemplar una menor valoración de los niveles educativos alcanzados para los hombres homosexuales, específicamente del nivel bachillerato; en cuanto a la edad, puede que los efectos negativos de tener mayores edades afecten más a los sujetos de interés.

El segundo grupo desagregado son las mujeres homosexuales (Tabla 7), en este caso la parte explicada (23.2%) y la inexplicada (76.85%) son estadísticamente significativas. A nivel de las variables encontramos que en el primer segmento son significativas las mismas tres que para los hombres, con una participación en la diferencia de: 17.5% para la edad, 4.3% para la educación, y 1.4% para el indicador de cohabitar con la pareja. La primera de estas variables puede indicar que la edad afecta más a las mujeres del grupo referencia (heterosexuales), lo cual brinda una ventaja a las homosexuales. En cuanto a la educación es posible considerar varios escenarios, principalmente los relacionados con la

heteronormatividad y roles de género que afectan más a las mujeres heterosexuales limitando las oportunidades de desarrollo individual.

La variable de vivir en pareja es en la parte inexplicada la de mayor porcentaje en la diferencia entre los grupos. Sin embargo, las mujeres heterosexuales pertenecientes a una etnia (7.13% de la diferencia) pueden ver más afectadas sus posibilidades de empleo; continuando, la edad contribuye en un 21.9% a la diferencia y nuevamente la variable de cohabitar es la de mayor incidencia con un 85.5%. Esta situación puede ser sustentada desde lo evidenciado en los estudios antecedentes donde la misma variable disminuye las probabilidades de empleo para las mujeres heterosexuales, además, aquí se sitúa en el componente inexplicado y una posible explicación son las dinámicas heteronormativas que marginan a la mujer de actividades productivas remuneradas.

4.3 Descomposición Oaxaca-Ransom

Con este método no se profundizó a detalle en los efectos de cada variable sobre la diferencia, principalmente se obtiene la influencia de las características en las brechas de acceso al mercado laboral y la de los coeficientes. Nuevamente nos concentramos en los modelos desagregados para hombres gay y mujeres lesbianas (tablas 8 y 9) teniendo en cuenta que de esta manera se obtiene un mejor análisis.

Para los primeros se confirma la diferencia negativa con el diferencial bruto (*raw*), lo cual significa una menor probabilidad de empleo para los hombres gay frente a los heterosexuales. Esta brecha se explica por las características observables del grupo de hombres heterosexuales (B) en un 80.7%, las cuales al tener signo negativo para el valor de $\Omega=1$ se traducen como una contribución a la diferencia. El 19.3% restante de la diferencia es explicado por el vector de coeficientes, el cual al ser negativo implica que existe factores no observables de la brecha que pueden atribuirse a la discriminación. Cabe resaltar que en esta parte de la descomposición se tiene como grupo referente el A (hombres homosexuales), por lo tanto, el resultado se basa en los coeficientes de este grupo y las características del grupo B. Ahora, cuando el valor de la matriz de ponderación es 0 los resultados son a partir de el vector de coeficientes del grupo B y las características del A. En este caso la situación no

cambia, se presenta una desventaja para los hombres homosexuales explicada por las características (81.9%), y de igual manera una contribución de los coeficientes (18.1%) que aumenta la diferencia en las probabilidades de empleo.

En el caso de la comparación para el sexo mujer, se tiene una diferencia bruta (*raw*) positiva que explica ventajas para las mujeres homosexuales (grupo A). En el caso de $\Omega=1$ un 11.9% de la diferencia se explica por una desventaja debida a las características de las mujeres heterosexuales, y nuevamente los factores no observables tienen participación mayoritaria en la diferencia (88.1%). Cambiando de grupo de referencia con el valor de $\Omega=0$ la situación no cambia, es posible afirmar que si se mantienen las características iguales para ambos grupos se vería una disminución de la brecha. A pesar de esto, la parte explicada por los coeficientes puede referirse a las situaciones evidenciadas en el método de descomposición anterior y que se encuentran relacionadas con las dinámicas de hogares formados por parejas heterosexuales, o la mayor tasa de participación de las mujeres en labores no remuneradas de cuidado del hogar.

4.4 Modelos probit multinomiales

Para finalizar, se analizan las diferencias en el acceso al mercado laboral por sectores de la actividad productiva tomando como categoría base el estar desempleado. El modelo realizado incluyendo la variable *OSIGD* indica que la orientación sexual, y la identidad de género por fuera de lo socialmente hegemónico, disminuyen la probabilidad de estar empleado en los sectores primario y secundario; al contrario, en el sector terciario se ve un efecto positivo por parte de esta variable lo cual indica la mayor concentración de personas OSIGD trabajando en actividades relacionadas a la prestación de servicios. En el caso de la educación, entre mayor sea el nivel educativo alcanzado es menor la probabilidad de estar empleado en el sector primario.

Al aplicar el mismo modelo, pero cambiando a la variable que indica el grupo de hombres homosexuales se encuentran los mismos resultados para los sectores primario y secundario: ser hombre gay disminuye la probabilidad de participar en el mercado laboral de estas actividades productivas. Adicionalmente, tener un nivel educativo superior disminuye

la probabilidad de empleo en el sector secundario y, por último, la orientación sexual del hombre no resulta significativa en el sector terciario.

Por último, el modelo correspondiente a las mujeres los resultados varían considerablemente. Ser mujer homosexual tiene un impacto positivo en la probabilidad de estar empleada en los tres sectores productivos. El nivel educativo superior no es significativo y tener título de bachillerato-secundaria disminuye la probabilidad de trabajar en el sector primario. En cuanto al sector secundario no resulta significativo alcanzar el título de secundaria, y en el terciario se incrementa la posibilidad de empleo por cada para cada nivel educativo.

5. Revisión de políticas públicas

Con la finalidad de conocer las políticas públicas enfocadas a disminuir brechas de desigualdad por discriminación hacia las personas OSIGD en Colombia, se analiza material bibliográfico sobre las medidas adoptadas a nivel nacional, departamental y municipal. Desde el Gobierno Nacional, se ha construido un marco normativo basado en artículos, leyes, decretos y normas administrativas, que buscan contrarrestar la discriminación de las personas por identidad u orientación sexual; específicamente, el Ministerio del Interior expidió el Decreto 762 de 2018 que busca:

“Adoptar la política pública que tiene por objeto la promoción y garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas” (Decreto 762, 2018, Art. 2.4.4.2.1.1)

Considerando los parámetros expuestos en el decreto, esta política pública se enfoca en garantizar los derechos y libertades de la población LGTBI, como lo son el derecho a la vida, educación, salud, trabajo, acceso a la justicia, cultura e inclusión social; haciendo uso de ejes estratégicos basados en (I) fortalecimiento de las instituciones para la atención

teniendo en cuenta el enfoque diferencial de orientación sexual e identidad de género; (II) promoción e inclusión de los sectores sociales LGTBI y (III) respeto protección y garantía de derechos (Decreto 762, 2018, Art. 2.4.4.21.3).

En esta línea, el departamento de Nariño adoptó la “Política Pública en Diversidad Sexual y de Género en el Departamento de Nariño” a través de la Ordenanza No.009, para garantizar la inclusión de las diversidades y ser pionero en el reconocimiento de los derechos de la población, respetando su orientación sexual e identidad de género; así mismo busca reconocer a la población LGTBI su riqueza cultural, social y política. Por ello, se planteó la promoción y defensa de la diversidad y derechos sexuales de las personas LGTBI desde la institucionalidad, que permita un cambio en el actuar de los individuos basados en un imaginario de exclusión a raíz de la orientación e identidades de género. Ahora bien, en el ámbito laboral, las acciones estructuradas buscan repercutir en los obstáculos que tienen las personas de esta comunidad para acceder y permanecer en un empleo, dada la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el departamento; esta situación, ha llevado a gran parte de la población LGTBI a desempeñarse en sectores de la economía informal y/o acudir a la prostitución para obtener ingresos (Gobernación de Nariño, s.f.).

De este modo, se establecieron metas, estrategias de acción e indicadores para garantizar el derecho a un trabajo decente de manera inmediata, entre las metas se encuentra generar y vincular al empleo a estas personas desde una perspectiva diferencial en un escenario de igualdad de oportunidades, mejorar las condiciones laborales de las mujeres trans y contar con alianzas institucionales que promuevan sus derechos. Respecto a las estrategias, se estableció el uso de campañas de promoción y monitoreo para erradicar la discriminación y el acoso en entornos laborales; así mismo, en la búsqueda de aumentar las oportunidades de empleabilidad, especialmente para personas trans, se generaron programas de capacitación para el trabajo de personas LGTBI impartidos por el SENA en alianza con las cajas de compensación (Gobernación de Nariño, s.f.).

Por otra parte, las medidas realizadas en Bogotá por gestión de la Alcaldía Municipal la han hecho líder en la construcción de protocolos, programas y procesos para la inclusión laboral de la población LGTBI, como se expone en el documento “Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI” realizado por la

Alcaldía Mayor de Bogotá y Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo (PPMI) (2022). Se han implementado estrategias distritales por medio de la Política Pública LGTBI de Bogotá, la cual tiene como eslogan: “En Bogotá se puede ser”.

Dos de las estrategias están encaminadas a lograr un cambio cultural y generar ambientes laborales inclusivos en beneficio de los derechos de la comunidad LGTBI (Alcaldía Mayor de Bogotá y PPMI, 2022). La estrategia ALI (Ambientes Laborales Inclusivos) implementada en Bogotá, cuenta con tres líneas de trabajo para eliminar la discriminación y segregación en el entorno laboral bajo el causal de orientación sexual e identidad de género; específicamente, las líneas de trabajo son el diseño y aplicación de instrumentos, estrategias para reducir la discriminación hacia servidores públicos de la población LGTBI y el desarrollo de procesos, procedimientos y manuales para el manejo del talento humano (Secretaría Distrital de Planeación, s.f.).

De igual manera, se encuentra el “Plan de Acción, Política Pública LGTBI de Bogotá 2021-2032”, que establece cinco medidas para disminuir la ausencia de oportunidades de empleo y fortalecer el desarrollo económico de las personas de la comunidad LGTBI, con otras orientaciones sexuales e identidades de género diversas. La primera medida es fortalecer los emprendimientos de estas personas con enfoque diferencial y territorial, por medio del Instituto para la Economía Social (IPS); como segunda medida, se tiene incluir laboralmente a las personas de los sectores LGTBI a través del acceso a la ruta de empleo diseñada; la tercera medida es brindar una formación en habilidades blandas, transversales y laborales para ampliar su campo de posibilidades de empleo. La cuarta medida es incentivar a la generación de emprendimientos a través de programas, y por último, se busca vincular a esta población con la Subdirección para Asuntos LGTBI y con procesos de acompañamiento y fortalecimiento para desenvolverse en los ámbitos sociales y laborales del territorio (Secretaría Distrital de Planeación, 2021).

Continuando, se encontró que para dar solución a la discriminación laboral que limita el acceso y la permanencia de personas trans y con orientaciones sexuales e identidades de género diverso, se tomaron medidas como actualizar e implementar la estrategia de ambiente laboral inclusivo en la administración distrital, fortalecer la capacitación y promoción de vinculación laboral de las mujeres y hombres trans en la administración distrital, y apoyar de

manera tangible a las personas trans que deseen correcciones de nombre y/o sexo en el documento de identificación personal, buscando reafirmar su identidad y disminuir las barreras de acceso a las oportunidades laborales (Secretaría Distrital de Planeación, 2021).

En el caso de ciudades como Medellín y Bucaramanga, se tienen disposiciones de política pública que buscan reconocer la diversidad sexual e identidades de género dentro de la población. En Medellín gracias al Acuerdo 008 de 2011 se fundó el Centro para la Diversidad Sexual y de Género para promocionar, proteger, restablecer y defender todos los derechos de la comunidad LGTBI; a la vez incluirlos en procesos de transformación social de imaginarios y actos en contra de esta población (Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género, 2020). Ahora bien, en Bucaramanga, según el Proyecto de Acuerdo No. 042 de 2022 se adoptó “la política pública para la reivindicación, reconocimiento, respeto e inclusión social de la población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Bucaramanga 2022 – 2032” (Proyecto de Acuerdo No.042, 2022); de este modo, se pretende garantizar los derechos de las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, por medio de una estrategia basada en fortalecer su autonomía, autodeterminación, visibilización e inclusión social.

6. Conclusiones

El mercado laboral colombiano se ve permeado por la estructura social y cultural heteronormativa que incide en las ocupaciones y el acceso al empleo para las personas con orientación sexual e identidad de género diversa. Esta afirmación se sustenta las evidencias expuestas anteriormente, donde la baja concentración de hombres heterosexuales en labores de oficios del hogar contrasta con la proporción de mujeres heterosexuales que están en la misma categoría, la cual es muy cercana al 50%. Esta situación se repite a pesar de la orientación sexual, pues las mujeres homosexuales también tienen una participación que supera en más de 18pp la de su contraparte homosexual. Además, los resultados por sectores económicos pueden asociarse con imaginarios sobre las capacidades de una persona

a partir de la percepción social de género. Por otra parte, las personas OSIGD tienen los mayores porcentajes de informalidad lo cual da pie a cuestionamientos sobre la inexistencia de diferencias significativas en la probabilidad de conseguir empleo frente a las heterosexuales. De igual manera es importante continuar profundizando en las condiciones estructurales que ocasionan estas observaciones en futuras investigaciones.

En cuanto a características individuales la población OSIGD tiene mayores proporciones en niveles educativos altos, exceptuando el desagregado de mujeres. Lo anterior implica que, dada la existencia de diferencias a favor de los heterosexuales en el acceso al mercado laboral, es posible que las características de los hombres homosexuales no se están evaluando o apreciando de forma igualitaria por los demandantes de mano de obra. En esta línea, cabe resaltar que las brechas de acceso al empleo mantienen como común denominador la masculinidad hegemónica, ya que los porcentajes de empleo más altos se concentran en el grupo de hombres sin importar orientación sexual. Las mujeres heterosexuales son las más desempleadas y su contraparte heterosexual es la que tiene mayor proporción de empleo, lo mismo se repite si comparamos entre personas homosexuales. Por tanto, la aparente ventaja identificada para las mujeres homosexuales en la probabilidad de conseguir un empleo es cuestionable cuando se debe a las mismas dinámicas de poder que marginalizan a las mujeres de las actividades productivas remuneradas.

En los modelos se reconoce que es necesario incluir más variables que sean determinantes significativos de la probabilidad de empleo, estas pueden describir si la persona tiene hijos, años de experiencia, rama profesional, factores socioeconómicos y características del hogar, si se ha realizado algún cambio de género, características geográficas, entre otras. A pesar de esto es posible concluir que existen diferencias en el acceso al mercado laboral determinadas por la orientación sexual, y concordando con lo expuesto en los antecedentes suelen afectar más a los hombres homosexuales. Sin embargo, es relevante que futuras observaciones continúen desagregando para las demás diversidades sexuales como transexuales.

Por último, las diferencias entre los grupos son explicadas tanto por características observables como por factores inexplicables que pueden asociarse a la discriminación. En

Discriminación OSIGD en el mercado laboral

este caso, en los dos métodos de descomposición se evidenció que para los hombres gay la mayor parte de las diferencias eran explicadas por las características observables, ya que en el primero no fue significativa la parte inexplicada. A pesar de esto, los resultados de la segunda descomposición y asociados a los aportes de cada variable obtenidos del método de Yun, existe parte del diferencial explicado por discriminación. Por parte de la comparación entre mujeres la situación era principalmente explicada por los coeficientes, esto puede asociarse principalmente a las dinámicas de las tradiciones patriarcales que se encuentran en los hogares conformados por parejas heterosexuales. Esta afirmación se encuentra sustentada en la parte inexplicada de la descomposición de Yun, donde la variable *cohabita* aporta el 85.5%.

Referencias Bibliográficas

- Alcaldía Mayor de Bogotá & Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo [PPMI]. (2022). Diagnóstico y recomendaciones para la inclusión laboral de los sectores sociales LGBTI.
https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/diagnostico_recomendaciones_inclusion_laboral_sectores_sociales_lgbti.pdf
- Andersson, L., & Hammarstedt, M. (Septiembre de 2011). Sexual orientation and occupational rank. *Economics Bulletin.*, 31(3), 2422-2433. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/227410598_Sexual_orientation_and_occupational_rank
- Assari, S. (Julio de 2018). Does school racial composition explain why high income black youth perceive more discrimination? A gender analysis. *Brain Sciences*, 8(8), 140. doi:10.3390/brainsci8080140
- Badgett, M. (1 de Julio de 1995). The wage effects of sexual orientation discrimination. *ILR Review*, 48(4), 726-739. doi:<https://doi.org/10.1177/001979399504800408>
- Bernal López, J., & Patiño, C. (2020). *Documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia*. Departamento Nacional de Planeación., Dirección de Desarrollo Social. Subdirección de Género., Bogotá. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Diagnostico-sobre-situacion-discriminacion-de-la-Poblacion-LGBTI-en-Colombia.pdf>
- Brown, C., Contreras, D., & Schmidt, L. (Enero de 2019). Sexual orientation and labor force participation: Findings from Chile and Uruguay. *Feminist Economics.*, 25(2), 90-115. doi:<https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1554905>
- Cisneros Freire, E. M. (2017). Discriminación laboral por identidad de género y por orientación sexual en el Ecuador [tesis de pregrado, Escuela Politécnica Nacional] Repositorio Digital Institucional de la Escuela Politécnica Nacional <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/18991>

Discriminación OSIGD en el mercado laboral

- DANE. (2022). *Encuesta pulso social. Población LGBT y bienestar subjetivo.* . Bogotá D.C. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pulso-social/comunicado_EPS_poblacion_lgbt-ene2022-may2022.pdf
- Decreto 762 de 2018. Política Pública garantía de los Derechos sectores sociales LGBTI. (7 de Mayo de 2018).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>
- Dryakis, N. (Enero de 2012). Sexual orientation discrimination in the Cypriot labour market. Distastes or uncertainty? *European Journal of Marketing.*, 35(5), 720-744. doi: <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2012-0026>
- Drydakis, N. (Agosto de 2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4), 364-372. doi: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.12.003>
- Drydakis, N. (Enero de 2011). Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece. *Feminist Economics.*, 17(1), 89-117. doi:10.1080/13545701.2010.541858
- Drydakis, N. (2015). Sexual orientation discrimination in the United Kingdom's labour market: A field experiment. *Diversity Research: Theorizing the New Frontier in Sexual.*, 68(11), 1769-1796. doi:<https://doi.org/10.1177/0018726715569855>
- Flage, A. (2020). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis. *International Journal of Manpower.*, 41(6), 671-691. doi: <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0239>
- Fric, K. (Octubre de 2017). Access to the labour market for gays and lesbians: Research review. *Journal of gay & lesbian social services.*, 29(19), 319-361. doi:10.1080/10538720.2017.1365671
- Geijtenbeek, L., & Plug, E. (Octubre de 2018). Is there a penalty for registered women? Is there a premium for registered men? Evidence from a sample of transexual workers. *European Economic Review*, 109, 334-347. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2017.12.006>

Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género. (2020). Política pública LGBTI - Alcaldía de Medellín. Alcaldía De Medellín.

<https://www.medellin.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias/politica-publica-lgbti/>

Gobernación de Nariño. (s.f.). Política Pública en Diversidad Sexual y de Género en el Departamento de Nariño 2015 – 2025. <https://sitio.narino.gov.co/wp-content/uploads/2022/10/Poli%CC%81tica-Pu%CC%81blica-en-Diversidad-Sexual-y-de-Ge%CC%81nero-en-el-Departamento-de-Narin%CC%83o-2015-%E2%80%93-2025.pdf>

González, M., & Sönmez, I. (14 de Marzo de 2022). Challenging Heteronormativity: An analysis of the effect of sexual orientation on earnings in Spain. *Journal of Family Issues*, 43(1), 141-163. doi:<https://doi.org/10.1177/0192513X21993184>

Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). Modelos de regresión de respuesta cualitativa. En D. N. Gujarati, & D. C. Porter, *Econometría* (P. C. Villarreal, Trad., Quinta ed., págs. 541-590). México: Mc Graaw Hill.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI. (2016). *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo*. Presidencia de Argentina, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Buenos Aires. Obtenido de http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf

Jepsen, C., & Jepsen, L. (Enero de 2022). Convergence over time or not? U.S. wages by sexual orientation, 2000 - 2019. *Labour Economics*, 74. doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102086>.

Jiménez Castaño, J., Cardona Acevedo, M., & Sánchez Muñoz, M. (2018). Discrimination and labor exclusion in the LGBT community: a case study in the locality of Chapinero, Bogotá, Colombia. *Papeles de Población*(93), 231-266. doi:<https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>

Discriminación OSIGD en el mercado laboral

- Mejía Turizo, J., & Almanza Iglesia, M. (Junio de 2010). Comunidad LGBT: Historia y reconocimientos jurídicos. *Revista Justicia*.(17), 78-110. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/618>
- Mejía Turizo, J., & Almanza Iglesia, M. (2011). Conquistas legales no traducen ipso facto conquistas sociales. Especial referencia a los reconocimientos jurídicos de la comunidad LGBT. *Justicia Juris*, 7(1), 79-92. doi:10.17081/just
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1988). Searching for the effect of unionism on the wages of union and nonunion workers. *Journal of Labor Research*, 9(2), 139-148.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT*. OIT., Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. Obtenido de https://www.ilo.org/gender/WCMS_380831/lang--es/index.htm
- Pérez Álvarez , A. (Agosto de 2017). Trabajar sin romper el molde: Discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia. *Revista Palobra, Palabra Que Obra.*, 17(17), 20-41. doi:<https://doi.org/10.32997/2346-2884-vol.17-num.17-2017-1821>
- Proyecto de Acuerdo No. 042 de 2020. Por medio del cual se adopta la política pública para la reivindicación, reconocimiento, respeto e inclusión social de la población con orientaciones sexuales e identidades de género diversas en Bucaramanga 2022 – 2032.https://www.concejodebucaramanga.gov.co/ponencias2022/PONENCIA_Proyecto_042.pdf
- Rave Restrepo, J. C. (2020). Índice de capacidad administrativa de política pública. Un análisis de políticas LGBT en Colombia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales.*, 65(239), 85-115. doi:<https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>
- Sansone, D. (6 de Noviembre de 2019). Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination. *Journal of Public Economics.*, 180, 20. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104086>

Discriminación OSIGD en el mercado laboral

Secretaría Distrital de Planeación. (s.f.). Estrategia de Ambientes Laborales Inclusivos (ALI).

https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/ali_oficial_.pdf

Secretaría Distrital de Planeación (2021). Actualización del Plan de Acción de la “política pública para la garantía plena de los derechos de las personas lgbti y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el distrito capital” 2021-2032.

[https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-](https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-04/plan_de_accion_politica_publica_lgbti_de_bogota_2021-2032.pdf)

[04/plan_de_accion_politica_publica_lgbti_de_bogota_2021-2032.pdf](https://www.participacionbogota.gov.co/sites/default/files/2022-04/plan_de_accion_politica_publica_lgbti_de_bogota_2021-2032.pdf)

Sinning, M., Hahn, M., & Bauer, T. K. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for nonlinear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 480-492. doi:<https://doi-org.bibliotecavirtual.uis.edu.co/10.1177/1536867X0800800402>

Tebaldi, E., & Elmslie, B. (Febrero de 2006). Sexual orientation an labor supply. *Applied Economics.*, 38(5), 549-562. doi:<https://doi.org/10.1080/00036840500293789>

Yun, M.-S. (2004). Decomposing Differences in the First Moment. *Economics Letters*, 82(2), 275-280.

Anexos

Anexo A: Proporciones de las variables por grupos poblacionales

Variable	OSIGD	Hetero	Hombre		Mujer		
			Homo	Hetero	Homo	Hetero	
Nivel Educativo	<i>Primaria</i>	2.88%	3.63%	1.4%	3.5%	1.31%	3.8%
	<i>Secundaria</i>	90.5%	92.3%	88%	92.3%	94.7%	92.3%
	<i>Superior</i>	6.5%	4%	10.3%	3.9%	3.9%	4.3%
Cohabita	<i>Sí</i>	29.4%	53.9%	31.1%	55.9%	46%	52.1%
	<i>No</i>	70.5%	46%	68.9%	44.1%	54%	47.9%
Empleo	<i>Sí</i>	61.5%	61.2%	73.3%	76.7%	60.6%	47.1%
	<i>No</i>	38.5%	38.7%	26.7%	23.3%	39.4%	52.9%
Informalidad	<i>Sí</i>	32.2%	26.8%	40.7%	31.5%	33.1%	22.5%
	<i>No</i>	67.8%	73.2%	59.3%	68.5%	66.9%	77.5%
Ocupación	<i>Trabajando</i>	55.4%	56.4%	68.7%	74.1%	54.4%	40.2%
	<i>Buscando Trabajo</i>	7.2%	5%	9.2%	6.5%	7%	3.7%
	<i>Estudiando</i>	8.6%	5%	7.7%	5.1%	7.6%	4.9%
	<i>Oficios del Hogar</i>	21.7%	28.2%	8.1%	7.1%	26.8%	47.4%
	<i>Otra Ocupación</i>	7.1%	5.4%	6.3%	7.2%	4.2%	3.6%
Etnia	<i>Sí</i>	9.6%	10.5%	7.9%	10.5%	12.2%	10.5%
Migrante	<i>Sí</i>	6.7%	4.8%	10.2%	4.6%	6.3%	4.7%
Campesino	<i>Sí</i>	14.7%	20.9%	13.2%	22.1%	13.5%	19.9%
	<i>No</i>	84.6%	78.6%	86.4%	77.4%	86%	79.5%
Sector Económico del Empleo	<i>Primario</i>	5%	15.7%	5.4%	22.2%	5.3%	6.3%
	<i>Secundario</i>	14.6%	19.2%	14.9%	23.5%	14.7%	12.8%
	<i>Terciario</i>	80.4%	65.1%	79.8%	54.2%	80%	80.8%

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Anexo B: Modelo probit-OSIGD

	Variable	Coefficientes	dy/dx
	OSIGD	.0621778***	.0219755
Edad Categórica	25-30	.6763263***	.2620404
	31-35	.8360065***	.3178164
	36-40	.8697224***	.3289974
	41-45	.8427599***	.3200738
	46-50	.7933006***	.3033405
	51-55	.6544103***	.2540583
	56-60	.4661046***	.1829578
	61-65	.1483643***	.0577984
	66-70	-.2019134***	-.0750794
	71-75	-.5622172***	-.191707
Educación	Bachillerato	.0588608***	.0213013
	Superior	.6201913***	.2039931
	Etnia	-.1167527***	-.0419379
	Migrante	.1761762***	.0614466
	Cohabita	-.0139916***	-.0049781
	Constante	-.3160578	

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Anexo C: Modelo probit-Hombres homosexuales.

Variable	Coefficientes	dy/dx	
Gay	-.0823784**	-.023403	
Edad Categórica	25-30	.7583123***	.2539291
	31-35	.965088***	.303512
	36-40	.9861581***	.308016
	41-45	.9458201***	.2993048
	46-50	.9457776***	.2992954
	51-55	.8213855***	.2700889
	56-60	.6666835***	.2288591
	61-65	.2406749***	.0901152
	66-70	-.1902442***	-.0736396
	71-75	-.6118785***	-.2313269
Educación	Bachillerato	-.1130462***	-.0305933
	Superior	.0842575***	.021413
Etnia	-.163137***	-.0468945	
Migrante	.4239737***	.1041014	
Cohabita	.4089243***	.1173028	
Constante	.0244042		

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Discriminación OSIGD en el mercado laboral

Anexo D: Modelo probit-Mujeres homosexuales.

Variable	Coefficientes	dy/dx	
Lesbiana	.236167***	.0843261	
Edad Categórica	25-30	.6847563***	.2538097
	31-35	.8367278***	.3114618
	36-40	.8905591***	.3314233
	41-45	.8557365***	.3185442
	46-50	.7742794***	.2879668
	51-55	.6042169***	.2227872
	56-60	.3501416***	.1252648
	61-65	.0054387	.001808
	66-70	-.3492093***	-.1039069
	71-75	-.7138161***	-.1839505
Educación	Bachillerato	.2401349***	.0852819
	Superior	1.049.874***	.3626062
Etnia	-.1013588***	-.0360423	
Migrante	.1029098***	.036791	
Cohabita	-.4025834***	-.1431797	
Constante	-.6284133***		

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Discriminación OSIGD en el mercado laboral

Anexo E: Descomposición Myeong-Su Yun [by (OSIGD)].

Variables	Coefficientes
<i>General</i>	
Grupo 1	.5890105***
Grupo 2	.5957881***
Diferencia	-.0067776
Explicada	.001555*
Inexplicada	-.0083326
<i>Explicada</i>	
Edad_Cat	-.009635***
Educación	-.0033488***
Etnia	-.0000743
Cohabita	.0146131***
<i>Inexplicada</i>	
Edad_Cat	.008193
Educación	-.1327896***
Etnia	.0014656
Cohabita	-.0155337***

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Grupo 1: OSIGD = 0

Grupo 2: OSIGD = 1

Anexo F: Descomposición Myeong-Su Yun [by (Gay)].

Variables	Coefficientes
<i>General</i>	
Grupo 1	.741563***
Grupo 2	.6988049***
Diferencia	.0427581***
Explicada	.0349276***
Inexplicada	.0078305
<i>Explicada</i>	
Edad_Cat	-.0131064***
Educación	-.0025709***
Etnia	-.0003939
Cohabita	.0509989***
<i>Inexplicada</i>	
Edad_Cat	-.0618356**
Educación	-.16309**
Etnia	.0015326
Cohabita	.0204438**

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Grupo 1: Gay = 0

Grupo 2: Gay = 1

Anexo G: Descomposición Myeong-Su Yun [by (Lesbiana)].

Variables	Coefficientes
<i>General</i>	
Grupo 1	.4628259***
Grupo 2	.5730832***
Diferencia	-.1102573***
Explicada	-.0255235***
Inexplicada	-.0847339***
<i>Explicada</i>	
Edad_Cat	-.0193181***
Educación	-.0047513***
Etnia	.0001821
Cohabita	-.0016362*
<i>Inexplicada</i>	
Edad_Cat	-.0241548*
Educación	.0082497
Etnia	.0078615**
Cohabita	-.0942742***

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Grupo 1: Gay = 0

Grupo 2: Gay = 1

Anexo H: Descomposición Oaxaca-Ransom [by (Gay)].

Número de observaciones (A) = 3020 Número de observaciones (B) = 2.8e+05		
Resultados	Coefficientes	Porcentaje
$\Omega = 1$		
Características	-0.0344989	80.68403%
Coeficientes	-0.0082591	19.31597%
$\Omega = 0$		
Características	-0.035021	81.90495%
Coeficientes	-0.0077371	18.09505%
Diferencial bruto	-0.0427581	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Anexo I: Descomposición Oaxaca-Ransom [by (Lesbiana)].

Número de observaciones (A) = 3020 Número de observaciones (B) = 2.8e+05		
Resultados	Coefficientes	Porcentaje
$\Omega = 1$		
Características	0.0131664	11.94153%
Coeficientes	0.0970909	88.05847%
$\Omega = 0$		
Características	0.0255935	23.21249%
Coeficientes	0.0846639	76.78751%
Diferencial bruto	0.1102573	100%

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Anexo J: Modelo probit multinomial – OSIGD.

Variable	Coefficientes (Sector primario)	Coefficientes (Sector secundario)	Coefficientes (Sector terciario)
OSIGD	-.3901444***	-.0666239**	.2072071***
Edad Categórica	25-30	.6287053***	.9340741***
	31-35	.8343886***	1.138591***
	36-40	.9118914***	1.182448***
	41-45	.9173792***	1.138881***
	46-50	.9334667***	1.050162***
	51-55	.7819394***	.8605921***
	56-60	.5981046***	.5896701***
	61-65	.3003488***	.1466953***
	66-70	.0118124	-.3593916***
	71-75	-.3425924***	-.8834016***
Educación	Bachillerato	-.7140493***	.4813902***
	Superior	-.8793586***	1.54425***

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Categoría base: Desempleado=0.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Anexo K: Modelo probit multinomial – Hombres homosexuales.

Variable	Coefficientes (Sector primario)	Coefficientes (Sector secundario)	Coefficientes (Sector terciario)	
Gay	-.7637687***	-.440464***	.0441423***	
Edad Categórica	25-30	.8598334***	1.06957***	1.153945***
	31-35	1.204112***	1.466683***	1.493633***
	36-40	1.31456***	1.501868***	1.54854***
	41-45	1.327251***	1.488568***	1.493153***
	46-50	1.422947***	1.506545***	1.451241***
	51-55	1.278193***	1.349253***	1.289299***
	56-60	1.11835***	1.103909***	1.090222***
	61-65	.6529184***	.549525***	.5255607***
	66-70	.2573669***	-.0645083***	-.063121**
	71-75	-.189572***	-.5945387***	-.6471222***
Educación	Bachillerato	-.9030856***	.1325145***	.442474***
	Superior	-1.563989***	-.1553477***	1.136128***

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Categoría base: Desempleado=0.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)

Anexo L: Modelo probit multinomial – Mujeres homosexuales.

Variable	Coefficientes (Sector primario)	Coefficientes (Sector secundario)	Coefficientes (Sector terciario)
Lesbiana	.2330884***	.4366229***	.2858653***
Edad Categórica	25-30	.5500863***	.7015306***
	31-35	.7599411***	.8501595***
	36-40	.8337737***	.9055599***
	41-45	.8186841***	.836862***
	46-50	.7371288***	.7606064***
	51-55	.5740512***	.5592191***
	56-60	.2784638***	.2982276***
	61-65	-.0376095	-.0608241
	66-70	-.3075217***	-.3673543***
	71-75	-.5606018***	-.654241***
Educación	Bachillerato	-.3832117***	-.0101447
	Superior	.0595587	.7157943***

Fuente: Elaboración propia con datos de la GEIH 2022.

Categoría base: Desempleado=0.

Significancia al: *** (1%), ** (5%), *(10%)