

Artículo de investigación



La situación laboral en Colombia según orientación sexual de las personas ocupadas

Employment situation in Colombia according to the sexual orientation of employed people

Josefa Ramoni Perazzi, Ph. D¹. Isaac Guerrero Rincón² y Freddy Ruiz Herrera. Ph. D³.

1. *Doctora en Economía por University of South Florida, US.* Profesora Universidad Industrial de Santander. Colombia. <https://orcid.org/0000-0002-0493-1940/jramonip@uis.edu.co>

2. *Magíster en Ciencias Económicas por la Universidad Nacional de Colombia.* Profesor Universidad Industrial de Santander, Colombia. <https://orcid.org/0000-0001-5794-2742/iguerrin@uis.edu.co>

3. *PhD en Desarrollo Regional e Integración Económica por la Universidad Santiago de Compostela.* Profesor Universidad Industrial de Santander. <https://orcid.org/0000-0003-4180-7145/fjruizhe@uis.edu.co>

JEL clasificación: **J70, J71, J78, J10, J64.**

Recibido: **19/06/2024** Aprobado: **29/08/2024**

Como referenciar este artículo:

Ramoni, J., Guerrero, I., y Ruiz, F. (2024). La situación laboral en Colombia según orientación sexual de las personas ocupadas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*. 20 (39). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.4665>

Resumen. Este estudio busca analizar cómo la orientación sexual incide en la probabilidad de empleo de las personas en Colombia haciendo uso de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2022. A fin de determinar la porción de la brecha atribuible a discriminación por orientación sexual, la probabilidad de empleo previamente estimada a partir de modelos probit se descompone usando los métodos de Oaxaca-Ransom y Yun. La incidencia de empleo informal es mayor entre personas con sexualidad diversa. En promedio, las remuneraciones son mayores y menos dispersas entre hombres cis heterosexuales, mientras que en mujeres cis no se observan diferencias con respecto a su contraparte homosexual. La tasa de desempleo entre heterosexuales es 4 puntos porcentuales inferior, excepto en mujeres. El diferencial a favor de los heterosexuales podría ser incluso peor de no existir cierta ventaja en algunas características laborales en el grupo de personas sexualmente diversas, como por ejemplo la educación. La población con sexualidad diversa se enfrenta a espacios con conductas que crean una estructura de mercado laboral excluyente. En términos generales, las diferencias observadas en la probabilidad de acceso al mercado laboral tienen un importante componente atribuible a factores no observados, incluyendo la discriminación. No se encuentra evidencia de doble discriminación por origen, etnia o condición de campesino. Esta situación se da en Colombia no obstante la existencia de políticas públicas destinadas a disminuir las brechas de desigualdad por discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.

Palabras clave: discriminación laboral, OSIGD, descomposición de Oaxaca-Ransom, descomposición de Yun, desempleo.

Abstract. This study seeks to analyze how sexual orientation affects the probability of employment of people in Colombia based on the 2022 Great Integrated Households Survey. To determine the portion of the gap attributable to discrimination based on sexual orientation, the probability of employment previously estimated from probit models is decomposed using the Oaxaca-Ransom and Yun methods. The incidence of informal employment is higher among people sexually diverse. On average, remuneration is higher and less dispersed among cis heterosexual men; for cis women there are no differences compared to their homosexual counterparts. The unemployment rate among heterosexuals is 4 percentage points lower, except for heterosexual women. The differential in favor of heterosexuals could be even worse if there were no advantages in some job characteristics in the sexually diverse group of people, such as education. The population with diverse sexuality faces spaces with behaviors that create an exclusionary labor market structure. Generally speaking, the observed differences in the probability of access to the labor market have a significant component attributable to unobserved factors, including discrimination. There is no evidence of double discrimination based on origin, ethnicity, or peasant status. This situation occurs in Colombia despite the existence of public policies aimed at reducing the inequality gaps due to discrimination in all areas, including the workplace.

Keywords: labor discrimination, SOGI, Oaxaca-Ransom decomposition, Yun decomposition, unemployment.

Resumo. Este estudo procura analisar como a orientação sexual afeta a probabilidade de emprego das pessoas na Colômbia por meio da Grande Pesquisa Integrada de Domicílios 2022. Para determinar a parte da lacuna atribuível à discriminação por orientação sexual, a probabilidade de emprego previamente estimada a partir do probit modelos é decomposta usando os métodos Oaxaca-Ransom e Yun. A incidência de emprego informal é maior entre pessoas com sexualidade diversa. Em média, a remuneração é maior e menos dispersa entre os homens heterossexuais cis; pra cis mulheres não se observam diferenças em relação aos seus homólogos homossexuais. A taxa de desemprego entre os heterossexuais é 4 pontos percentuais inferior, com exceção das mulheres heterossexuais. O diferencial a favor dos heterossexuais poderia ser ainda pior se não houvesse certa vantagem em algumas características profissionais no grupo de pessoas sexualmente diversas, como a escolaridade. A população sexualmente diversificada enfrenta espaços com comportamentos que criam uma estrutura exclusiva de mercado de trabalho. Em termos gerais, as diferenças observadas na probabilidade de acesso ao mercado de trabalho têm uma componente importante atribuível a factores não observados, incluindo a discriminação. Não há provas de dupla discriminação com base na origem, etnia ou estatuto de camponês. Esta situação ocorre na Colômbia apesar da existência de políticas públicas destinadas a reduzir as disparidades de desigualdade devido à discriminação em todas as áreas, incluindo o trabalho.

Palavras-chave: discriminação no emprego, OSIGD, decomposição Oaxaca-Ransom, decomposição Yun, desemprego.

Introducción

En Colombia, según la Defensoría del Pueblo (2019), se entiende por discriminación la exclusión y restricción conducente a anular o limitar el goce y ejercicio de los derechos de un individuo. Este trato desigual y rechazo no siempre implica el uso de la violencia. En el mercado laboral, son cada vez más fuertes las voces de grupos definidos por su diferenciada orientación sexual que claman por reducir brechas tanto en materia salarial como de oportunidades laborales. No obstante, la población con orientación sexual e identidad de género diversas (OSIGD) 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. Este es fenómeno global, y Colombia no parece ser la excepción. El problema parece centrarse en la demanda laboral, ya que el sesgo no obedece a particularidades de los trabajadores, sino a la posición de los contratantes, además de determinantes contextuales que definen un ambiente heteronormativo traducido como obstáculos para la comunidad de estudio (Fric, 2017).

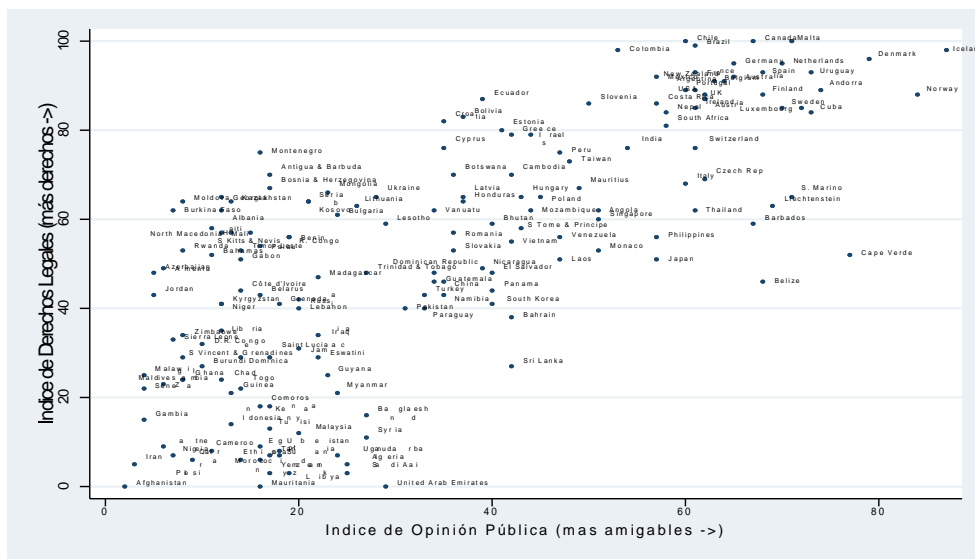
En América Latina y el Caribe (ALC), la situación de la población OSIGD requiere estudios, incluso para determinar su verdadero tamaño; no se diga de su comportamiento en el mercado laboral y en otros ámbitos como el acceso a educación, créditos, derechos civiles, etc. Se conoce que la opinión pública y la reducción de brechas laborales mejora en la medida que los países cuenten con reformas legales que protegen los derechos de esta población, por lo que las instituciones formales juegan un papel fundamental en el moldeado de la actitud hacia las personas OSIGD. A pesar de ello, sorprende el escaso avance en el estudio de la discriminación en el mercado laboral para esta

Figura 2. Gráfico de dispersión por segmentación por conglomerados jerárquicos

población, lo cual puede estar ligado a las dificultades para su identificación y cuantificación. A pesar de la falta de estadísticas confiables, se estima que alrededor del 9% de la población mundial adulta se define como OSIGD, cifra que llega al 13% en Brasil pero que está por debajo del 2% en Colombia. Esta gran diferencia entre países del mismo continente puede atribuirse a las repercusiones para el individuo de manifestar abiertamente su orientación sexual, lo cual va de la mano con el progreso de los derechos de esta población (ver figura 1). Así, mientras en Brasil y Canadá se perfilan como los países con el más alto índice de igualdad de la población LGBTQ+ (80 y 83 puntos, respectivamente), Colombia está en un nivel intermedio (75 puntos, a la par de Estados Unidos y México), pero por encima de los peores desempeños del continente (36 puntos en Paraguay y 24 puntos en Guyana).

No fue sino hasta el 2022 cuando la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), principal instrumento del Departamento de Administración Nacional de Estadística (DANE) de Colombia para caracterizar la población del país y conocer acerca de la situación de empleo, comenzó a recoger información sobre la orientación sexual de las personas mayores de edad a fin de visibilizar este grupo históricamente discriminado. Sin embargo, es muy probable que ese 1,3% de población OSIGD que el DANE estima esté subestimado, dado el relativamente poco avance en materia legal al respecto de esta población en el país. Aun así, las estadísticas muestran un mayor desempleo en la población OSIGD (14,9% versus 11,1% en la población heterosexual al 2022), a pesar de su mayor tasa de participación laboral (78,8% versus 67,0%).

Figura 1. Relación entre opinión pública y derechos legales de la población LGBTQ+



Fuente: elaboración propia con Datos de Equaldex (2024)

Recientemente, se han realizado campañas de inscripción voluntaria en el Sistema Estadístico Nacional (SEN), con el fin de tener una visión más clara de las condiciones socioeconómicas de la población y mejores herramientas para el diseño de políticas públicas pertinentes. 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, con predominio de hombres (51,7%) sobre las mujeres (DANE, 2022). No obstante, las limitaciones estadísticas, es importante realizar un acercamiento a esta problemática poco estudiada en el país, pero que demanda soluciones a los distintos problemas relacionados con discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Los aportes de este estudio son varios. En primer lugar, contribuye con la literatura en torno al tema de la discriminación laboral por diversidad sexual en Colombia, la cual no le ha dado al tema la importancia que amerita, probablemente por las limitaciones en la identificación de dicha orientación en las encuestas de hogares. En segundo lugar, mientras la mayoría de los estudios se enfocan en analizar y descomponer los diferenciales salariales, este se enfoca en la descomposición de la probabilidad de empleo, buscando medir el diferencial en dicha probabilidad atribuible a la orientación sexual diversa, así como identificar los factores que lo determinan. Para ello, se recurre a los métodos de descomposición de Oaxaca-Ransom y de Yun, aplicados a los resultados de las estimaciones de modelos probit a partir de los datos de la GEIH 2022. Se encuentra evidencia de una significativamente menor probabilidad de empleo para los grupos con sexualidad diversa, con diferenciales promedio que van desde 0,95 puntos porcentuales, hasta 2,51 puntos porcentuales, siendo las mujeres el grupo más afectado. Ambos métodos de descomposición coinciden en indicar que parte de este diferencial es atribuible a factores no observables, lo que podría interpretarse como posible discriminación. No se encuentra evidencia de doble discriminación a minorías.

El documento se organiza como sigue. A esta introducción le siguen la revisión bibliográfica, así como el marco teórico. Seguidamente, se explica la metodología empleada, para dar paso a los resultados y, finalmente, las conclusiones.

Problema de investigación

El estudio de la población OSIGD ha evolucionado en el tiempo. Una búsqueda bibliográfica de las bases de datos Scopus a partir de las palabras clave “LGBT” y “sexual orientation” con la ayuda de VosViewer, pone en evidencia que, mientras hace un par de décadas los estudios se enfocaban hacia los aspectos psicológicos, mentales y sociales (prejuicios y estigmatización), hoy en día el análisis se orienta más hacia la discriminación de esta población en todos los sentidos, principalmente laboral y, dentro de este, las diferencias salariales (ver figura 2).

Un estudio de Badgett et al. (2021) resalta la creciente importancia de la investigación de la población OSIGD a nivel mundial y las dificultades para cuantificarla, las cuales comienzan con la falta de uniformidad a la hora de definirla. Con datos para la OECD y para EE. UU., los autores concluyen que la población OSIGD es en promedio más joven y con mayor nivel educativo, tiene mayor (mujeres) o igual (hombres) participación en la fuerza laboral que la población heterosexual y un diferencial salarial que ha caído a cero desde el 26% (hombres) y 20% (mujeres) observado en 1990, pero que sigue teniendo una mayor proporción de población con ingresos por debajo de la línea de pobreza. En contraposición, Assari (2018) encuentra que, en el ámbito escolar en EE.UU. las dinámicas excluyentes y desiguales en la población sexualmente diversa se agravan al desagregar por nivel de ingresos y etnia, lo que repercute negativamente en lo psicológico y en los procesos de aprendizaje. Bernal y Patiño (2020) encuentran evidencia similar para Colombia.

conservadora que determinan las probabilidades de trabajar (Brown et al., 2019). Por su parte, Tebaldi y Elmslie (2006) plantean la decisión de cuántas horas trabajar como una función de utilidad minceriana, a partir de las condiciones del mercado y la autonomía de participar en este. Andersson y Hammarstedt (2011) analizan la selección del tipo de ocupación de personas homosexuales frente a heterosexuales, logrando encontrar diferencias en profesiones que demandan un alto nivel de educación: mientras los hombres tienen menos probabilidades de trabajar que sus pares heterosexuales, las mujeres lesbianas tienen mayor empleabilidad en estas ocupaciones que las mujeres heterosexuales. De manera similar, encuentran evidencia de doble discriminación como consecuencia de la edad o etnia, además de la orientación sexual.

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 y Sónmez, 2022). En algunos casos, la tolerancia es 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 y Almanza, 2010). Además, las dificultades a nivel estructural por el desconocimiento de la normatividad y la existencia de prejuicios dificultan un cambio cultural considerable (Herrera y Hernández, 2019). Ante la incompletitud de las diferentes medidas de los niveles de integración de la población sexualmente diversa, el Banco Mundial crea en 2018 un índice de inclusión de la población LGBTI comparable entre países, que permite además medir los avances en materia de inclusión y la definición de estándares y metas, identificando necesidades de recursos para avanzar hacia una inclusión verdadera. Este índice, que combina indicadores de bienestar económico, salud, seguridad personal, educación y participación política, aún no ha arrojado resultados que permitan tener una visión global de la situación de este grupo a nivel mundial y regional. (Badgett & Sell, 2018).

Pérez (2017) clasifica 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. Todo esto bajo un marco sociocultural de masculinidad hegemónica y heteronormatividad que los lleva a ocultar información, realizar afirmaciones de género (OIT, 2015), ser rechazados de puestos laborales por roles asociados al género (Jiménez et al., 2018), o tener menores probabilidades de entrevista laboral (Drydakis, 2015).

Un estudio llevado a cabo en Chile por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), muestra que cerca del 20% de los trabajadores con orientación sexual diversa encuestados han sufrido discriminación laboral, siendo el maltrato físico y psicológico, el acoso laboral y los despidos injustificados las expresiones más frecuentes. Aun así, sólo una cuarta parte de ellos denuncia su situación y sólo cerca de un quinto recibe apoyo por parte de los sindicatos. La opinión general es que el marco normativo resulta insuficiente y excesivamente complejo, lo que lo hace inoperante.

Con base en la Encuesta Nacional de Demografía y Salud 2010 y 2015 y la Encuesta de Cultura Política 2011 y 2017 del DANE, Bernal y Patiño (2020) analizaron el entorno socioeconómico de la población LGBTI en Colombia. Según este estudio, no se evidencian avances significativos en la no discriminación de esta población. En general, existe acuerdo en que los derechos deben garantizarse por igual para todos los individuos, independientemente de su orientación sexual (86,8% mujeres y 82,7% hombres, no así para parejas del mismo sexo (19,6% y 23,9% respectivamente). La discriminación de la que son objeto las personas de este grupo se presenta en diferentes ámbitos de la vida social, siendo más frecuente entre amigos, vecinos y en la escuela. Entre amigos, la aceptación es mayor entre mujeres, mientras que, en el ambiente escolar, la aceptación parece ser más frecuente

en instituciones privadas. En el ámbito laboral, las autoras resaltan que la población LGBTI tiene limitaciones no solo para acceder al trabajo en general, o a un trabajo decente en particular, sino que existe una cierta segmentación laboral que ubica a esta población en ciertos sectores, con mayor incidencia de informalidad y menor remuneración. Esta discriminación varía según el grupo al que pertenece la persona dentro del espectro LGBTI y entre regiones, incluyendo barreras institucionales que no permiten el reconocimiento del sexo de la persona en algunos casos.

Un estudio de caso recurre a entrevistas semiestructuradas para analizar la situación laboral de la población LGBTI en Bogotá, a partir de una muestra de trabajadores de 12 establecimientos. La composición del mercado laboral de la zona muestra un predominio de hombres (87%) homosexuales (62%). La mayoría de los trabajadores se encuentra cursando estudios universitarios; sin embargo, en el proceso de contratación, la actitud y los valores son los elementos de más peso, seguidos del estrato socioeconómico y la experiencia y cercanía del lugar de residencia. El 25% de los encuestados cuenta con un segundo empleo en unidades productivas en las que prefieren esconder su condición sexual (Jiménez-Castaño et al., 2017).

Metodología

En este estudio se hace uso de la información recogida por el DANE a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2022. Se limita las observaciones a la población entre 18 y 75 años de edad¹. Para clasificar las personas como integrantes del grupo OSIGD 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 atracción sexual únicamente por el sexo opuesto, e identidad de género socialmente asociada con su sexo biológico.

En primer lugar, se recurre a modelos de respuesta binaria probit para estimar el efecto de algunas variables, incluyendo la orientación sexual, sobre la probabilidad de empleo de los individuos. Así, el modelo general planteado viene dado por

$$Prob(empleo = 1|X_i) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 OSIGD + \beta_2 edad + \beta_3 edad^2 + \beta_4 educa + \beta_5 etnia + \beta_6 migrante + \beta_7 cohabita) + u_i$$

(1)

donde *empleo* es una variable binaria que toma valor uno si la persona ejerció alguna actividad remunerada como ocupación principal o alternativa de ingresos durante la semana anterior a la encuesta, cero en otro caso; *X* es una matriz de variables explicativas que se muestran explícitamente en el lado derecho de la ecuación; *OSIGD* es una variable cualitativa binaria, que toma valor 1 si la persona pertenece al grupo con orientación sexual diversa, cero en otro caso, y cuyo efecto se estima sea negativo; *edad* representa la edad de la persona en años como proxy de la experiencia, la cual se espera tenga un efecto positivo pero decreciente sobre la probabilidad de empleo; *educa* recoge el máximo nivel educativo alcanzado por la persona, según sea primaria (1), secundaria (2) y superior (3), que en general debería afectar de manera positiva; *etnia*, *campesino* y *migrante* son también variables dicotómicas que recogen la condición de pertenecer o no a algunas de estas minorías, las cuales muy frecuentemente son discriminadas en el mercado laboral. Finalmente, *cohabita*, como proxy del estado civil, indica si convive con su cónyuge, condición que generalmente se asocia a una mayor responsabilidad y, por ende, mayor probabilidad de empleo. Se consideran además

1. La encuesta no recoge información sobre la orientación sexual e identidad de género para la población en edad de trabajar menor de 18 años.

interacciones entre las variables que identifican grupos minoritarios y la orientación sexual de las personas. Este procedimiento se repite por grupos de interés, desagregados por identidad sexual.

A partir de los resultados obtenidos, se procede a analizar las diferencias en las probabilidades de acceso al mercado laboral a partir de dos métodos de descomposición. El primero, es el método generalizado de descomposición de diferencias en el primer momento o método de Yun (2004), el cual es una extensión del método de Oaxaca-Blinder y parte de ajustar un modelo de regresión probit dado por la ecuación (2) para todo el conjunto de datos, siendo A y B los grupos de interés y X la matriz de variables explicativas antes definida en (1). Este procedimiento arroja la contribución de cada variable a la diferencia de probabilidades de empleo, así como la porción no explicada de la brecha observada.

$$\overline{Prob(empleo)_A} - \overline{Prob(empleo)_B} = \sum_{i=1}^k Prob_{\Delta X}^i [\overline{\phi(X_B \beta_B)} - \overline{\phi(X_A \beta_B)}] + \sum_{i=1}^k Prob_{\Delta X}^i [\overline{\phi(X_A \beta_B)} - \overline{\phi(X_A \beta_A)}]$$

(2)

El segundo método es la descomposición propuesta por Oaxaca y Ransom (1988) para modelos no lineales dados por (3), que incluye principalmente una media ponderada de los vectores de coeficientes de cada grupo (3.1), a partir de una matriz escalar de ponderación (Ω) que toma los valores de 1 y 0 (Sinning et al., 2008). La información obtenida representa el diferencial atribuible a las características de los trabajadores, cambiando el grupo de referencia en cada valor de Ω .

$$\begin{aligned} \overline{Empleo_A} - \overline{Empleo_B} &= (\overline{X_A} - \overline{X_B})\beta^* + \overline{X_A}(\beta_A - \beta^*) + \overline{X_B}(\beta^* - \beta_B) \\ \beta^* &= \Omega\beta_A + (I - \Omega)\beta_B \end{aligned} \quad (3)$$

Haciendo uso de ambos métodos de descomposición, se analiza el diferencial en la probabilidad de empleo entre los siguientes grupos: heterosexuales versus personas OSIGD, hombres heterosexuales cis con respecto a hombres homosexuales y, finalmente, mujeres heterosexuales cis con respecto a sus pares homosexuales.

Resultados

La muestra cuenta con 621.270 individuos, de los cuales el 1,62% pertenece a la población OSIGD, lo cual se corresponde con las proporciones que el DANE estima para el país. Al desagregar por sexo biológico al nacer, la incidencia de individuos que se identifican como homosexuales es aún más baja, especialmente en el grupo de las mujeres con apenas 0,7% (ver tabla 1).

Tabla 1. Descripción de la muestra

Variable	OSIGD	Hetero sexual	Hombre		Mujer		
			Homo sexual	Hetero sexual	Homo sexual	Hetero sexual	
Grupos de sexo y orientación sexual	1,6	98,4	1,1	98,9	0,7	99,3	
Empleo (%)	Empleado	86,6	90,5	85,4	89,8	86,0	84,0
	Desempleado	13,4	9,5	14,6	10,2	14,0	16,0
Educación (%)	Primaria	37,7	32,6	31,5	32,3	28,6	33,0
	Secundaria	36,0	39,6	34,5	40,2	42,0	38,9
	Superior	32,3	27,8	34,0	27,5	29,4	28,1
Cohabita (%)	Sí	29,4	53,9	31,1	55,9	46,0	52,1
	No	70,5	46	68,9	44,1	54,0	47,9
Minorías (%)	Etnia	9,6	10,5	8,0	10,5	12,2	10,5
	Migrante	6,9	4,7	10,2	4,6	6,3	4,7
	Campeño	15,6	29,2	12,8	31,1	16,9	27,4
Informal (%)	Sí	51,5	42,8	54,6	40,5	53,8	46,4
	No	48,5	57,2	45,5	59,5	46,2	53,6
Sector del Empleo (%)	Primario	4,9	15,5	5,1	22,1	5,2	5,6
	Secundario	14,4	19,3	14,9	23,5	14,1	12,9
	Terciario	80,7	65,3	80,0	54,4	80,7	81,5
Edad (años)	Media	38,4	41,4	35,2	40,9	34,8	41,8
	Coef. Variación	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Sueldos (MM COP)	Media	1,8	1,4	2,2	1,5	1,4	1,4
	Coef. Variación	1,5	1,7	1,4	1,8	1,1	1,6

Fuente: cálculos propios con base en la GEIH (2022)

En términos generales, cerca del 70% de los individuos tiene, a lo sumo, educación media, porcentaje que es mayor entre heterosexuales, excepto en mujeres. La incidencia de personas con educación superior es relativamente baja, pero mayor entre individuos con orientación sexual diversa. La edad promedio es siempre más alta entre heterosexuales, sin mayores diferencias en su dispersión. Las personas heterosexuales muestran mayor propensión a convivir con su pareja, probablemente por las presiones sociales que no facilitan la convivencia en parejas de personas del mismo sexo. Los grupos minoritarios identificados con la condición de campesino, migrante o pertenecientes a alguna etnia no muestran un patrón de comportamiento definido. Así, mientras que la proporción de personas que se definen como campesinas es siempre menor en los grupos con orientación sexual diversa, la proporción de los que se identifican como migrantes es siempre relativamente mayor, no habiendo un patrón sistemático en las estadísticas de quienes reportaron pertenecer a una etnia.

A nivel laboral, llama la atención que el salario promedio es siempre mayor y su dispersión es siempre menor en grupos sexualmente diversos, probablemente por su mayor nivel educativo, excepción hecha en el grupo de mujeres cis, en las cuales no se presentan diferencias con respecto a sus contrapartes homosexuales. Visto así, no pareciera haber discriminación laboral en contra de este grupo, no al menos en salarios. Sin embargo, dado que este estudio se centra en analizar sus probabilidades de acceso al mercado laboral, preocupa la notoria diferencia en las tasas de

desempleo observadas. En efecto, las tasas de desempleo entre heterosexuales están siempre al menos 4 puntos porcentuales (pp) por debajo de las de los demás, excepción hecha en el caso de las mujeres homosexuales. La incidencia de empleo en el sector informal es también notoriamente más alta entre personas con sexualidad diversa, con tasas siempre superiores al 51% (versus el 46,4% para mujeres cis, el máximo valor observado entre heterosexuales) y que, en el caso de los hombres, cis representa una diferencia de 14 pp por encima de la de su contraparte heterosexual. Ante este escenario, no es de extrañar que más del 80% de la población LGBTQ se emplee en actividades del sector terciario el cual, si bien es siempre mayoría, para este grupo es entre 15 y 25 pp superior. Una vez más, las mujeres son la excepción, con similares tasas de ocupación en este sector. En los sectores primario y secundario prevalece la participación heterosexual, especialmente la de los hombres cis. Cabe resaltar que en sendos modelos de regresión probit multinomial no reportados, se pudo evidenciar que los individuos pertenecientes al grupo OSIGD en general, así como los homosexuales de sexo masculino al nacer tienen una significativamente menor probabilidad de empleo en los sectores primario y secundario, pero mayor en el terciario; para las mujeres homosexuales no se observó ningún patrón que permita identificar la prevalencia de algún sector en específico.

Al analizar el desempleo según grupos dentro de la población OSIGD, se observa que las tasas son relativamente más altas en transexuales y homosexuales, especialmente hombres. Para todas las categorías, las tasas de desempleo observadas tienden a ser mayores que el promedio general, excepción hecha de las mujeres bisexuales (ver tabla 2).

Tabla 2. Tasas de desempleo según grupo de OSIGD

Condición	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
General	9,70	9,46	10,05
Heterosexual	9,50	10,2	16,0
OSIGD	13,40	13,12	13,82
Transexual	14,67	16,87	12,81
Homosexual	14,31	14,60	14,00
Bisexual	8,40	10,30	7,18

Fuente: cálculos propios con base en la GEIH (2022)

Como se indicó anteriormente, se recurre a modelos probit para analizar las probabilidades de empleo y los factores que la determinan. Siendo el interés de este estudio determinar si la orientación sexual o identidad de género afectan de manera significativa dicha probabilidad, en aras de mostrar robustez en los resultados se ajusta el modelo presentado en (1) considerando diferentes especificaciones y desagregando por diferentes grupos. La tabla 3 resume los resultados de los modelos, indicando en cada caso los coeficientes resultantes y los efectos marginales para los factores estadísticamente significativos.

Los dos primeros modelos se ajustan considerando la muestra completa, incluyendo únicamente las variables de educación, edad y OSIGD (modelo 1), a las que se añaden las variables de control descritas anteriormente (modelo 2). A fin de determinar la posibilidad de doble discriminación, se incluye la interacción de la variable de orientación sexual con las que identifican grupos minoritarios como etnias, migrantes y campesinos. En ambos casos, la variable OSIGD resulta estadísticamente significativa y con efecto negativo, según lo cual las personas con orientación sexual diversa tienen entre 0,95 y 1,25 pp menos de probabilidad de empleo, según el caso, comparados con los heterosexuales. No se encuentra evidencia de discriminación en contra de la población migrante, lo cual coincide con los resultados obtenidos por Obando et al. (2022), pero si contra los individuos

pertenecientes a etnias o campesinos. Sin embargo, no hay evidencia de que estos grupos sean, además, discriminados dada su orientación sexual.

Tabla 3. Resultados de los modelos probit según grupos

Variables	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3: Hombres		Modelo 4: Mujeres	
	Coefficientes	Efectos marginales	Coefficientes	Efectos marginales	Coefficientes	Efectos marginales	Coefficientes	Efectos marginales
OSIGD	-0.0718* (0.0231)	-1.25	-0.1170** (0.0533)	-0.95	-	-	-	-
Homosexual	-	-	-	-	-0.1450** (0.0598)	-0.85	-0.0289*** (0.1036)	-0.25
Edad	0.0546* (0.0013)	0.91	0.0455* (0.0013)	0.75	0.0282* (0.0015)	0.62	0.0310* (0.0024)	0.52
Edad2	-0.0004* (0.0001)	-0.01	-0.0004* (0.0001)	-0.01	-0.0002* (0.0000)	-0.01	-0.0001* (0.0000)	-0.01
Educación Media	0.1498* (0.0225)	2.32	0.1392* (0.0228)	2.16	0.2310* (0.0242)	4.65	0.1179** (0.0484)	1.89
Educación Superior	0.2336* (0.0275)	2.77	0.2624* (0.0281)	3.08	0.0882* (0.0308)	1.48	0.2784* (0.0534)	3.43
Cohabita	-	-	0.2601* (0.0060)	4.29	-0.4579* (0.0068)	10.53	0.2297* (0.0097)	3.72
Migrante	-	-	0.1594* (0.0136)	2.42	0.1797* (0.0150)	3.72	0.0758/ (0.0205)	1.25
Migrante* OSIGD	-	-	0.0769 (0.0882)	-	0.1156 (0.097)	-	0.1548 (0.1657)	-
Etnia	-	-	-0.1307* (0.0086)	-2.26	-0.1701* (0.0097)	-3.95	-0.1471* (0.0133)	-2.59
Etnia* OSIGD	-	-	0.1137 (0.0740)	-	0.1156 (0.0966)	-	0.1402 (0.1299)	-
Campesino	-	-	-0.0891* (0.0068)	-1.42	-0.1726* (0.0075)	-3.66	-0.0249** (0.0112)	-0.40
Campesino* OSIGD	-	-	0.0662 (0.0580)	-	-0.1155*** (0.0652)	-	0.0824 (0.1106)	-
Constante	0.1054* (0.0333)	-	0.2542* (0.0339)	-	0.3515* (0.0371)	-	0.3239* (0.0653)	-
Clasificación (%)	90.30	-	90.30	-	84.69	-	89.93	-

Nota: errores estándares robustos entre paréntesis; efectos marginales en puntos porcentuales. Significativo al 1% (*), al 5% (**), al 10% (***). Los dos primeros modelos incluyen toda la muestra, mientras que los restantes se limitan a un determinado grupo según sexo biológico al nacer.

Fuente: cálculos propios con base en la GEIH (2022)

La especificación completa se repite en los siguientes modelos, considerando la condición de homosexual en lugar de OSIGD, tanto para individuos con sexo biológico masculino al nacer (hombres, modelo 3) como para individuos con sexo biológico femenino al nacer (mujeres, modelo 4). Para los hombres, se observa que la condición de homosexualidad implica una reducción estadísticamente significativa de su probabilidad de empleo por el orden de los 0,85 pp frente a sus pares heterosexuales. Para el caso de las mujeres homosexuales, el efecto es también negativo, pero menor (0.25pp) y apenas marginalmente significativo. Una vez más, no se encuentra evidencia de

doble discriminación en grupos minoritarios. Los resultados son consistentes, independientemente de las especificaciones del modelo; en todos los casos, el efecto de las restantes variables fue acorde al esperado.

A fin de identificar qué tanto los diferenciales en la probabilidad de empleo observados son atribuibles a discriminación, se recurre a la descomposición de estos a partir de los métodos de Yun y de Oaxaca-Ransom antes descritos aplicados a los resultados de los modelos con especificación completa, a fin de reducir sesgos por omisión de variables. Estos resultados indican en qué medida las diferencias en las características promedio o en los coeficientes contribuyen a las diferencias observadas en las probabilidades promedio de empleo.

Tanto en el caso de las descomposiciones con base el método de Yun como aquellas con base en Oaxaca-Ransom se observa inicialmente un diferencial positivo en la probabilidad de empleo a favor de los individuos heterosexuales (modelo 2). Similares resultados se obtienen al desagregar el análisis por sexo biológico (modelos 3 y 4). En la mayoría de los resultados, este diferencial parece estar explicado principalmente por diferencias en la influencia de los factores, es decir, en los coeficientes, antes que en las diferencias en la distribución de las características. De hecho, con base únicamente en las características de los individuos, el grupo de los heterosexuales debería tener menor probabilidad de empleo y es que, siendo que la porción explicada del diferencial es negativa y significativa, se entiende que las características observadas contribuyen a reducir el diferencial, el cual resultaría mayor si los niveles de las variables explicativas fuesen iguales para ambos grupos. Esto ocurre generalmente cuando el grupo con diferencial en contra tiene ventaja en una o más características observables, es decir, características que los harían menos propensos a estar desempleados como, por ejemplo, el mayor nivel educativo que exhiben los grupos con orientación sexual diversa. Así, el mayor peso del diferencial parece ser atribuible al componente no explicado, el cual es estadísticamente significativo, y que podría asociarse con discriminación en contra de la población OSIGD. Sin embargo, debe reconocerse que este componente también captura el efecto potencial de las diferencias en variables no observadas. Independientemente del método empleado, el diferencial es mayor para las mujeres, grupo para el cual el componente no explicado tiene un peso mucho mayor (ver tabla 4). Cabe resaltar que, si bien la GEIH es una muestra representativa de la población que sirve de base para la construcción de indicadores socioeconómicos a nivel nacional, la aparente subrepresentación de la población sexualmente diversa en la muestra puede ser un factor limitante a la hora de generalizar conclusiones.

Tabla 4. Descomposición de la probabilidad de empleo

Fuente	Modelo 2		Modelo 3 (Hombres)		Modelo 4 (Mujeres)	
	Yun	O-R	Yun	O-R	Yun	O-R
Diferencial	0.054* (0.0054)	0.069*	0.0501* (0.0075)	0.0423*	0.1074* (0.0100)	0.1098*
Explicada (Debida a características)	-0.0211* (0.0017)	-0.0246* 351.9%	-0.0321* (0.0026)	-0.0108 25.45%	-0.0177** (0.0027)	-0.0330* 30.07%
No explicada (Atribuible a discriminación)	0.0265* (0.0051)	0.0315* 451.9%	0.0188* (0.0071)	0.0315* 74.55%	0.0897* (0.0095)	0.0768* 69.93%

Nota: errores estándares en paréntesis. Significativo al 1% (*), al 5% (**), al 10% (***). Resultados de Oaxaca-Ransom (O-R) para $\omega=1$, matriz de identidad. No se observan mayores diferencias en el caso de que ω sea una matriz nula.

Fuente: cálculos propios con base en la GEIH (2022)

Conclusiones y discusión

En concordancia con los resultados que reporta el DANE, nuestro estudio muestra una aparente subrepresentación de la población OSIGD, la cual llega a menos del 2% del total de la población adulta. Ello parece corroborar las conclusiones de (Jiménez-Castaño et al., 2017) en cuanto a la tendencia de este grupo a esconder su condición sexual. En efecto, la evidencia estadística indica que el mercado laboral colombiano se ve permeado por una estructura social y cultural heteronormativa que incide en la probabilidad de acceso a empleo para las personas con orientación sexual e identidad de género diversa. Esta situación se repite a pesar del sexo biológico de la persona, pues las mujeres homosexuales también tienen probabilidad de empleo que supera a la de su contraparte heterosexual. 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 sugiere mayores dificultades de acceso al mercado laboral para este grupo.

En cuanto a características individuales, la población OSIGD tiene mayores niveles educativos, pero menor edad promedio, lo que se traduce en menor experiencia y podría explicar los menores salarios promedio que muestra. Esta menor edad puede explicarse por el hecho de que la manifestación de las preferencias sexuales diversas es un fenómeno relativamente reciente. Lo anterior implica que, dada la aparente existencia de diferencias a favor de los heterosexuales en el acceso al mercado laboral, es posible que las características de las personas OSIGD no estén siendo apreciadas 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. 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.

Los modelos se ajustaron considerando diferentes especificaciones y con base en diferentes grupos, según orientación sexual, a fin de demostrar robustez en los resultados. Estos permiten concluir que existe evidencia de diferencias en la probabilidad de acceso al mercado laboral atribuibles a dicha orientación sexual. El diferencial en la probabilidad de empleo va desde 0,25 pp para individuos con sexo biológico femenino y 0.85 pp para individuos con sexo biológico masculino, siempre en contra de la población OSIGD. En este sentido, al igual que Bernal y Patiño (2020), no se observan avances por cuanto se mantienen las limitaciones de acceso al mercado laboral.

Al descomponer estos diferenciales se encuentra un componente atribuible a las diferencias en las características observables de los individuos, lo cual indica que una parte importante del diferencial en la probabilidad de empleo puede ser explicada por las características observables explícitamente incluidas en el modelo, como la educación y la edad como proxy de la experiencia, entre otros. El signo negativo de este primer componente sugiere una cierta ventaja en algunas de estas características laborales, como es el caso del nivel educativo que, como ya se dijo, es mayor en el grupo de personas con orientación e identidad sexual diversa. Aun así, después de tener en cuenta estas diferencias aún persiste un diferencial incluso mayor que el anterior, estadísticamente significativo, que no puede ser explicado por las características observables incluidas en el estudio. Esto podría sugerir la presencia de factores no observables, como discriminación basada en la orientación sexual, sesgos en el mercado laboral, o incluso factores culturales que influyen en la disparidad en la probabilidad de empleo entre los dos grupos, con ventaja de las personas heterosexuales sobre la población OSIGD. Estos resultados son consistentes, independientemente del método de descomposición. A diferencia de otros estudios, no se encuentra evidencia de doble discriminación en individuos por otras condiciones como el país de origen, etnia o condición de campesino.

Esto ocurre no obstante los esfuerzos del Gobierno Nacional por construir un marco normativo para contrarrestar la discriminación en personas sexualmente diversas a través del Decreto 762 de 2018 del Ministerio del Interior, el cual establece la adopción de una política pública orientada a garantizar el ejercicio de los derechos a las personas que hacen parte de los grupos LGBTI, entendiendo estos como derechos generales a la vida, la educación, la salud, el trabajo, el acceso a la justicia, cultura e inclusión social. Para ello, se establecen tres ejes estratégicos: fortalecimiento de las instituciones para la atención teniendo en cuenta el enfoque diferencia por orientación sexual e identidad de género, la promoción e inclusión de los sectores sociales LGBTI y el respeto, protección y garantía de derechos. Sin embargo, si bien es importante contar con un marco normativo que garantice la igualdad de derechos sin distinción por orientación sexual, es evidente que la inclusión social de los grupos con sexualidad diversa no se obtiene vía decreto y requiere ir más allá de la visibilización de esta población. Es también un problema cultural y de aceptación social que aún tiene mucho camino por recorrer, según se observa en los bajos niveles de los índices de derechos y de aceptación social de la población OSIGD en el país. Y es que, como lo señala (Herrera y Hernández, 2019), la educación es necesaria tanto para evitar los prejuicios como para conocer y comprender las normas que amparan a estos grupos. Urgen, entonces, programas de educación en este sentido en un país que, si bien ha mostrado avances, se evidencia la necesidad de seguir avanzando en la transformación de prejuicios e imaginarios culturales que discriminan incluso a la mujer y justifican la violencia contra ellas.

La erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género es una de las medidas prioritarias establecidas en el Consenso de Montevideo sobre población y desarrollo. Este consenso, firmado en 2013 por países de América Latina y el Caribe, incluida Colombia, en apoyo a los objetivos de desarrollo sostenible para el periodo 2014-2017 y reafirmado posteriormente, se plantea la identificación de prácticas discriminatorias y vacíos legales, proponer y desarrollar políticas diseñadas especialmente para erradicar la discriminación por motivos de orientación sexual, hacer esfuerzos sostenidos para promover el cambio cultural necesario para modificar las prácticas sociales y culturales que perpetúan las inequidades basadas en prácticas discriminatorias, así como plantear mecanismos de reparación de daños por la violación de derechos humanos en este sentido. Una propuesta muy completa sin duda, pero que aún no evidencia los resultados esperados.

Referencias

- Andersson, L., Hammarstedt, M. (2011) Sexual orientation and occupational rank, *Economics Bulletin*, 31, 3: 2422-2433.
- Assari, S. (2018) Does school racial composition explain why high income black youth perceive more discrimination? A gender analysis, *Brain Sciences*, 8, 8: 140. <https://doi.org/10.3390/brainsci8080140>
- Badgett, M. (1995) The wage effects of sexual orientation discrimination, *ILR Review*, 48, 4: 726-739. <https://doi.org/10.1177/001979399504800408>
- Badgett, M. (2018). Left out? Lesbian, Gay, and Bisexual Poverty in the U.S. *Population Research an Policy Review*, 37, 667-702. [doi:https://doi.org/10.1007/s11113-018-9457-5](https://doi.org/10.1007/s11113-018-9457-5)
- Badgett, M. L., Carpenter, C. S., & Sansone, D. (2021). LGBTQ Economics. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 141-170. [doi:https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141](https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141)
- Badgett, M. V., & Sell, R. (2018). *Conjunto de indicadores propuestos para el índice de inclusión LGBTI*. New York: UNPD. Obtenido de <https://www.undp.org/es/publicaciones/indice-lgbti>
- Badgett, M., Waaldijk, K., & van der Meulen, Y. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World development*, 120, 1-14. [doi:https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011](https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011)

- Bernal, J., Patiño, C. (2020) Documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia. Bogotá: Dirección de Desarrollo Social Departamento Nacional de Planificación. <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. (2019) Sexual orientation and labor force participation: Findings from Chile and Uruguay, *Feminist Economics*, 25, 2: 90-115. <https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1554905>
- DANE. (2022) Encuesta pulso social. Población LGBT y bienestar subjetivo, Bogotá https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pulso-social/comunicado_EPS_poblacion_lgbt-ene2022-may2022.pdf
- Gobierno de Colombia (2018). Decreto 762 de 7 de mayo de 2018. Política Pública garantía de los Derechos sectores sociales LGBTI. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>
- Defensoría del Pueblo (2019) Informe defensorial: Violencias basadas en Género y Discriminación, Bogotá, <https://www.defensoria.gov.ve/public/pdf/Informe%20Defensorial-Violencias-Basadas-Genero-Discriminacion.pdf>
- Drydakakis, N. (2009) Sexual orientation discrimination in the labour market, *Labour Economics*, 16, 4: 364-372. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.12.003>
- Drydakakis, N. (2011) Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece, *Feminist Economics*, 17, 1: 89-117. <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.541858>
- Drydakakis, N. (2012) Sexual orientation discrimination in the Cypriot labour market, Distastes or uncertainty? *European Journal of Marketing*, 35, 5: 720-744. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2012-0026>
- Drydakakis, 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. <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. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0239>
- Fric, K. (2017) Access to the labour market for gays and lesbians: Research review, *Journal of gay & lesbian social services*, 29, 19: 319-361. <https://doi.org/10.1080/10538720.2017.1365671>
- Geijtenbeek, L., Plug, E. (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. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2017.12.006>
- González, M., Sönmez, I. (2022) Challenging Heteronormativity: An analysis of the effect of sexual orientation on earnings in Spain, *Journal of Family Issues*, 43, 1: 141-163. <https://doi.org/10.1177/0192513X21993184>
- INADI (2016) Diversidad sexual en el ámbito del trabajo, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Buenos Aires. http://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf
- Jepsen, C., Jepsen, L. (2022) Convergence over time or not? U.S. wages by sexual orientation, 2000–2019, *Labour Economics*, 74: 102086 <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102086>
- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., Sánchez-Muñoz, M. (2017) Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBT: un estudio de caso en la localidad de Chapinero, Bogotá, Colombia, *Papeles de Población*, 23, 93: 231-267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Mejía, J., Almanza, M. (2010) Comunidad LGBT: Historia y reconocimientos jurídicos, *Revista Justicia*, 17: 78-110. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/618>
- Mejía, J., Almanza, 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.
- 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.

- Obando, A.J., Ramoni-Perazzi, J. Guerrero, I. (2022) Efectos de la migración venezolana sobre los salarios en Colombia, *Estudios de Economía*, 49, 1: 91-113. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52862022000100091>
- OIT (2015) La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT https://www.ilo.org/gender/WCMS_380831/lang--es/index.htm
- OIT (2022). Estudio de la situación sociolaboral de la población LGBTIQ+ en Chile 2020. Chile: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://mums.cl/wp-content/uploads/2021/06/Estudio-de-la-Situacion-Sociolaboral-de-la-Poblacion-LGBTIQ+en-Chile-2020-Sindicato-Luis-Gauthier.pdf>
- Pérez, A. (2017) Trabajar sin romper el molde: Discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia, *Revista Palabra, Palabra Que Obra*, 17, 17: 20-41. <https://doi.org/10.32997/2346-2884-vol.17-num.17-2017-1821>
- Rave, 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. <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>
- Sansone, D. (2019) Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination, *Journal of Public Economics*, 180, 20. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104086>
- Sinning, M., Hahn, M., Bauer, T. K. (2008) The Blinder-Oaxaca decomposition for nonlinear regression models, *The Stata Journal*, 8, 4: 480-492. <https://doi-org.bibliotecavirtual.uis.edu.co/10.1177/1536867X0800800402>
- Tebaldi, E., Elmslie, B. (2006) Sexual orientation and labor supply, *Applied Economics*, 38, 5: 549-562. <https://doi.org/10.1080/00036840500293789>
- Yun, M.S. (2004) Decomposing Differences in the First Moment, *Economics Letters*, 82, 2: 275-280.



Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409683528005>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante
Infraestructura abierta no comercial propiedad de la
academia

Josefa Ramoni Perazzi, Isaac Guerrero Rincón,
Freddy Ruiz Herrera

**La situación laboral en Colombia según orientación
sexual de las personas ocupadas**

**Employment situation in Colombia according to the
sexual orientation of employed people**

Cuadernos Latinoamericanos de Administración

vol. 20, núm. 39, 4665, 2024

Universidad El Bosque,

ISSN: 1900-5016

ISSN-E: 2248-6011

DOI: <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.4665>