



EL COLEGIO DE MÉXICO CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS

LICENCIATURA EN ECONOMÍA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ECONOMÍA

**EL EFECTO DE SER LGB EN MÉXICO:
EVIDENCIA DE UNA BRECHA EN INGRESOS LABORALES
POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN 2017**

JESÚS ANTONIO HERNÁNDEZ OLMOS

PROMOCIÓN 2020-2024

ASESOR:

LAURA JUÁREZ GONZÁLEZ

CIUDAD DE MÉXICO, 2025

Para quien se ha sentido excluido solo por ser diferente.

*No marchamos solo para cambiar nuestro mundo,
marchamos para inspirar a quien aún no se anima.*

Agradecimientos

A mis padres a quienes les agradezco por lo que soy, por amarme tanto y por siempre estar ahí. A mi madre quien siempre me inspira a ser mejor, y a mi padre quien me recuerda siempre hacer lo correcto. Muchas gracias a los dos, no estaría hasta acá sin ustedes.

A Lorena, mi mejor amiga y hermana, quien siempre está a mi lado a uno, diez, cientos o miles de kilómetros. Gracias por tu amistad, apoyo y nunca dejarme solo.

A Carlitos, Mary y Carlos por ser la roca de la familia, no me imagino la vida sin ustedes. Espero que todos sus proyectos se cumplan.

A mi abuelito Cris por una infancia inolvidable; tu partida deja un vacío en la familia. Y a mi abuelita Lupe por siempre recibirme con los brazos abiertos.

A la doctora Laura Juárez por creer en este proyecto desde el inicio. Gracias por su paciencia, compañía, consejos y ser una de las mejores profesoras del Colegio. A las profesoras y profesores Diana, Adriana, Stephen McKnight, Aurora por su labor.

A la doctora Julieta Brambila por ser una inspiración. Gracias por la oportunidad de realizar el servicio con usted y el equipo.

A la familia Olmos Palacios, por siempre estar con nosotros, en las buenas y en las malas. Gracias por enseñarme lo que significa ser familia. En especial a Vicente Olmos Palacios y James Ziemke.

A mi tía Cristy y a mi tío Quique por ser los mejores padrinos que un niño podría desear.

A Michelle y Helena, algún día encontraremos el cerro donde escribir nuestros nombres para la eternidad. Gracias por tantos años de amistad y aprendizaje que atesoraré siempre.

A Paty, gracias por regresar a mi vida, donde siempre tendrás un lugar.

A todas las profesoras, quienes me guiaron e inspiraron. En especial a las maestras Pilar y Rosy, Irma, Rocío, Catalina, Caro, Lima y Gaby; por prepararme para dar lo mejor de mí.

A Bernardo, por ser mi confidente, amigo y mayor alentador. Gracias por ayudarme a vivir libre el Colegio y la ciudad, no te puedo terminar de agradecer por los dos últimos años.

A Montse, Blanca, Aarón, Javier, Carlos, Melannie y Astoria por hacer este proceso más llevadero, por escucharme, aconsejarme e inspirarme por su inteligencia y valentía.

A la fundación BBVA, por todas las oportunidades en este proceso. Por mi primera experiencia laboral con un equipo al que estimo muchísimo.

A Todes COLMEX, por las amistades que me proporcionó, en el Colegio y fuera. Mi estancia reafirmo mi dedicación al activismo que está detrás de este trabajo.

Resumen

Este trabajo es el primero en aplicar la metodología de estimación por emparejamiento al estudio del efecto de la discriminación por orientación sexual en el ingreso laboral en México. Además, es uno de los primeros estudios en México en incluir personas solteras que se identifiquen como lesbianas, gay, bisexuales o no heterosexuales en la estimación. Se utilizó la base de datos proveniente de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Se encuentra que los hombres homosexuales, bisexuales y otras orientaciones ganan entre 10.66 y 6.02 por ciento menos que los hombres heterosexuales de la misma edad y características sociodemográficas similares. Para las mujeres no heterosexuales se estima una diferencia de menos 4.65 por ciento o una ganancia de 5.48 en su ingreso comparadas con mujeres heterosexuales de la misma edad en condiciones similares. Así, como una persistencia de la discriminación hacia la comunidad LGB entre 7.23 y 0.99 menos en el ingreso laboral de toda la comunidad.

Índice

1. Introducción	1
2. Contexto: Identificando a las personas LGB en los datos existentes	4
3. Revisión de literatura	7
4. Descripción de los datos	12
5. Metodología	16
6. Resultados	19
7. Conclusiones y miradas al futuro	25
8. Referencias	27
9. Anexos	29

1. Introducción

La medición de los impactos de la discriminación en la vida diaria presenta retos importantes. Las consecuencias de los prejuicios no solo son abusos físicos o emocionales, también, existen impactos no observados en el mercado inmobiliario y laboral (Alarcón 2019). La estimación de los efectos de la discriminación en el ingreso laboral, el cual representa para la mayoría de la población su único ingreso, es relevante para entender las condiciones del bienestar socioeconómico de la comunidad lésbica, gay y bisexual y los retos a los que se enfrentan en el mundo laboral (Valfort 2017).

En este estudio se busca responder a la pregunta: ¿cuál es la brecha de ingreso laboral a la que se ha enfrentado la comunidad LGB en México en la última década? Para responder esta interrogante, es necesaria una encuesta con unidad de observación a nivel individual que sea representativa de la población nacional y que capture el ingreso nominal y orientación sexual. La falta de tales ejercicios estadísticos es la principal limitante para responder esta pregunta en América Latina. Rara vez se pregunta de forma directa la orientación sexual y aun en menor medida la identidad de género (Lee Badgett, Carpenter, y Sansone 2021).

La orientación sexual es el término paraguas para la atracción sexual y/o sentimental que una persona experimenta hacia las personas de su mismo género (homosexual), a un género distinto al propio (heterosexual), o indistinto del género de la otra persona (bisexualidad, pansexualidad, queer) o ninguna atracción (asexualidad, aromántica). La orientación sexual no es estática y no se expresa de forma homogénea entre los individuos que puedan denominarse debajo de la misma categoría (APA 2013).

Este trabajo usa los recursos estadísticos encaminados en años recientes a dimensionar la población lésbica, gay, bisexual, transgénero y no binaria en México; además de recolectar las condiciones socioeconómicas de grupos minoritarios y subrepresentados. En 2005, el Consejo Nacional de Prevención de la Discriminación (CONAPRED) realizó un ejercicio para medir la magnitud y las consecuencias de la discriminación en diversos sectores de la sociedad: como personas racializadas, de origen étnico distinto, adultos mayores, infancias, adolescencias, personas no cristianas o por orientación sexual (CONAPRED 2019). En el 2017, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) colaboró en ese ejercicio para presentar la encuesta nacional de discriminación (ENADIS). La encuesta refleja la percepción nacional, opinión y experiencia sobre

la discriminación a los grupos antes mencionados, y donde adicionalmente se capturaron datos socioeconómicos y demográficos de los encuestados (INEGI 2017).

Desde 1995 múltiples economistas han intentado estimar el efecto de la discriminación en el salario para personas homosexuales. Badgett (1995), partiendo de la noción que debía existir una brecha salarial que afectara a las personas por su orientación sexual como sucedía con otros grupos por su color de piel o su género, publicó el primer estudio en estimar el efecto por discriminación. Para 2015, existían 31 trabajos en Estados Unidos que estudiaron la brecha salarial por motivo de orientación sexual desde distintas bases de datos y métodos de identificación (Klawitter 2015). La importancia de desarrollar metodologías de identificación de la población objetivo con el propósito de reducir sesgos, y aumentar la eficacia de los estimadores es fundamental en la literatura (Lee Badgett, Carpenter, y Sansone 2021).

En México, Gómez Lovera (2018) publicó sobre el efecto del matrimonio igualitario en la realidad laboral en México, con una metodología de diferencias en diferencias logró estimar un efecto en el ingreso laboral por ser homosexual viviendo en pareja. Su base de datos es la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del tipo cuasi panel que captura el género de los integrantes del hogar su relación entre ellos y sus condiciones laborales. Entre sus conclusiones encontró una mejora en los ingresos de parejas del mismo sexo tras la introducción del matrimonio igualitario. Adicionalmente, el efecto por discriminación por ser homosexual se estimó en una pérdida entre 5.23 y 7.41 por ciento en ingreso laboral.

En años recientes la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) ha liderado estos esfuerzos. Han publicado dos reportes al respecto con información del Censo de Vivienda y Población de 2020, la metodología de estimación empleada es la descomposición Oaxaca Blinder, un acercamiento basado en la regresión multivariable. Desde 2024 se ha encontrado, con significancia estadística, una diferencia entre el salario de personas heterosexuales y homosexuales. Entre los hombres hay una pérdida del salario del 2.27 por ciento y las mujeres no heterosexuales muestran una ganancia de al menos el 11 por ciento frente a las mujeres heterosexuales (CONASAMI 2022; 2024).

El presente estudio busca contribuir a la literatura sobre la brecha en ingreso laboral por orientación sexual, específicamente en un país y región que han quedado fuera de tales esfuerzos. Siendo consciente del sesgo que es estimar los efectos de la discriminación con datos limitados al estado

civil, el enfoque de esta investigación es a nivel individuo, quien es capaz de identificarse como homosexual, bisexual o simplemente no heterosexual sin recurrir a su comportamiento. Es necesario reconocer que acorde con la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021 el 68 por ciento de las personas LGB están solteras. La identificación de personas no heterosexuales permite entender cómo vive la población LGB y las alteraciones al ingreso que puede tener estar en pareja.

Otra contribución de este estudio es la integración de metodologías que puedan incluir las diferencias en la distribución de habilidades y condiciones que intervienen en el ingreso laboral. La distribución de habilidades no observables es heterogénea en las distintas ocupaciones. No podemos asumir que la distribución de habilidades de las personas sin escolaridad al sur de país en el sector de servicios sea homogénea a las de las personas con educación media superior en el norte que desempeñan la gerencia. En una regresión simple o una descomposición paramétrica no se considera la heterogeneidad distributiva de estas características, por lo que propongo una metodología por emparejamiento del vecino más cercano (*nearest neighbor matching*) (Ñopo 2008; Black et al. 2008).

El estimador por emparejamiento ha sido empleado en diversos trabajos relacionados con la brecha salarial por género. La literatura enfocada en estimar los efectos de la discriminación por características inmutables ha sido complementaria entre los distintos grupos; permitiendo identificar desafíos y soluciones. Es importante reconocer los trabajos que se han realizado para sacar del armario las cifras que la población LGB necesitan para combatir la discriminación y la violencia; plantear nuevas ideas, proyectos e iniciativas que involucren a la población civil, academia y gobierno para mejorar las condiciones socioeconómicas de todas, todos y todes¹.

Entre los principales resultados que encuentra este estudio es que los hombres homosexuales y bisexuales ganan entre 10.66 y 6.02 por ciento menos que los hombres heterosexuales, con alta significancia estadística. El signo corresponde con lo encontrado en la literatura y es congruente con los hallazgos previos. En cuanto a las mujeres homosexuales y bisexuales no se encuentra un coeficiente estadísticamente significativo pero se encuentra entre menos 4.65 o más 5.48 por ciento en el ingreso laboral, que es congruente en signo con la literatura, pero difiere en magnitud.

¹ Utilizado para representar a las personas género fluido, no binario y otras identidades de género históricas como las muxes y dos espíritu (Urbiola Solís, Cázares Garrido, y Vázquez García 2017; Pérez 2022).

2. Contexto: Identificando a las personas LGB en los datos existentes

Las características de una base de datos útil en la estimación del efecto de la discriminación en el ingreso laboral de personas LGB son la capacidad de identificar a las personas de la comunidad LGB con una pregunta de autoidentificación. Si el ejercicio se realiza de manera correcta, es decir, se tiene confianza en la institución en cuanto a la confidencialidad de la información, no hay un sesgo sobre la veracidad de las respuestas. Un ejemplo es la entrevista por teléfono de la ENDISEG 2021, que asegura privacidad y confidencialidad al encuestado (INEGI 2021). Adicionalmente, cuando la encuesta o censo profundiza en la identificación de los individuos es posible incluir aspectos de la diversidad sexo-genérica, es decir, orientación sexual, identidad y expresión de género.

Posterior a la identificación del individuo, se deben describir las condiciones sociales, económicas y demográficas del encuestado. Construir la composición del ingreso empíricamente requiere conocer determinantes del ingreso laboral de los individuos como lo son el género, edad, educación, ocupación, entidad de residencia, prestaciones sociales, y una medición de este ingreso. Múltiples encuestas se especializan en la recolección de los componentes del ingreso laboral en México como la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo o la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto.

Sin embargo, la intersección de una correcta identificación de los individuos y una descripción comprensiva de los mismos es muy rara no solo en México y Latinoamérica, sino en la mayor parte del mundo. Dependiendo de la legislación correspondiente al uso y tratamiento de la información las entidades laborales, educacionales o gubernamentales no pueden cuestionar la orientación sexual o deben comprometerse al resguardo confidencial de los datos (Aksoy, Carpenter, y Frank 2017).

Por ello los autores previos han utilizado múltiples estrategias de identificación. Las bases de datos con componentes médicos suelen incluir cuestionarios sobre actividad sexual. Por ello múltiples autores han construido categorías para asignar una orientación no heterosexual dependiendo de la conducta sexual de los entrevistados. El mayor sesgo de esta metodología es dejar fuera a personas que se identifiquen como LGB que aún no han empezado su vida sexual o no tengan una actividad sexual que pueda clasificarlos en la categoría construida. El ejemplo más importante es el de Badgett (1995) quien construyó la categoría homosexual si la mayoría de las parejas sexuales de

una observación es del mismo género; si eran en proporción similar, bisexuales; y si eran mayoritariamente del género opuesto, heterosexuales. En este caso pueden clasificarse a personas que no se identifican como homosexual o bisexual solo por tener encuentros de este tipo, lo que no corresponde con su identidad y vivencias.

Otra estrategia de identificación en bases de datos de mayor tamaño es la identificación de parejas no heterosexuales. Es decir, definir la orientación sexual por medio de conductas, en este caso, vivir en pareja. Cuando la encuesta o censo no pregunta directamente la orientación sexual pero describen las relaciones en un hogar y se pueden identificar parejas sentimentales del mismo género y que por lo tanto se clasifican como homosexuales. El primer sesgo de estimar observando parejas es el de autoselección, pues estar en pareja implica habilidades no observables que tienen una correlación con el ingreso. El segundo es la falta de representación de personas bisexuales en parejas heterosexuales que aun enfrentan discriminación por su orientación sexual (Valfort 2017).

En México existen múltiples encuestas que involucran una identificación de los individuos LGB. Los primeros esfuerzos que incluyen la identificación de personas no heterosexuales y la discriminación que enfrentan, son los esfuerzos de la CONAPRED en 2005 y 2010 con las primeras versiones de la Encuesta sobre Discriminación que fueron los antecedentes de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en 2017 en colaboración con el INEGI (INEGI 2017). En 2018 la CONAPRED realizó un levantamiento especializado en la comunidad lésbica, gay, bisexual, travesti y asexual (LGBTA): la Encuesta sobre Discriminación por Orientación Sexual e Identidad de Género (ENDOSIG) que no es de cobertura nacional ni incluye preguntas sobre la situación económica del encuestado (CONAPRED 2019).

En 2020, el Censo de Población y Vivienda, el ejercicio estadístico más grande del país y que se realiza cada diez años no incluyó preguntas sobre diversidad sexual y de género, pero es posible identificar las parejas homosexuales del país, y que ha sido fuente para estudios sobre las diferencias entre parejas heterosexuales y del mismo género. Previamente, Gómez Lovera (2018) encontró que la Encuesta Nacional de Ocupación en su cuestionario general permite identificar las relaciones entre los integrantes del hogar, su género, condiciones socioeconómicas y laborales. Por lo que pudo identificar parejas del mismo género, estas características son compartidas por el Censo de Población y Vivienda 2010.

Para 2021 el INEGI realizó el programa de información más importante para dimensionar la población LGBT+² en México. Incluyó módulos especializados en adolescencia, entorno, discriminación y percepción de vida. Esta es la primera encuesta a nivel nacional en representar el tamaño y vivencias de la población transgénero en México (INEGI 2021). Para 2022 se realizó el segundo levantamiento conjunto de la ENADIS, que refleja la evolución de la discriminación en distintos sectores de la sociedad.

De las bases de datos mencionadas anteriormente, la única que reúne las características descritas al inicio de la sección es la ENADIS 2017 pues en su cuestionario socioeconómico incluye el ingreso laboral nominal y sus covariables. La ENADIS 2022 y la ENDISEG 2021 no incluyen ingreso nominal en su cuestionario (INEGI 2022).

² El signo + hace referencias a orientaciones e identidades como asexual, pansexual, intersexual, queer, género fluido, entre otras.

3. Revisión de Literatura

Para 2024, la literatura especializada ha alcanzado un consenso sobre la tendencia de las estimaciones en cuanto al efecto de la discriminación por orientación sexual en el salario. Para hombres homosexuales y bisexuales encuentra que ganan entre un 7 y un 11 por ciento menos que sus contrapartes heterosexuales. Debido a la heterogeneidad de los estudios y a la falta de evidencia secuencial no es posible determinar si ha aumentado o disminuido la brecha salarial por motivo de orientación sexual. Para las mujeres homosexuales y bisexuales hay evidencia de que ganan alrededor del 9 por ciento más que las mujeres heterosexuales. Sin embargo, se encuentra una persistencia de la brecha salarial por género que aun con esta prima las mujeres ganan menos que los hombres ya sean heterosexuales u homosexuales. Hay evidencia que el ingreso entre hombres y mujeres homosexuales en intervalos de confianza del 95% reducen la brecha de género por los efectos opuestos de la discriminación.

Badgett (1995) publicó el primer estudio analizando la brecha salarial por motivo de orientación sexual. El artículo utilizó información agrupada de la encuesta social general (*General Social Survey*) de 1989 y 1991 en Estados Unidos. Con estos datos se modeló a personas homosexuales, heterosexuales y bisexuales conductualmente dependiendo de las prácticas sexuales que reportaron. Esto definió una metodología importante en la literatura sobre el tema, al no tener la autoidentificación del individuo, pero aproximarla al observar su comportamiento. La metodología del estudio es una regresión multivariable con información agrupada (*pooled data*) que incluye una corrección Heckman para el sesgo de selección de estimar quien es homosexual por conducta. En este primer estudio se encontró una diferencia entre hombres homosexuales y bisexuales de entre 11 y 27 puntos porcentuales frente a hombres heterosexuales. Es además la primera evidencia empírica de una ganancia para mujeres homosexuales y bisexuales frente a su contraparte con baja o nula significancia estadística (Badgett 1995).

Desde entonces múltiples estudios han tratado de estimar el efecto de la discriminación en el salario. Para Estados Unidos, Klawitter (2015) publicó una metaregresión para comprobar la consistencia de los estimadores y establecer rangos de confianza. Concentrando los 31 trabajos publicados desde 1995 en torno al tema del efecto de la discriminación por diversidad sexual, la mayor contribución del trabajo es el diseño de una metodología sistemática para evaluar los estimadores de los trabajos previos y permite la homogenización de estimadores. Ya sea que en el

trabajo original utilizaran una estimación por mínimos cuadrados ordinarios o por descomposición del salario Oaxaca-Blinder. En ese estudio se puede encontrar el promedio del efecto de la discriminación en el ingreso laboral proveniente de los diversos artículos clasificados. Clasificó los trabajos por base de datos, estrategia de identificación de personas homosexuales y variables observables que determinan el salario. Debido a esto se realizaron las estimaciones con las características básicas encontradas en cada estudio como edad, educación, raza y zona geográfica (Lee Badgett, Carpenter, y Sansone 2021).

De la misma manera Valfort (2017) presentó para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) un reporte sobre la situación de las personas LGBT+ en los países miembros. En su reporte presenta una compilación diversa sobre la situación de la población homosexual, bisexual, trans, asexual e intersexual en los artículos publicados hasta 2016 en los países miembros sobre estudios sociales, laborales y migratorios. Se exploraron temas como el tamaño de la población LGBT+, sus vivencias en ámbitos sociales y educativos, el acceso al matrimonio igualitario, la adopción homoparental o el cambio de documentación oficial de acuerdo con la identidad de género. Incluye además un compendio de investigaciones que aportan a la literatura empírica y experimental en temas laborales, sociales, psicológicos y económicos.

El documento para la OCDE ahonda en la discusión sobre los sesgos al trabajar el tema. El primero es la estrategia de identificación de personas homosexuales y bisexuales. Una primera estrategia de identificación por prácticas sexuales, esto es cuando no se pregunta por orientación sexual directamente pero hay información sobre las últimas parejas sexuales particularmente el género, que es una buena aproximación de la orientación a nivel individual pero depende de la construcción de la categoría. Este acercamiento puede limitar a personas que no han comenzado una vida sexual pero se identifican con una orientación sexual no heterosexual.

La segunda estrategia es identificar personas en parejas del mismo género, esta estrategia viene con una amplia limitación al buscar efectos de la discriminación a nivel individual. Identificar únicamente parejas del mismo género establece un sesgo de selección que lo torna no representativo (Valfort 2017). Uno de esos sesgos son las habilidades sociales no observables relacionadas a mantener una relación que también son útiles para la vida laboral. Este sesgo se ha considerado en diversos artículos que proponen reducir tal por medio de la inclusión de una corrección de Heckman en el estimador. Identificar únicamente parejas del mismo género acarrea

los mismos problemas que estimar por conducta sexual, se deja fuera orientaciones sexuales complejas como la bisexualidad, la asexualidad o la pansexualidad. En el caso de la bisexualidad, pansexualidad, asexualidad y otras orientaciones complejas pueden estar en una relación heterosexual y no figurar en función de su orientación.

Una segunda cuestión que menciona esta compilación de trabajos es la discriminación para entrar al mercado laboral, esto establece una falta de información del ingreso nominal que la población pudieran obtener si entrara a trabajar. Por lo que incluir una estimación del salario de reserva, como se realizó en Burn (2019) con un modelo de probabilidad lineal permite dimensionar correctamente las pérdidas en el salario por discriminación.

Con acceso a una versión clasificada de la encuesta de hogares integrados de los años 2012-2014 que cuestiona la identidad de los encuestados y sus condiciones económicas específicas, Aksoy, Carpenter, y Frank (2017) realiza uno de los estudios más representativos de la última década. El diferencial de este trabajo es el tamaño de la población LGB en la muestra, que a diferencia de estudios previos con información de autoidentificación, cuenta con más de 2,500 personas con orientación sexual no heterosexual en la muestra. Además de aportar a la literatura del Reino Unido, corrobora la literatura estadounidense en cuanto al signo y magnitud de la brecha que enfrentan hombres homosexuales y bisexuales. Con respecto al efecto que enfrentan las mujeres lesbianas y bisexuales encuentra que no hay un efecto en su salario por orientación sexual, al menos en Londres. Esto parece ser consistente con las conclusiones de Meara, Pastore, y Webster (2020) quienes mencionan una tendencia en la literatura actual sobre una disminución de la brecha salarial por género.

Para México, se han realizado estudios tratando de determinar la brecha en ingresos laborales para personas de la comunidad lésbico gay. Gómez Lovera (2018) al estimar el efecto de la legalización e introducción del matrimonio igualitario, o matrimonio entre personas del mismo género, en las condiciones laborales de las parejas del mismo género. La introducción del matrimonio en la mayoría de los estados para 2016 por legislación o por orden ejecutiva, que reemplazó la figura en algunos estados conocida como unión civil y representó la ampliación de derechos, derechos que las parejas del mismo género venían exigiendo, como la adopción homoparental o la custodia conjunta de un infante de alguno de los integrantes, especialmente ante la pérdida de la figura con custodia. El proceso concluyó en 2022 cuando los 32 estados permiten el matrimonio sin la

necesidad de amparos para solicitar el acta en el registro civil. Para 2025, tres estados aún no han modificado las leyes y estatutos que prohíben el matrimonio igualitario pero que son permitidos por decisión del ejecutivo local (Aguascalientes, Chihuahua y Guanajuato).

Gómez Lovera (2018) utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) una encuesta de periodicidad trimestral cuasi panel que reemplaza una quinta parte en cada edición. Los trimestres de 2005 y 2017 como una base de datos cuasi panel para personas en pareja. Las principales conclusiones son que las personas homosexuales ganan menos que las personas heterosexuales entre 7.41 y 5.23 por ciento y trabajan alrededor de 2 horas y media más que su contraparte. Estas conclusiones son colaterales a la pregunta que plantea el trabajo cuyo principal hallazgo es debido un aumento en la aceptación de parejas LG en el país aumenta el ingreso en parejas del mismo género en 2017.

La CONASAMI (2022) realizó una estimación del efecto de la discriminación en parejas LG frente a parejas heterosexuales junto a otros grupos vulnerables. La metodología fue una descomposición Oaxaca-Blinder con una corrección de Heckman. Donde no se encontró un efecto significativo de la discriminación de las parejas del mismo género frente a parejas heterosexuales. Esto parece corresponder con las conclusiones de Valfort (2017), donde debido a la brecha salarial de género una pareja heterosexual gana lo mismo que una pareja homosexual, debido a las desigualdades que enfrenta cada pareja.

En junio 2024, en un segundo reporte, en esta ocasión enfocado únicamente en parejas del mismo género, implementaron una doble descomposición Oaxaca-Blinder. A diferencia del estudio anterior, no hay mención de corrección por sesgo de selección, pero con una refinación del modelo, la CONASAMI determinó una diferencia negativa entre el 2.6 y 2.8 por ciento de la constitución no explicada del salario de los hombres en parejas del mismo género que se puede interpretar cómo discriminación por orientación sexual. Para las mujeres encontró una prima entre el 11.2 y el 12.4 por ciento en el mismo caso, sin embargo, no es significativa estadísticamente. Por segunda ocasión la base de datos es el cuestionario ampliado del Censo de Vivienda y Población 2020 (CONASAMI 2024).

Para recapitular, las estimaciones de la brecha por motivos de orientación sexual son consistentes en los signos alrededor del estimador del efecto de la discriminación para orientaciones sexuales no heterosexuales. En el caso de hombres homosexuales y bisexuales el signo siempre es negativo

y varia en magnitud entre el 7 y 11 por ciento. Para las mujeres homosexuales y bisexuales hay mayor heterogeneidad, el signo es mayormente positivo y se encuentra alrededor del 9 por ciento. Para México el estimador para hombres homosexuales en pareja se ha identificado en 2.5 por ciento menos y altamente significativo; además para parejas de mujeres el estimador se encuentra alrededor del 11.8 por ciento con menor confianza estadística. Y para la comunidad en conjunto se encuentra alrededor del 7 por ciento.

4. Descripción de los datos

La base de datos empleada en este trabajo proviene de la Encuesta Nacional de Discriminación 2017 (ENADIS). La ENADIS tiene representación nacional, urbana y rural para el año 2017, y cuyo principal propósito es medir la percepción de la discriminación en México. Especializada en diferencias religiosas, étnicas, raciales, de género y por edad, la ENADIS incluye un cuestionario comprensivo de la situación socioeconómica de los encuestados. Incluyendo variables relevantes para este estudio: edad, escolaridad, entidad federativa, situación conyugal, ocupación, seguridad social, atención médica, entre otros.

La variable dependiente de interés para este trabajo, el ingreso laboral, se incluye en este cuestionario bajo una sección denominada como ingresos. La pregunta: ¿Cuánto gana (para cada persona del hogar mayor de 15 años que han reportado haber trabajado la semana anterior) por su trabajo o actividad? permite conocer el ingreso de los encuestados y la pregunta: ¿Cada cuánto? La periodicidad del ingreso. De manera que se puede incluir a profesionistas, trabajadores independientes (como arquitectos, agricultores, abogados o consultores) y personas autoempleadas no asalariadas.

Adicionalmente, incluye una sección sobre experiencias y opiniones. Las preguntas sobre vivencias donde fueron víctimas de discriminación, incluso cuando sus prejuicios han causado o podrían causar discriminación. El cuestionario indaga sobre su opinión, como el contexto personal de la pareja sentimental de su descendencia o sobre figuras de autoridad. La pregunta relevante para este estudio es si el entrevistado se identifica como heterosexual, homosexual, bisexual u otra orientación diferente a las anteriores³.

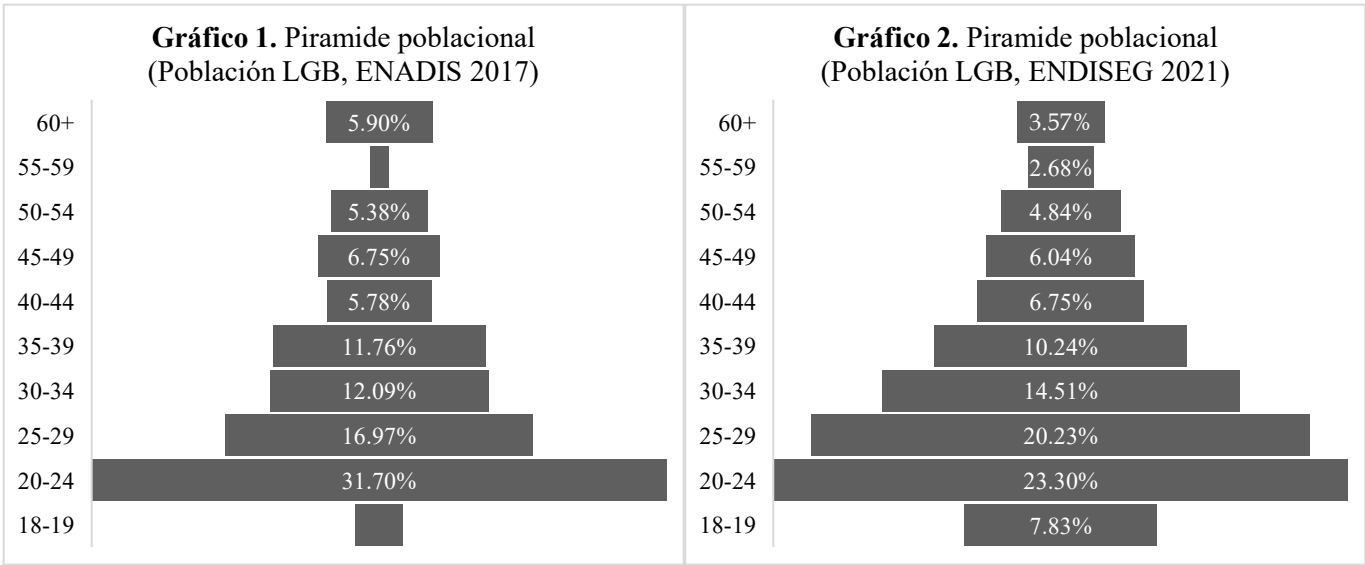
La correspondencia entre ambos cuestionarios vuelve a esta encuesta idónea para poder estimar en un nivel individual los efectos de la discriminación en el ingreso laboral de personas homosexuales, bisexuales u otra orientación; sin depender si la persona se encuentra en una relación sentimental con alguien de su mismo género. La muestra es de 13,693 con 543 observaciones que se identifican como homosexuales, bisexuales u otra. Esta muestra con el factor

³ La Encuesta no incluye la respuesta cuando el encuestado responde “otra orientación”. Lo que no permite distinguir entre pansexuales, queer o asexuales; por mencionar orientaciones dentro de esa categoría.

de expansión del INEGI es representativa de más de 30 millones de individuos y más de 1.3 millones de personas LGB.

La edad promedio de la muestra es de 36 años, y abarca a la población económicamente activa y ocupada del país a partir de los 18 años. En cuanto a la población LGB es importante mencionar la consistencia con los datos de la ENDISEG 2021, los cuales estiman que alrededor del 4.9 por ciento de la población mayor de 15 años se identifica con una orientación sexual diferente a la heterosexual, mientras que la base de datos la población LGB es del 4.47 por ciento.

En el **Gráfico 1** podemos observar la pirámide poblacional de la comunidad LGB en la muestra la cual es consistente con la pirámide poblacional generada con información de la ENDISEG (**Gráfico 2**). Las mayores diferencias son con la población menor de 18 que aún no se integra en el mundo laboral y no es capturada en el análisis de este trabajo, y una mayor representación de personas mayores quienes son una población objetivo de la ENADIS. (INEGI 2021)



En la **Tabla 1** podemos observar el ingreso laboral de hombres y mujeres heterosexuales y LGB. El ingreso promedio nominal mensual promedio de la muestra es de \$6,287.62 que se encuentra por encima del salario mínimo mensual en 2017. En la tabla es evidente que el grupo con el ingreso más alto son los hombres heterosexuales, seguidos en promedio por las mujeres con orientación sexual no heterosexual, de cerca se encuentran los hombres no heterosexuales y finalmente las mujeres heterosexuales. Adicionalmente, el grupo de hombres no heterosexuales tiene la menor desviación estándar. La educación está en niveles consistentes con la educación capturada en la

encuesta intercensal 2015. El promedio es de 10.5 años, lo que representa terminar la educación primaria (secundaria) y un año de educación media superior.

Tabla 1. Estadística descriptiva de las variables

Variable	Heterosexual		Homosexual, bisexual u otro	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ingreso laboral mensual promedio	\$6,814.42 (6,067)	\$5,396.64 (5,637)	\$5,488.88 (3,763)	\$5,936.20 (4,656)
Edad promedio	40 (12)	35 (10)	33 (13)	33 (12)
Educación promedio	10.3 años (4.3)	11.0 años (4.3)	9.6 años (3.9)	10.9 años (4.9)
Porcentaje	62.01%	33.52%	2.74%	1.73%
Total	95.53%		4.47%	
N	7,904	5,246	349	194
N Expandida	19,134,604	10,343,712	846,995	533,903

Fuente: ENADIS 2017, INEGI (factor de expansión)
La desviación estándar en paréntesis

Adicionalmente es importante entender el ambiente laboral en México. El **Gráfico 3** representa la distribución por sector de la economía de la muestra. En la **Tabla 2** nos da esta distribución por género y orientación sexual.

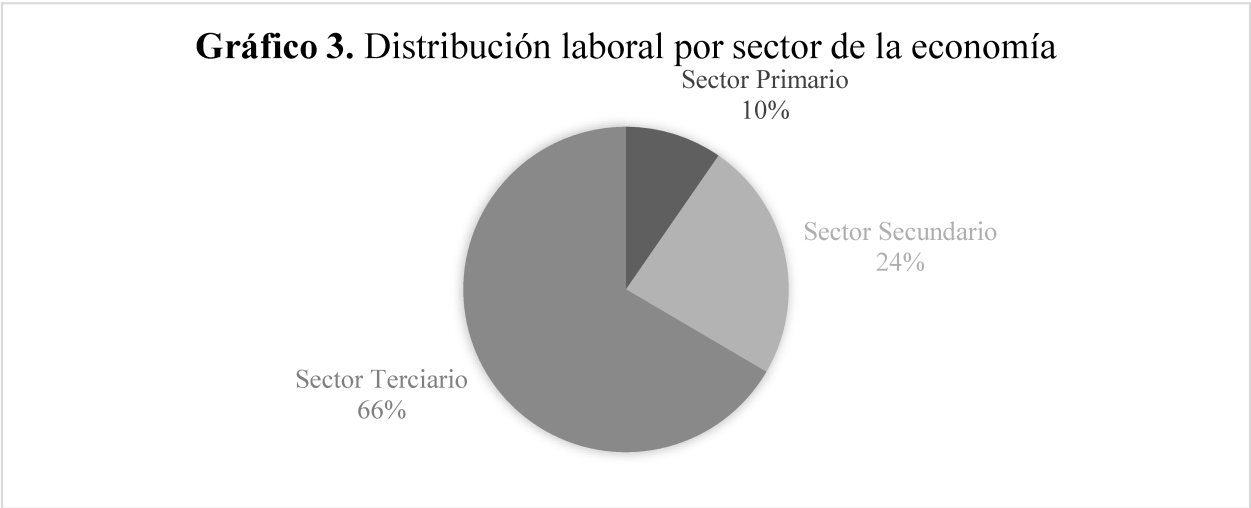


Tabla 2. Distribución por sector de economía por orientación sexual y género.

Sector	Heterosexual		Homosexual, bisexual u otro		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Sector Primario	8.43%	0.53%	0.58%	0.01%	9.55%
Sector Secundario	17.39%	5.28%	0.64%	0.29%	23.60%
Sector Terciario	35.71%	27.32%	1.48%	1.42%	65.94%
N	7,825	5,186	344	193	13,548
N Expandida	18,986,464	10,224,049	834,529	533,705	30,578,747

Fuente: ENADIS 2017, INEGI (factor de expansión)

Debido al tamaño del sector terciario, la **Tabla 3** ofrece más información sobre este sector.

Tabla 3. Distribución por ocupación del sector terciario

Ocupación	Porcentaje
Directivos	3.84%
Especialistas, investigadores y profesores	6.62%
Médicos, enfermeros, auxiliares y técnicos de hospital	9.61%
Secretarias	6.55%
Personal de ventas	13.98%
Personal de preparación de alimentos	5.11%
Personal de cuidados y servicio doméstico	9.67%
Personal de seguridad y fuerzas armadas	3.01%
Personal de transporte, conductores y repartidores	7.55%
N	9,646
N Expandida	20,349,147

Fuente: ENADIS 2017, INEGI (factor de expansión)

La ocupación con mayor número de trabajadores son el personal de ventas seguido por el sector de construcción y extracción. Las dos ocupaciones con mayor número de trabajadores hombres no heterosexuales son las ocupaciones de la pesca y caza; y trabajadores del sector de la construcción y extracción de materiales. Para las mujeres no heterosexuales las ocupaciones son personal de cuidados y trabajo doméstico seguido por personal de seguridad y fuerzas armadas. En la **Sección 9** se encuentra una tabla detallando las ocupaciones de la encuesta y su distribución, además de la distribución del ingreso laboral mensual promedio por sexo y orientación.

5. Metodología

Desde Badgett (1995) se definió la regresión por mínimos cuadrados ordinarios como la base de la estimación empírica de una brecha en recompensa laboral por orientación sexual. Esta responde a la complejidad de los datos debido a que las bases de datos empleadas son heterogéneas si está especializada en salud, en ingreso o si es de un carácter general. La mayoría de las aproximaciones previas utilizan una composición básica del ingreso laboral con la información disponible en la mayoría de los cuestionarios sociodemográficos. Por lo que en este trabajo estimamos una regresión lineal del ingreso laboral con coeficientes que estiman los parámetros de interés.

$$\text{Eq. 1} \quad \ln y = \alpha_0 + \beta_0 HBO + \beta_1 mujer + \beta_2 edad + \beta_3 educ + \beta_4 pareja + \delta ocupacion + \rho entidad + e$$

Esta regresión nos permite comparar los coeficientes en México con los observados en la literatura previa. β_0 estima el efecto de la discriminación por ser Homosexual, Bisexual u Otra orientación, este es el coeficiente de interés de la ecuación. El coeficiente β_1 es una aproximación a un coeficiente que pueda representar la brecha por género, se ha encontrado una correlación entre β_1 y β_0 . δ es el vector de coeficientes para cada una de las agrupaciones ocupacionales registradas para la ENADIS 2017 en su cuestionario⁴, para evitar colinealidad se dejó fuera la clasificación de desocupados en la regresión. El vector de coeficientes representado en ρ estima el efecto de trabajar en determinado estado, que para efectos de este trabajo, se interpretan en comparación con trabajar en la Ciudad de México; evitando la colinealidad de estimar las 31 entidades federativas y la Ciudad de México.

La importancia de la regresión lineal se resalta en el artículo de Klawitter (2015) quien realiza una metaregresión con los 31 trabajos publicados para 2014 que estiman β_0 . De la misma forma permite homogenizar estimadores entre países y trabajos en compilaciones de la literatura como en el trabajo de Valfort (2017) o Lee Badgett, Carpenter, y Sansone (2021).

A comparación de métodos lineales y paramétricos, el emparejamiento permite tomar en cuenta el sesgo que causan las distribuciones de las estructuras de apoyo de los determinantes del ingreso (Ñopo 2008). La distribución de los determinantes del ingreso, como industria o entidad, son

⁴ Se puede consultar en https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/483/data-dictionary/F3?file_name=tsdem y en la **Tabla A1** de la **Sección 9**.

heterogéneas y no se pueden incluir en la estimación lineal. Además, los estimadores lineales tienden a subestimar ciertos parámetros como edad o educación, por lo que suelen incluirse con alguna transformación en la regresión como edad al cuadrado.

Otra metodología propuesta para estimar β_0 es la descomposición Oaxaca-Blinder, como la utilizada por la CONASAMI, sin embargo, al ser una metodología que hace uso de la regresión por mínimos cuadrados ordinarios para estimar los coeficientes de ambos grupos carga con ella el mismo problema de sesgo por distribución en las estructuras de apoyo (Ñopo 2008). Además que la interpretación depende de las covariables incluidas al realizar la estimación. Entonces, la descomposición interpreta la diferencia no explicada como el estimador de discriminación por orientación sexual que incluye las demás covariables no observables.

No obstante, esa diferencia incluye todos los determinantes no incluidos en la regresión simple. La literatura que hace uso de esta metodología encuentra que la diferencia explicada es mayor para personas LGB que los heterosexuales, esto quiere decir que los hombres y mujeres de orientación no heterosexual ganarían más que sus contrapartes heterosexuales si no fuera por la diferencia no explicada en su salario. Esto es una prueba de que hay distribuciones no observables en la descomposición que influyen en la composición de ambos grupos. Por ello la descomposición Oaxaca-Blinder no es ideal para los propósitos de este trabajo, ya que deja ciertos factores fuera como si son parte del sector formal de la economía o el tono de piel.

Para Meara, Pastore, y Webster (2020) es importante comparar los estimadores de la estimación lineal, la descomposición Oaxaca-Blinder y el estimador por emparejamiento con el objetivo de identificar los sesgos del método en comparación con el resto. En el artículo los autores utilizan múltiples acercamientos al emparejamiento, como regresión ajustada con pesos por probabilidad inversa (*Inverse probability weighted regression adjusted, IPWRA*) o distancia por puntuación de probabilidad por densidad de Kernel (*Probability score by Kernel density*).

El emparejamiento por vecino más cercano estima un coeficiente semi paramétrico no lineal del efecto de la discriminación por orientación sexual en el ingreso mensual. Las variables edad, educación, ocupación, entidad federativa y pareja; son los controles por los cuales se emparejarán personas en el tratamiento (es decir que sean LGB) con personas fuera del tratamiento (heterosexuales) para poder comparar el efecto en el ingreso laboral ($\ln(\text{ingreso})$). El método de emparejamiento es la menor distancia de Mahalanobis de una observación HBO con una

heterosexual, pero con características iguales o cercanas en valor. Para este trabajo se requiere una coincidencia exacta con la edad entre las observaciones y menor distancia Mahalanobis con el resto de las variables de control.

Definiendo la brecha en ingreso laboral por orientación sexual de la siguiente forma:

$$\textbf{Eq. (2)} \quad \Delta_{HBO} = E[Y|HBO = 0] - E[Y|HBO = 1] = E[y_i | \mathbb{X}_i, HBO = 0] - E[y_i | \mathbb{X}_i, HBO = 1]$$

Donde $\mathbb{X}_i$ es el vector de variables $R^n = R$ que determina el ingreso e incluye la edad, educación, ocupación, estatus sentimental y entidad federativa. Como no podemos observar el ingreso de la misma persona cuando es LGB y cuando no lo es, solo podemos establecer como contrafactual una persona de características iguales o similares para comparar el comportamiento del mercado laboral al asignar ingreso laboral a cada uno.

$$\textbf{Eq. (3)} \quad \Delta_{HBO} = E[y_j | \mathbb{X}_{i=j}, HBO = 0] - E[y_i | \mathbb{X}_{i=j}, HBO = 1]$$

Donde para todo $\mathbb{X}_i = \mathbb{X}_j$ y con el objetivo de eliminar el sesgo por distribución en el ingreso y las demás variables. Por lo que Δ_{HBO} es el estimador de la diferencia en ingresos asociada a la orientación sexual.

6. Resultados

Estimando la **Ecuación 1** para México en 2017 encontramos los siguientes coeficientes:

Tabla 4. Regresión lineal simple multivariable

Variables	Hombres & Mujeres	Hombres	Mujeres
Constante	7.817*** (0.23)	7.630*** (0.31)	7.812*** (0.16)
H/B/O ^a	0.057 (0.05)	0.011 (0.07)	0.072 (0.07)
Mujer	-0.268*** (0.03)	-	-
Edad	0.004*** (0.00)	0.002** (0.00)	0.008*** (0.00)
Educación	0.050*** (0.00)	0.049*** (0.00)	0.050*** (0.00)
Pareja	0.071*** (0.02)	0.215*** (0.03)	-0.109** (0.03)
R ² ajustada	0.4288	0.4403	0.4416
N	13,693	8,253	5,440
N expandida	30,859,214	19,981,599	10,877,615

Nota: La regresión incluye todas las variables de la **ecuación 1 (Eq. 1)**

Las variables de entidad y ocupación no se muestran en la tabla

Se utiliza el factor de expansión de la base de datos ENADIS 2017

^a Homosexual, bisexual u otro.

Errores estándar en paréntesis

***Significancia estadística al 1%, **Significancia estadística al 5%

Los coeficientes de la **Tabla 4** nos cuentan una historia distinta a los encontrados en la literatura, sin significancia estadística, y con una magnitud y signo no consistente. Esto puede deberse a sesgos presentes al estimar un modelo causal con una regresión por mínimos cuadrados sin tomar en cuenta el sesgo por la distribución de apoyo.

Este sesgo es mayor si se incluyen factores no observables de la orientación sexual que actúan sobre las mujeres heterosexuales y pueden subestimar el coeficiente β_1 o β_0 en la columna 1 y 3. Lo que se podría explicar con una estrecha correlación entre la brecha de género y la brecha por orientación sexual en el ingreso laboral. Este sesgo está bien documentado en la literatura y es por ello por lo que se recomienda estimar el parámetro por género (Valfort 2017). Es por ello por lo que considero un acercamiento que involucre una aproximación semi paramétrica no lineal, el

método de emparejamiento por vecino más cercano (*nearest neighbor matching*) cuyo uso se ha documentado en la literatura estimando la brecha salarial de género.

La **Tabla 5** presenta los resultados del emparejamiento por vecino más cercano. Utilizando las mismas variables de control que en la estimación por regresión lineal: edad, años de educación, pareja, ocupación y entidad federativa; requiriendo una coincidencia exacta para la edad se obtuvieron mínimo 4 emparejamientos exactos por observación y 3 para las mujeres.

Tabla 5. Brecha en ingreso laboral por orientación sexual

Variables	Hombres & Mujeres	Hombres	Mujeres
H/B/O	-0.0723** (0.0328)	-0.1066*** (0.0405)	-0.0465 (0.0508)
Emparejamientos mínimos	1	1	1
Emparejamientos máximos	4	4	3
N	13,693	8,253	5,440

Nota: Controlando por edad, educación, ocupación, pareja y entidad.

También se controla por mujer en la primera columna

Errores estándar en paréntesis

***Significancia estadística al 1%, **Significancia estadística al 5%

A diferencia de la estimación por mínimos cuadrados de la **Tabla 4**, los estimadores son estadísticamente significativos al menos al 5 por ciento. Cuando se estima en conjunto hombres y mujeres hay una diferencia negativa de 7.23 por ciento para el ingreso laboral mensual de las personas no heterosexuales. Esta estimación es consistente con lo esperado en la literatura, con diferencia a la estimación de la columna 1 de la **Tabla 4** el signo es negativo y de mayor magnitud. Por las razones expuestas previamente el coeficiente por estimación lineal está sesgado del valor del parámetro. Además, la literatura no ha encontrado una forma de separar la brecha de género del estimador de discriminación por orientación sexual. Por lo que el resultado de la primera columna de la **Tabla 5** es más ilustrativo de la persistencia del prejuicio en el mundo laboral para todos los integrantes.

Los hombres homosexuales, bisexuales y no heterosexuales presentan una pérdida de 10.66 por ciento en el ingreso mensual en condiciones similares frente a los hombres heterosexuales. Este estimador es consistente con el resto de la literatura en signo y en una magnitud en el rango inferior frente a los estimadores de Estados Unidos y Reino Unido. En comparación con las estimaciones previas en México, el efecto de la discriminación es mayor que el encontrado en individuos en parejas de hombres por la CONASAMI (2024). Esto se puede explicar por la distribución de

habilidades no observables necesarias para estar en pareja y no tomar en cuenta sesgos por distribuciones soporte del mundo laboral.

En cuanto a las mujeres no heterosexuales, el estimador nos arroja una pérdida de 4.65 por ciento frente a las mujeres heterosexuales, este coeficiente no es significativo estadísticamente. Al comparar con el coeficiente de la **Tabla 3**, ninguno es estadísticamente significativo y son de signo opuesto, la regresión lineal presenta una prima en el ingreso de las mujeres homosexuales, bisexuales y otras orientaciones de 7.2 por ciento que es consistente con los hallazgos de la CONASAMI (2024).

En comparación con el coeficiente encontrado en Gómez Lovera (2018) el efecto parece replicar los resultados cuando se toman en cuenta hombres y mujeres, en la **Tabla 5** tenemos un coeficiente de pérdida del 7.23 por ciento en el ingreso y el trabajo de Gómez Lovera (2018) encuentra una pérdida alrededor del 6 por ciento, además del sesgo que puede traer estimar toda la población, es la subestimación en el trabajo de Gómez al respecto de la brecha de género. Según el reporte del World Economic Forum (2023) la brecha se encuentra alrededor del 20 por ciento; en el trabajo de la Gómez se estima alrededor del 10 por ciento y en la **Tabla 4** el coeficiente es cercano al 25 por ciento. El signo es negativo en ambos trabajos lo que refleja la persistencia de la discriminación para toda la población. Si realizamos la estimación por emparejamiento tomando en cuenta el factor de expansión propuesto por el INEGI los resultados confirman las conclusiones de la **Tabla 5** y la literatura alrededor.

Tabla 6. Brecha en ingreso laboral por orientación sexual			
Variables	Hombres & Mujeres	Hombres	Mujeres
H/B/O	-0.0099 (0.0002)	-0.0602 (0.0002)	0.0548 (0.0002)
Emparejamientos mínimos	17	17	18
Emparejamientos máximos	100,946	100,946	77,993
N	30,859,214	19,981,599	10,877,615
<i>Nota:</i> Controlando por edad, educación, ocupación, pareja y entidad. Se utiliza el factor de expansión de la base de datos ENADIS 2017 Pseudo errores estándar en paréntesis También se controla por mujer en la primera columna			

Las magnitudes de los coeficientes se ven reducidas en la columna 1 y 2, tenemos menos del 1 por ciento en la muestra conjunta del efecto de la discriminación para la población LGB. Este

coeficiente es menor al encontrada en Gómez Lovera (2018) y en la **Tabla 5**. Para hombres no heterosexuales el coeficiente es menor al encontrado en la **Tabla 5** en 4 por ciento, acercándose al coeficiente encontrado por la CONASAMI. Y para las mujeres heterosexuales encontramos evidencia de la prima encontrada en el resto de la literatura, lo cual explica la diferencia de coeficiente de la columna 1 **Tabla 6** y la columna 1 de la **Tabla 7**. Los errores estándar son menos a los encontrados en la **Tabla 5** debido al peso individual de las observaciones en la muestra, por lo que no se puede asegurar su significancia.

La literatura ha señalado múltiples causas ante estas diferencias en recompensa salarial. La primera conclusión se refiere a las dinámicas de feminidad y masculinidad en el ambiente laboral y los pagos asociados a cada uno. Para los hombres no heterosexuales hay una confrontación a la masculinidad asociada con ingresos más altos y puestos más redituables, pues los estereotipos y prejuicios clasifican al hombre homosexual y bisexual como menos confiables y responsables. Estas acciones y prejuicios son motivadas por la homofobia. De igual manera se asocia la pandemia del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) a los hombres que tienen sexo con otros hombres (HSH), quienes usualmente se identifican pero no exclusivamente como homosexuales y bisexuales. Esto genera una desconfianza en el desarrollo laboral de los individuos quienes funcionan como proxy de personas que viven con VIH.

Para las mujeres lesbianas y bisexuales, la prima es el pago por una percepción de menor feminidad, así como dejar de lado los roles tradiciones de género, frente a mujeres heterosexuales. La maternidad y lactancia son los factores más señalados de esta ganancia en el ingreso laboral de mujeres no heterosexuales, pues al percibirse menos susceptibles de pedir estos permisos (que son trabajos de cuidados no remunerados). Lo que representa a las mujeres no heterosexuales como trabajadoras más consistentes. La homofobia actúa en sentido opuesto que en el caso de los hombres no heterosexuales, pues por medio de los estereotipos y prejuicios se clasifica como mujeres más masculinas a las mujeres de la diversidad sexual, característica que se asocia a personal de confianza y con mejor trayectoria laboral.

La **Tabla 7** y el **Gráfico 4** representa el comportamiento del estimador por decil de ingreso. Se observa una tendencia negativa en la sección media de la distribución, con un mayor rango de acciones. Ambos extremos de la distribución parecen tener dinámicas diferentes, en los deciles más bajos los individuos LGB ganan más que los individuos heterosexuales. Mientras que el 10

por ciento más remunerado, los individuos LGB ganan significativamente menos que los heterosexuales. Aunque parece que el 1 por ciento no comparte esta tendencia.

Tabla 7. Distribución del estimador H/B/O por percentil

Variables	Hombres & Mujeres	Hombres	Mujeres
50% más bajo	0.0912 (0.0001)	.0710 (0.0002)	0.1119 (0.0002)
10% más alto	-0.0536 (0.0004)	0.0905 (0.0004)	-0.0128 (0.0007)
1% más alto	0.0812 (0.0007)	0.0704 (0.0009)	- ^a

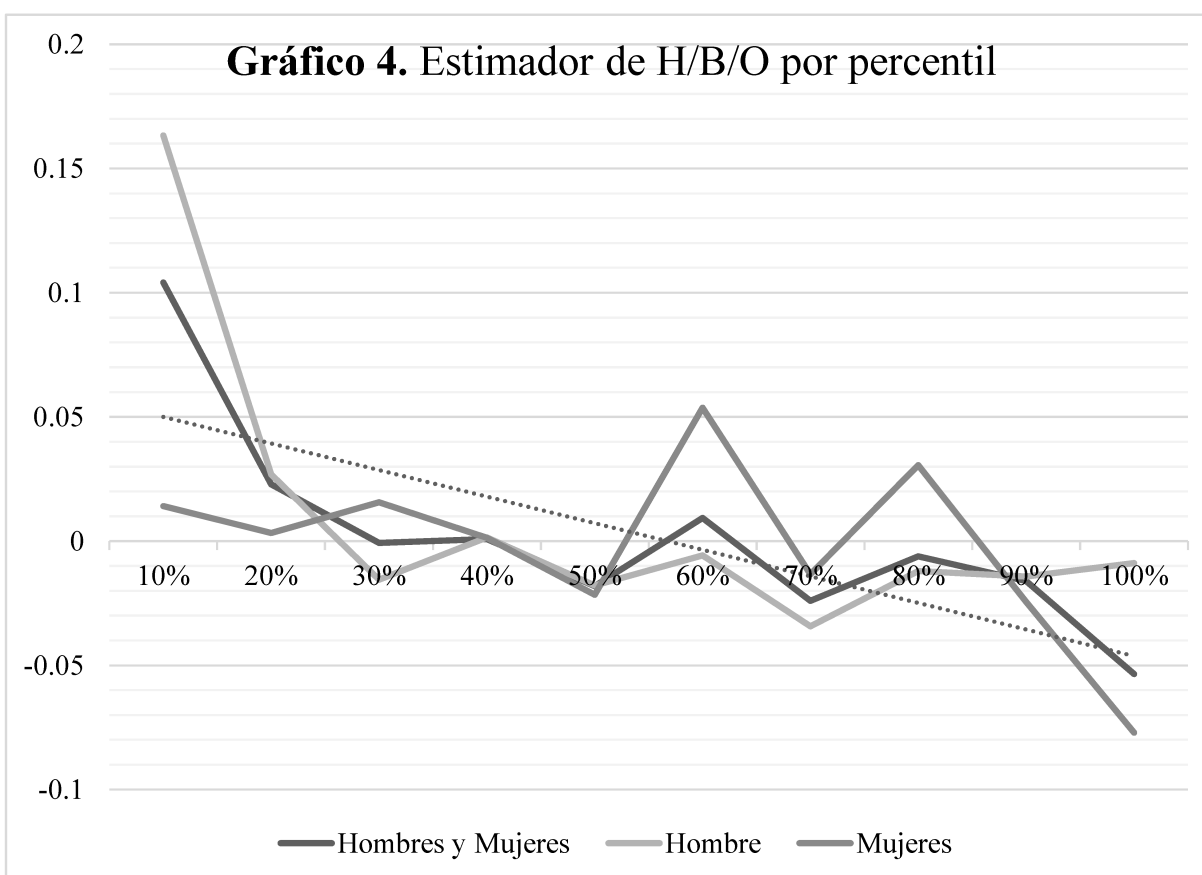
Nota: Controlando por edad, educación, ocupación, pareja y entidad.

Se utiliza el factor de expansión de la base de datos ENADIS 2017

También se controla por mujer en la primera columna

Pseudo errores estándar en paréntesis

^a No hay suficientes observaciones para estimar el coeficiente



Recordando la **Tabla 3⁵** donde observamos que la distribución ocupacional de la base de datos y observamos una subrepresentación de personas homosexuales, bisexuales y no heterosexuales en puestos con retribución monetaria más alta. Entre los directivos o altos funcionarios de ambos sectores no hay observaciones de hombres y mujeres LGB en el percentil más alto laboral de sectores como finanzas, administración pública, ciencia o administrativos.

Descomponer en percentiles el estimador reduce la representatividad, especialmente en áreas donde la diversidad de ocupación, educación y entidad sea heterogénea; por lo que emparejar se dificulta. La distribución de las personas más ricas del país es muy sesgada en cuanto a ocupación y entidad por lo que las observaciones fuera de las grandes ciudades son difíciles de emparejar.

⁵ Para más información consulte la **Sección 9 Tabla A1**

7. Conclusiones y miradas al futuro

El objetivo de este trabajo es estimar el diferencial de ingreso laboral para personas LGB frente a personas heterosexuales en ambientes laborales parecidos. La brecha en ingreso laboral en México no solo existe, sino que es significativa y congruente con lo encontrado en el resto del mundo. El estimador es simple, debido a las posibilidades de las bases de datos. Aun con bases de datos sofisticadas que puedan incluir determinantes observables del ingreso, si la base no incorpora experiencias en el mundo laboral y educativo es imposible aproximar las dinámicas que involucra no ser heterosexual. Parecido a las creencias religiosas, la divulgación de la orientación sexual es una decisión personal (Valfort 2017).

De forma que estereotipos y prejuicios son una aproximación de la orientación sexual de las personas en el ambiente laboral. Una persona que puede ser considerada homosexual y no serlo enfrenta las mismas consecuencias que alguien que ha revelado su orientación sexual. También, si las consecuencias son iguales para todos los individuos no heterosexuales; o si existe una escala en cuanto a las consecuencias que se enfrentan. Alguien que hable y exprese su orientación sexual ¿Acaso enfrenta la misma discriminación que alguien más reservado? Este tipo de conclusiones aun no son parte de la literatura especializada y pocos trabajos han empezado a incluir este tipo de distinciones entre orientación sexual, identidad y expresión de género (APA 2024).

Términos como lesbiana *butch*, *lipstick lesbian*, gay afeminado o *sissy* son comunes en comunidades en línea, representaciones en la literatura y los medios (Hicks 2020). Caracterizaciones sobre la comunidad LGB que establecen una jerarquía sobre quien es más aceptado socialmente. Estas estructuras se trasladan a diferentes ámbitos en la vida de las personas que integran la comunidad LGB, y las interacciones que tienen con miembros del resto de la sociedad (Glick et al. 2007; Woodruffe-Burton y Bairstow 2013). Para la discriminación que los hombres homosexuales o percibidos con una expresión de género más femenina existe un término, la plumofobia⁶ que se refiere a la discriminación que sufren por una expresión de género más femenina en la comunidad gay y fuera de ella (del Río Almagro 2023). Estas experiencias moldean las relaciones interpersonales, incluidas las laborales.

⁶ Con mayor uso en España, en inglés *sissyphobia*

Retomando las cuestiones técnicas del trabajo, la metodología y alcance de la estimación por emparejamiento se ve limitada por la representatividad de la base de datos, la cual no establece la población LGB como población objetivo. La correcta identificación de la población LGB debe ir más allá del tamaño de la población, la representación de grupos vulnerables en los ejercicios estadísticos en todos los ámbitos permite visualizar las vivencias y desigualdades que atraviesan todos los sectores de la población. No solo de la población LGB, o de las demás identidades y orientaciones dentro del famoso +, si no también otros grupos vulnerables en el mercado laboral como personas de diferentes orígenes étnicos o inmigrantes.

Un paso más allá es traer a la discusión a los individuos representados por el signo “+”. La comunidad trans aún no ha sido representada en la literatura salarial en México por la inexistencia de bases de datos que puedan identificar el ingreso de las personas trans⁷ frente a personas cisgénero. No hay representación de las personas trans en ningún censo económico o encuesta de naturaleza similar, quienes para ser identificados en las bases de datos se pregunta directamente o en bases confidenciales, sin contar con estrategias de identificación como las utilizadas con la población LG.

Los esfuerzos en la literatura para resolver esta laguna han empleado registros administrativos confidenciales que involucren el reconocimiento oficial de identidad de género y el cambio de documentación que involucra. Además, solo bases de seguridad social pueden incluir el registro de condiciones socioeconómicas. En vista que esta información es sensible requiere de un correcto manejo de datos confidenciales apegado a la legislación (Lee Badgett, Carpenter, y Sansone 2021).

La realización de más esfuerzos estadísticos representativos de todos los sectores de la población y sus vivencias sociales, económicas y demográficas permitirán mayores avances en los pasos para alcanzar una sociedad más equitativa e igualitaria. Es posible ampliar la diversidad representada en México y América latina. Un ejemplo es el Censo 2020 en Argentina que incluyó un cuestionario sobre identidad de género y si era una familia LGBT, bajo el eslogan “CONTAMOS TODOS” (PRESENTES 2019). El fin de la estimación de la brecha en ingresos de los grupos de la diversidad sexual y de género no es un fin ocioso, sino proponer soluciones desde diversos sectores de la sociedad con información precisa y oportuna. Sin dejar a nadie atrás, nadie afuera.

⁷ Transgénero, transexual o travesti. Persona que no se identifica con el género asignado al nacer, usualmente dependiente de los caracteres sexuales primarios (APA 2013).

8. Referencias

- Aksoy, Cevat G., Christopher S. Carpenter, y Jeff Frank. 2017. "Sexual Orientation and Earnings: New Evidence from the United Kingdom". <https://doi.org/10.1177/0019793916687759> 71 (1): 242–72. <https://doi.org/10.1177/0019793916687759>.
- Alarcón, Jesus. 2019. "LOS PEORES SALARIOS PARA LOS MÁS DISCRIMINADOS". En *Índice de competitividad Internacional*. <https://www.bls.gov/news.release->.
- APA. 2013. "Orientación sexual y identidad de género". <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>.
- . 2024. "Respuestas a sus preguntas sobre las personas trans, la identidad de género y la expresión de género". <https://www.apa.org/topics/lgbtq/transgenero>.
- Badgett, M. V. Lee. 1995. "The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination". *Industrial and Labor Relations Review* 48 (4): 726. <https://doi.org/10.2307/2524353>.
- Black, Dan A., Amelia M. Haviland, Seth G. Sanders, y Lowell J. Taylor. 2008. "Gender Wage Disparities among the Highly Educated". *The Journal of human resources* 43 (3): 630. <https://doi.org/10.3368/JHR.43.3.630>.
- Burn, Ian. 2019. "The Relationship between Prejudice and Wage Penalties for Gay Men in the United States". <https://doi.org/10.1177/0019793919864891> 73 (3): 650–75. <https://doi.org/10.1177/0019793919864891>.
- CONAPRED. 2019. "Resumen ejecutivo ENDOSIG". Ciudad de México.
- CONASAMI. 2022. "INFORME MENSUAL DEL COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA". Ciudad de México. www.gob.mx/conasami.
- . 2024. "INFORME MENSUAL DEL COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA". Ciudad de México. www.gob.mx/conasami.
- Glick, Peter, Candice Gangl, Samantha Gibb, Susan Klumpner, y Emily Weinberg. 2007. "Defensive reactions to masculinity threat: More negative affect toward effeminate (but not masculine) gay men". *Sex Roles* 57 (1–2): 55–59. <https://doi.org/10.1007/S11199-007-9195-3>.
- Gómez Lovera, Marco Antonio. 2018. *For richer, for poorer: the effect of marriage equality on labour outcomes in Mexico*. Trabajos de investigación para obtener el grado de Maestría en Economía.
- Hicks, Gary R. 2020. "Beliefs and Stereotypes About LGBT People". Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1240>.
- INEGI. 2017. "Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017". Ciudad de México.
- . 2021. "Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021". Ciudad de México. <https://www.inegi.org.mx/programas/endiseg/2021/>.
- . 2022. "Presentación de resultados ENADIS 2022". Ciudad de México.
- Klawitter, Marieka. 2015. "Meta-Analysis of the Effects of Sexual Orientation on Earnings". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 54 (1): 4–32. <https://doi.org/10.1111/IREL.12075>.

- Lee Badgett, M. V., Christopher S. Carpenter, y Dario Sansone. 2021. "LGBTQ Economics". *Journal of Economic Perspectives* 35 (2): 141–70. <https://doi.org/10.1257/JEP.35.2.141>.
- Meara, Katie, Francesco Pastore, y Allan Webster. 2020. "The gender pay gap in the USA: a matching study". *Journal of Population Economics* 33 (1): 271–305. <https://doi.org/10.1007/S00148-019-00743-8/TABLES/10>.
- Ñopo, Hugo. 2008. "Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps". *Source: The Review of Economics and Statistics*. Vol. 90. <https://www.jstor.org/stable/40043147>.
- Pérez, Moira. 2022. "No binario: Discursos y paradojas". *Nueva Sociedad*, núm. 302, 120–27. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/no-binario-discursos-y-paradojas/docview/2759712731/se-2?accountid=26837>.
- PRESENTES. 2019. "Por primera vez, el censo argentino incluirá familias LGBT e identidad de género - Agencia Presentes", agosto. <https://agenciapresentes.org/2019/08/29/historico-el-censo-argentino-de-2020-incluirea-familias-lgbt-e-identidad-de-genero/>.
- Río Almagro, Alfonso del. 2023. "Hetero-asintomáticos: Un estudio sobre la plumofobia en las aplicaciones de contactos entre hombres". *Revista de antropología iberoamericana* 18 (1).
- Urbiola Solís, Alejandra Elizabeth, Ilia Violeta Cázares Garrido, y Angel Wilhelm Vázquez García. 2017. "Expresión y trabajo de los Muxe' del Istmo de Tehuantepec, en Juchitán de Zaragoza, México." *Nova Scientia* 9 (19): 502–27. <https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.867>.
- Valfort, Marie-Anne. 2017. "LGBTI in OECD Countries". Vol. 198. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris. <https://doi.org/10.1787/d5d49711-en>.
- Woodruffe-Burton, Helen, y Sam Bairstow. 2013. "Countering heteronormativity: Exploring the negotiation of butch lesbian identity in the organisational setting". *Gender in Management* 28 (6): 359–74. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0015>.
- World Economic Forum. 2023. "Global Gender Gap Report". <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.

9. Anexos

Las siguientes tablas son referenciadas en la **Sección 2:**

- Distribución porcentual

Tabla A1. Distribución porcentual de ocupación por orientación sexual y género.

Ocupación	Heterosexual		Homosexual, bisexual u otro		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Desocupados	0.00%	0.00%	-	-	0.00%
Altos funcionarios y autoridades	0.09%	0.10%	-	-	0.19%
Directores y gerentes	1.22%	0.56%	0.03%	0.02%	1.83%
Coordinadores y jefes de área	1.32%	0.47%	0.03%	0.01%	1.83%
Especialistas e investigadores	2.48%	1.19%	0.07%	0.08%	3.82%
Profesores	1.10%	1.60%	0.06%	0.05%	2.81%
Médicos y otros especialistas de la medicina	0.35%	0.47%	0.00%	0.00%	0.82%
Auxiliares y técnicos	5.94%	1.67%	0.16%	0.11%	7.88%
Enfermeros (as), auxiliares y técnicos en medicina	0.42%	0.43%	0.03%	0.01%	0.89%
Secretarios (a), funcionarios o cajeros	2.69%	3.50%	0.11%	0.25%	6.55%
Personal de ventas	6.66%	6.94%	0.25%	0.13%	13.98%
Personal de preparación de alimentos	1.89%	2.90%	0.15%	0.16%	5.10%
Personal de cuidados y servicio doméstico	2.22%	6.92%	0.22%	0.31%	9.67%
Personal de seguridad y fuerzas armadas	2.33%	0.34%	0.07%	0.27%	3.01%
Personal de actividades agrícolas, ganaderas y de maquinaria relacionada	3.98%	0.29%	0.17%	0.00%	4.44%
Personal de la pesca o caza	4.45%	0.25%	0.41%	0.01%	5.12%
Personal de construcción y extracción de materiales para la construcción	9.65%	0.54%	0.38%	0.01%	10.58%

Tabla A1. Distribución porcentual de ocupación por orientación sexual y género.
(continuación)

Ocupación	Heterosexual		Homosexual, bisexual u otro		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Artesanos de la madera, hule, cerámica y otros	3.75%	1.55%	0.09%	0.05%	5.44%
Personal del tratamiento de tabaco	1.19%	1.51%	0.12%	0.05%	2.87%
Operadores de maquinaria y ensambladores	2.80%	1.67%	0.06%	0.18%	4.71%
Personal de transportes y conductores	6.76%	0.07%	0.30%	0.00%	7.13%
Repartidores	0.24%	0.17%	0.01%	0.00%	0.42%
Otras ocupaciones	0.48%	0.39%	0.04%	0.00%	0.91%
N	8,806	6,330	371	216	15,723
N Expandida	19,134,604	10,343,712	846,995	533,903	30,859,214

Fuente: ENADIS 2017, INEGI (factor de expansión)

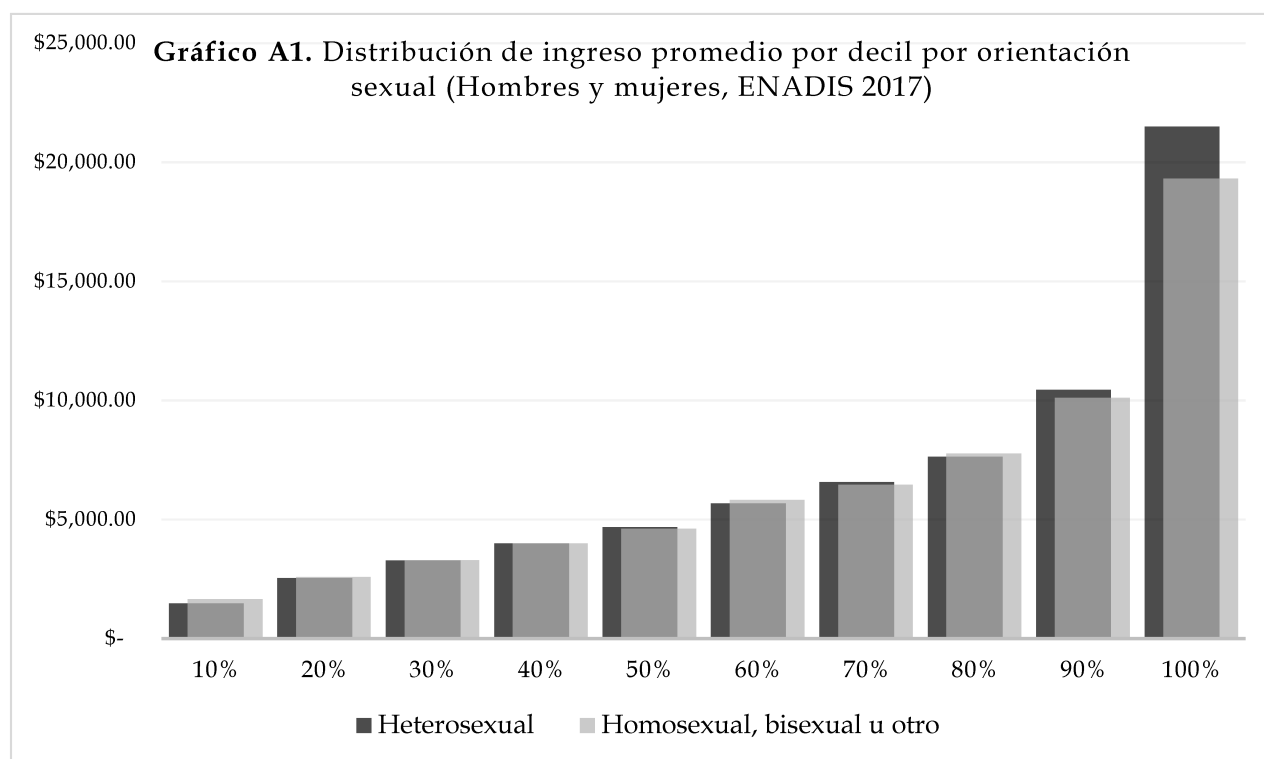
Los siguientes datos se dejaron fuera de la **Sección 2** debido a que solo ilustran una brecha por ingreso sin controlar por características laborales.

- Distribución de ingreso promedio por decil (Hombres y mujeres)

Tabla A2. Distribución de ingreso por decil

Percentil		Heterosexual	Homosexuales, bisexuales u otro
50% más bajo	\$	3,106.73	\$ 3,340.80
10% más alto	\$	21,510.45	\$ 19,312.52
1% más alto	\$	42,273.66	\$ 39,121.40

Fuente: ENADIS 2017, INEGI (factor de expansión)



- Distribución de ingreso promedio por decil

Tabla A3. Distribución de ingreso por percentil

Percentil	Hombres		Mujeres	
	Heterosexuales	Homosexual, bisexual u otro	Heterosexuales	Homosexual, bisexual u otro
50% más bajo	\$ 3,301.48	\$ 3,525.31	\$ 2,836.02	\$ 3,019.11
10% más alto	\$ 21,293.41	\$ 18,368.26	\$ 22,134.70	\$ 20,474.93
1% más alto	\$ 42,579.73	\$ 38,783.92	\$ 41,731.56	\$ 39,996.00

Fuente: ENADIS 2017, INEGI (factor de expansión)

