

# Elaboración de un índice compuesto de calidad del empleo de las personas LGBTQ+ en Quebec (Canadá)

Michele BAIOTTO,\* Martin BLAIS,\* Mariia SAMOILENKO,\*  
Line CHAMBERLAND\* e Isabel CÔTÉ\*\*

---

**Resumen:** *El heterosexismo y el cisgenderismo pueden dar lugar a experiencias de exclusión social en el trabajo, que perturban el bienestar de las personas LGBTQ+. Para medir esta realidad, los autores elaboran un índice específico de calidad del empleo, basado en datos de una muestra de 1761 trabajadores de Quebec, seleccionados en el marco de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020). Este índice, creado a partir de puntuaciones factoriales, comprende 16 indicadores y 5 dimensiones. Tiene una coherencia interna aceptable y se asocia moderadamente con la satisfacción laboral de las personas LGBTQ+. El índice revela las diferencias esperadas entre los grupos, lo que confirma su validez de constructo.*

**Palabras clave:** *orientación sexual, identidad de género, calidad del empleo, condiciones de trabajo, entorno de trabajo, satisfacción laboral, heterosexismo, cisgenderismo, Canadá.*

---

---

\* Cátedra de Investigación sobre Diversidad Sexual y Pluralidad de Género, Departamento de Sexología, Universidad de Quebec en Montreal; baiocco.michele@uqam.ca (autor para la correspondencia), blais.martin@uqam.ca, samoilenko.mariia@uqam.ca y chamberland.line@uqam.ca.  
\*\* Departamento de Trabajo Social, Universidad de Quebec en Outaouais; isabel.cote@uqo.ca. El autor para la correspondencia recibió una beca de máster del Fonds de recherche du Québec (FRQ). El equipo del proyecto de investigación «Understanding Inclusion and Exclusion of LGBTQ People» (UNIE-LGBTQ) desea expresar su más sincero agradecimiento a todas las personas que han participado en el estudio y que han accedido a compartir sus experiencias. Los autores dan también las gracias a todos los investigadores y colaboradores del equipo del proyecto, a los organismos colaboradores y a los representantes de las entidades asociadas a la investigación. El estudio UNIE-LGBTQ fue posible gracias a la financiación del Social Science and Humanities Research Council (SSHRC) del Canadá y a las contribuciones de los organismos colaboradores y demás entidades asociadas al proyecto.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «Élaboration d'un indice composite de qualité de l'emploi des travailleuses et travailleurs LGBTQ+ du Québec (Canada)». *Revue internationale du Travail* 162 (2). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al inglés en *International Labour Review* 162 (2).

© Artículo original, los autores, 2022.

© Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2023

## 1. Introducción

Quebec prohibió la discriminación por motivos de orientación sexual en 1977, consagrando este principio en el artículo 10 de su Carta de Derechos Humanos y Libertades,<sup>1</sup> una decisión pionera en el país y en el mundo. En 2016 se amplió la lista de criterios previstos en el artículo mediante la adición de la identidad y la expresión de género. Desde entonces, se prohíbe la discriminación por esos motivos, incluso en el empleo, lo que abarca los procesos de contratación, ascenso, traslado, despido y cese (art. 16). Además, en el ámbito nacional, la Ley de Derechos Humanos del Canadá<sup>2</sup> también incluye la orientación sexual (desde 1996) y la identidad y expresión de género (desde 2017) como motivos de discriminación ilícita en el empleo (Kirkup, 2018).

Las citadas modificaciones legislativas promueven una mayor equidad, pero no garantizan un cambio efectivo en las actitudes sociales con respecto a las personas LGBTQ+ (es decir, lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer y otros colectivos marginados por su orientación sexual o identidad o expresión de género), especialmente en el lugar de trabajo. Por lo tanto, las personas de esos colectivos siguen sufriendo formas de exclusión debidas al heterosexismo y al cisgenderismo<sup>3</sup> en el trabajo. Los datos indican que, tanto en el Canadá como en el extranjero, los trabajadores LGBTQ+ se encuentran en desventaja en diversos aspectos, como la remuneración (Waite, Ecker y Ross 2019; Waite, Pajovic y Denier 2020), la sobrecalificación (Bauer et al. 2011; James et al. 2016), los horarios de trabajo atípicos (Allan et al. 2020; Waite, Pajovic y Denier 2020) y las situaciones de acoso psicológico y violencia en el lugar de trabajo (OIT 2016; Jones et al. 2011), en comparación con las personas heterosexuales y cisgénero.<sup>4</sup> Estas desventajas acarrearán consecuencias negativas para su salud y bienestar. Según se documenta en la bibliografía, un clima laboral tolerante (percibido como inclusivo respecto de las personas LGBTQ+), las políticas y prácticas organizacionales inclusivas (por ejemplo, dirigidas a prevenir la discriminación por razones de orientación sexual o de identidad de género) y la ausencia de microagresiones<sup>5</sup> se relacionan con un mayor grado de bienestar y satisfacción laboral (Brewster et al. 2012; DeSouza, Wesselmann e Ispas 2017; Huffman, Watrous-Rodriguez

<sup>1</sup> Carta de Derechos Humanos y Libertades, RLRQ c C-12, art. 10, <https://canlii.ca/t/19cq#art10>.

<sup>2</sup> Ley de Derechos Humanos del Canadá, LRC 1985, cap. H-6, <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf> (véanse especialmente los arts. 2 y 7).

<sup>3</sup> El heterosexismo es un sistema de pensamiento institucionalizado que favorece a las personas heterosexuales (Bastien Charlebois, 2011). El término «cisgenderismo», a veces también denominado «transfobia», designa un sistema de opresión que afecta a las personas trans (Baril 2018). Esos sistemas de opresión alimentan los prejuicios y la discriminación contra las personas LGBTQ+.

<sup>4</sup> Las personas cisgénero son aquellas cuya identidad de género se corresponde con el sexo asignado al nacer. Para las personas trans o no binarias, no existe una correspondencia entre la identidad de género y el sexo asignado.

<sup>5</sup> Se consideran «microagresiones» las vejaciones y afrentas que pueden sufrir a diario los miembros de grupos estigmatizados en el lugar de trabajo. Pueden ser de carácter verbal, conductual o ambiental, e intencionadas o involuntarias. Consisten en comentarios hostiles, despectivos u ofensivos acerca de las personas LGBTQ+ (Nadal 2008 y 2011; Nadal et al. 2016).

y King, 2008; Mizock et al. 2017; Pichler y Ruggs 2018; Sears, Mallory y Hunter 2011; Velez, Moradi y Brewster 2013; Webster et al. 2018).

Por otra parte, las personas LGBTQ+ no son un grupo homogéneo y están expuestas a situaciones muy dispares respecto de la inclusión en el lugar de trabajo. En el Canadá, los gays, lesbianas y bisexuales tienen salarios significativamente más bajos que los hombres heterosexuales cisgénero, incluso después de controlar las características sociodemográficas o relacionadas con la salud, el nivel de estudios, la ocupación y el sector (Waite, Pajovic y Denier 2020). Sin embargo, en el contexto canadiense, los datos que documentan las disparidades relativas a la situación de las personas LGBTQ+ en el lugar de trabajo siguen siendo limitados, particularmente en lo que respecta a las diferencias de trato en función de si son personas cisgénero, trans o no binarias<sup>6</sup> (Waite, Ecker y Ross 2019).

Las consideraciones anteriores exigen un cuestionamiento paralelo del concepto de calidad del empleo. Por lo general, en la bibliografía se analizan por separado los vínculos entre las características del puesto de trabajo (por ejemplo, la retribución, la seguridad laboral, la sobrecualificación, el acoso laboral, las microagresiones) y sus posibles consecuencias en lo que respecta a la salud, a las actitudes laborales (por ejemplo, la satisfacción en el empleo, el compromiso organizacional) y al bienestar en el trabajo. Eso impide tener en cuenta las interrelaciones entre unos y otros aspectos y considerar la calidad del empleo de una manera más global y exhaustiva. En cuanto a la calidad del empleo, varios investigadores y organismos han intentado medir esa realidad creando índices compuestos que permiten controlar varios indicadores a la vez (ISQ 2015; Eurofound 2012 y 2017; Steffgen, Sischka y Fernandez de Henestrosa 2020). Con esos índices se obtiene una descripción más completa de fenómenos multidimensionales complejos y, al mismo tiempo, se pueden realizar comparaciones eficaces entre grupos (por ejemplo, demográficos o regionales).

El concepto de calidad del empleo se refiere a las características del trabajo y del empleo que afectan al bienestar de los trabajadores (Findlay, Kalleberg y Warhurst 2013; Muñoz de Bustillo et al. 2011a; OCDE 2014). Se trata de un concepto multidimensional, surgido de ciencias sociales como la economía, la sociología y la psicología (Guergoat-Larivière y Marchand 2012; Muñoz de Bustillo et al. 2011a). En la bibliografía empírica o teórica destacan dos grandes conceptualizaciones de la calidad del empleo (Green 2006; Muñoz de Bustillo et al. 2011a). La expresión puede designar: 1) las preferencias personales y la importancia subjetiva que los individuos conceden a los distintos atributos de sus puestos de trabajo, y 2) las características objetivas del empleo relacionadas con el bienestar de los trabajadores.

El primer enfoque tiene la ventaja de dar voz a los trabajadores para que expongan lo que consideran atributos importantes de su empleo. Sin embargo, resulta menos apropiado para medir la calidad del empleo, sobre todo porque no permite comparaciones entre grupos o países sobre una base común (ISQ 2015;

---

<sup>6</sup> Las personas no binarias tienen una identidad de género que no se reduce a la distinción tradicional entre hombre y mujer.

Muñoz de Bustillo et al. 2011b). En consecuencia, se suele optar por el segundo enfoque para medir la calidad del empleo (Bianchi y Biffignandi 2022; Chen y Mehdi 2019; Cloutier 2013; ISQ 2015; Eurofound 2012 y 2017; Steffgen, Sischka y Fernandez de Henestrosa 2020). Además, la medida de la satisfacción laboral es un indicador utilizado a menudo para validar las medidas de calidad del empleo, ya que aporta un resultado global sin cuantificar el constructo mismo (Kalleberg y Vaisey 2005; Muñoz de Bustillo et al. 2011b; OCDE 2014; Steffgen, Sischka y Fernandez de Henestrosa 2020).

En el presente estudio nos proponemos medir la calidad del empleo de las personas LGBTQ+ elaborando un índice específico para ellas, a fin de subsanar una de las limitaciones de los índices de calidad del empleo existentes, cuyos modelos conceptuales y muestras no contemplan las particularidades de las condiciones laborales y el entorno social en el trabajo de esos individuos.

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se describe la metodología utilizada en la elaboración del índice, comenzando por una presentación de la fuente de datos, seguida de una explicación de los criterios aplicados para elegir las dimensiones y los indicadores del índice, y del procedimiento utilizado para su construcción (apartado 2). A continuación, se detallan los resultados de los distintos análisis estadísticos realizados para verificar la validez del índice (apartado 3). Se procede después a examinar en detalle esos resultados, señalando también las limitaciones del estudio (apartado 4). Por último, se formulan las conclusiones y algunas sugerencias para futuras investigaciones (apartado 5).

## 2. Metodología

### 2.1. Fuentes de datos

El estudio se basa en un análisis secundario de los resultados de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020), la fuente de datos cuantitativos más reciente y completa hasta la fecha sobre los trabajadores LGBTQ+ en Quebec. Esta encuesta en línea documenta las formas contemporáneas de inclusión y exclusión social en ámbitos importantes de la vida, incluido el trabajo, tal como se desprenden de las respuestas de una muestra amplia y diversa de personas LGBTQ+ de Quebec. En el periodo de septiembre de 2019 a agosto de 2020 se seleccionó a los participantes a través de los canales de comunicación del proyecto de investigación y del entorno comunitario (correo electrónico, Listserv, sitios web, páginas y grupos de Facebook, Twitter, LinkedIn), medios de comunicación en línea e impresos, y la difusión de viva voz (muestreo de «bola de nieve»). Para poder participar en la encuesta, los candidatos debían ser mayores de 18 años, identificarse como personas LGBTQ+, residir en Quebec y saber leer en francés o inglés. Las preguntas abarcaban varios ámbitos de la vida, como la familia, las redes sociales y el trabajo. En el presente artículo solo se analizan los datos relativos a este último ámbito. El proyecto fue aprobado por el Comité Institucional de Ética en las Investigaciones con Seres Humanos de la Universidad de Quebec en Montreal.

Más de 6000 personas ( $n = 6095$ ) cumplimentaron el cuestionario en línea. Solo se seleccionó a los participantes que habían facilitado un código postal de la provincia de Quebec o que habían utilizado un dispositivo con una dirección IP de Quebec. Se excluyó a los participantes que no cumplían los criterios de inclusión o que no habían aportado datos suficientes para verificar si ese era el caso ( $n = 1115$  participantes excluidos). La muestra final consta de 4980 personas, de las cuales el 62 por ciento completaron el cuestionario de la encuesta. De ellas, alrededor del 73 por ciento habían trabajado (por cuenta propia o ajena) en los doce meses anteriores a la encuesta ( $n = 3648$ ). En este estudio, solo se han analizado las participaciones completas de las personas asalariadas LGBTQ+ ( $n = 1761$ ). Esta selección obedece a que algunos de los indicadores seleccionados solo eran pertinentes para este grupo de trabajadores.

## 2.2. Marcos conceptuales y selección de indicadores de la calidad del empleo

No existe una definición consensuada de la calidad del empleo. En el Canadá, se utilizan principalmente los marcos conceptuales del Institut de la statistique du Québec (ISQ 2008) y de Eurofound (2017) para delimitar su medición (Chen y Mehdi 2019; Cloutier 2013; ISQ 2015; Kilolo Malambwe 2017). Estos marcos conceptuales presentan algunas dimensiones comunes, como la remuneración y la estabilidad del empleo, pero abarcan también algunas dimensiones complementarias. En contraste con Eurofound, el ISQ introduce la dimensión de las calificaciones para evaluar la calidad del empleo, es decir, una característica del empleo relacionada con la satisfacción laboral (Boudarbat y Montmarquette 2016; LaRochelle-Côté y Hango 2016; OCDE 2011). En cambio, el ISQ no tiene en cuenta el entorno social en el trabajo. Esta dimensión abarca facetas positivas y negativas de las relaciones sociales en el trabajo, como el apoyo organizacional y el acoso (Bianchi y Biffignandi 2022). Sin embargo, un entorno social de calidad influye mucho en el desarrollo, la satisfacción y el bienestar en el trabajo, proporcionando a los empleados recursos para gestionar mejor la presión y las tareas complejas (Eurofound 2017; OCDE 2014).

A fin de evaluar la calidad del empleo de las personas LGBTQ+, que están en situación de desventaja en varias dimensiones, hemos creado un nuevo marco conceptual específico, basado en los del ISQ y Eurofound (cuadro 1). Nuestro marco abarca cinco dimensiones: la remuneración y los seguros colectivos; la estabilidad del empleo; las calificaciones; el entorno favorable (benévolo); y el entorno hostil. Estas dimensiones no son las únicas que influyen en la calidad del empleo, pero tienen la ventaja de estar contempladas en la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020) en la que nos basamos.

Al elaborar el índice de calidad del empleo, seguimos las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos para la construcción de índices compuestos (OCDE 2008). Los indicadores de la calidad del trabajo seleccionados debían cumplir las siguientes condiciones: 1) abarcar las dimensiones del marco conceptual propuesto; 2) contar con apoyo empírico que los vinculara con la salud psicológica, el bienestar o las actitudes en el trabajo; 3) estar disponibles en la base de datos (encuesta UNIE-LGBTQ, 2019-2020), y 4) abarcar

**Cuadro 1. Dimensiones examinadas en los marcos conceptuales sobre la calidad del empleo**

Marco conceptual propuesto para evaluar la calidad del empleo de las personas LGBTQ+	Marco conceptual del Institut de la statistique du Québec (ISQ 2008)	Marco conceptual de Eurofound (2017)
A. Remuneración y seguros colectivos	<i>Remuneración</i> Regular <i>Plan de pensiones</i> Plan autorizado <i>Seguros colectivos</i> Seguro salarial	<i>Remuneración</i> Salario por hora Prestaciones sociales
B. Estabilidad del empleo	<i>Estabilidad</i> Seguridad laboral Empleo indefinido/temporal	<i>Seguridad laboral</i> Seguridad laboral Perspectivas profesionales
C. Calificaciones	<i>Calificación</i> Calificación del empleo Calificación de los trabajadores	*
D. Entorno de trabajo favorable	*	<i>Recursos del entorno social</i> Apoyo de los directivos
E. Entorno de trabajo hostil	*	<i>Exigencias del entorno social</i> Comportamientos sociales abusivos

\* Dimensión no incluida.

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurofound (2017) e ISQ (2008).

características positivas y negativas del empleo. Se seleccionaron 16 indicadores, algunos de ellos genéricos y otros específicos de la experiencia de las personas LGBTQ+ en el trabajo, para instrumentalizar las cinco dimensiones del marco conceptual (cuadro 2).

Por lo que atañe a las demás características del empleo, tuvimos en cuenta la antigüedad en el puesto, la sindicación o cobertura por un convenio colectivo, el sector de empleo y el tamaño de la organización. Para medir estas características, nos basamos en preguntas extraídas de la Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST; Vézina et al. 2011). La ocupación se midió según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2012).

Respecto de la satisfacción laboral, que puede definirse como la percepción del trabajador sobre la capacidad del puesto de trabajo para satisfacer sus necesidades personales (Kuhlen 1963), nos basamos en una pregunta genérica del Cuestionario de Evaluación Organizacional de Michigan (Cammann et al. 1983): «¿Cómo se siente en su trabajo?». La pregunta utiliza una escala Likert de 4 puntos, que va del 1 («Muy insatisfecho/a») al 4 («Muy satisfecho/a»). Según un metaanálisis, el enfoque general que consiste en evaluar el nivel de satisfacción independientemente de las fuentes de satisfacción (por ejemplo, la remuneración o las relaciones de trabajo) produce resultados muy correlacionados con los obtenidos mediante instrumentos de medición de enfoques multidimensionales (Wanous, Reichers y Hudy 1997).

**Cuadro 2. Indicadores de la calidad del empleo de las personas LGBTQ+**

Dimensiones e indicadores de la calidad del empleo	Preguntas de la encuesta UNIE-LGBTQ	Codificación final
<b>A. Remuneración y seguros colectivos (Eurofound 2017; ISQ 2008)</b>		
1. Seguro dental privado	¿Está cubierto por un plan de salud dental privado?	(0) No (1) Sí
2. Seguro de salud privado	¿Está cubierto por un plan de salud privado?	(0) No (1) Sí
3. Régimen de seguro salarial	¿Tiene acceso a un seguro salarial en caso de enfermedad?	(0) No (1) Sí
4. Plan de pensiones privado	¿Tiene acceso a un plan de pensiones privado en el trabajo?	(0) No (1) Sí
5. Ingresos anuales del hogar	¿A cuánto estima que ascienden los ingresos totales de su hogar en los últimos 12 meses?	(0) ≤ 19 999 (1) 20 000-29 999 (2) 30 000-39 999 (3) 40 000-49 999 (4) 50 000-59 999 (5) 60 000-69 999 (6) 70 000-79 999 (7) 80 000-89 999 (8) 90 000-99 999 (9) ≥ 100 000
<b>B. Estabilidad del empleo (Eurofound 2017; ISQ 2008)</b>		
6. Situación laboral	¿Es indefinido (sin fecha de finalización) su empleo principal actual?	(0) No (1) Sí
7. Percepción de la seguridad laboral	¿Ofrece su empleo seguridad laboral?	(0) Muy frágil (1) Frágil (2) Ni frágil ni sólida (3) Sólida (4) Muy sólida
<b>C. Calificaciones (ISQ 2008)</b>		
8. Calificaciones del empleo	¿Cuáles es su ocupación? Según la respuesta obtenida, ¿trabaja el encuestado en una ocupación de calificación baja, mediana o alta según la CIUO-08?	(0) Nivel de competencia 1 o 2 (1) Nivel de competencia 3 (2) Nivel de competencia 4
9. Sobrecalificación de los trabajadores	Según la ocupación actual y el nivel de estudios más alto alcanzado, ¿es el encuestado un trabajador sobrecalificado según la CIUO-08?	(0) Sí (1) No

(continúa en la página siguiente)



## Cuadro 2. Indicadores de la calidad del empleo de las personas LGBTQ+ (cont.)

Dimensiones e indicadores de la calidad del empleo	Preguntas de la encuesta UNIE-LGBTQ	Codificación final
10. Adecuación formación-empleo	¿En qué medida se adecua su empleo actual a su formación?	(0) No se adecua en absoluto (1) Se adecua un poco (2) Se adecua totalmente
<b>D. Entorno de trabajo favorable (Eurofound 2017)</b>		
11. Apoyo organizacional percibido	<p>Escala de apoyo organizacional percibido (Eisenberger et al. 1997) (8 enunciados; escala de Likert de 1 «Totalmente en desacuerdo» a 5 «Totalmente de acuerdo»).</p> <p>Enunciados:</p> <p>Mi organización/empresa/administración...</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ... tiene en cuenta mis opiniones.</li> <li>2. ... se interesa realmente por mi bienestar.</li> <li>3. ... respeta totalmente mis valores.</li> <li>4. ... perdonaría un error involuntario por mi parte.</li> <li>5. ... está dispuesta a hacerme un favor si lo necesito.</li> <li>6. ... se preocupa poco por mí.</li> <li>7. ... está dispuesta a ayudarme si surge algún problema.</li> <li>8. ... se aprovecharía de mí si tuviera la oportunidad.</li> </ol>	(Variable numérica; 8-40)
12. Políticas y prácticas organizacionales inclusivas	Número de políticas/prácticas inclusivas respecto de las personas LGBTQ+ implantadas en el lugar de trabajo (16 enunciados; Sí/No)	(Variable numérica; 0-16)
13. Percepción de un clima de tolerancia respecto de las personas LGBTQ+	¿Cómo describiría el clima general hacia las personas LGBTQ+ en su lugar de trabajo?	(0) Poco o nada tolerante (1) Algo tolerante (2) Muy tolerante
14. Esfuerzos suficientes del empleador	¿Hace su empresa lo suficiente para crear un entorno inclusivo y respetuoso con las personas LGBTQ+?	(0) No (1) Sí
<b>E. Entorno de trabajo hostil (Eurofound 2017)</b>		
15. Experiencias de acoso en el trabajo	¿Ha sufrido acoso en el trabajo en los últimos 12 meses?	(0) Sí, al menos algunas veces al mes (1) Sí, pero raras veces (2) No, nunca



**Cuadro 2. Indicadores de la calidad del empleo de las personas LGBTQ+ (fin)**

Dimensiones e indicadores de la calidad del empleo	Preguntas de la encuesta UNIE-LGBTQ	Codificación final
16. Microagresiones relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género en el trabajo	<p data-bbox="276 905 354 1570">Escala de microagresiones experimentadas en el trabajo en los últimos 12 meses (adaptada a partir de Waldo 1999) (9 enunciados; escala de frecuencia de 0 «Nunca» a 5 «Todos los días»).</p> <p data-bbox="354 905 379 1570">Enunciados:</p> <ol data-bbox="379 905 689 1570" style="list-style-type: none"> <li>1. Le han hecho preguntas indiscretas u ofensivas sobre su orientación sexual.</li> <li>2. Le han hecho comentarios bifóbicos/homofóbicos/lesbofóbicos.</li> <li>3. Le han hecho sentir que era mejor ocultar su orientación sexual.</li> <li>4. Le han hecho sentir que sería preferible que fuera heterosexual.</li> <li>5. Le han hecho preguntas indiscretas u ofensivas sobre su trayectoria trans (su transición, sus órganos genitales, etc.).</li> <li>6. Le han hecho comentarios transfóbicos.</li> <li>7. Le han hecho creer que es mejor mentir sobre su origen trans u ocultarlo.</li> <li>8. Le han hecho sentir que sería preferible ser cisgénero.</li> <li>9. Han utilizado deliberadamente nombres de pila y pronombres incorrectos para dirigirse a usted.</li> </ol>	(Variable numérica; 0-5)

Nota: Por lo que respecta a los ingresos anuales de los hogares, este indicador es la medida más cercana a los ingresos laborales disponible en la encuesta. Como no cabe suponer que los ingresos de los hogares coincidan perfectamente con los ingresos laborales de los participantes, se ha aplicado una varianza de error a este indicador indirecto. La varianza de error de medición se fijó (en lugar de estimarla) hasta lograr el ajuste óptimo a los datos para facilitar la estimación del modelo estadístico (Kline 2015). El valor fijado debía ser lo suficientemente elevado como para tener en cuenta posibles fuentes de error en el indicador indirecto (por ejemplo, la diferencia entre los ingresos reales del empleo individual y los ingresos del hogar medidos con una variable categórica y no numérica), pero no tanto como para permitir la convergencia del modelo estadístico. Se eligió el valor del 40 por ciento. Los ingresos anuales del hogar se expresan en dólares canadienses.

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

En relación con los datos sociodemográficos, se tienen en cuenta los siguientes elementos: la edad, la modalidad de género (persona cisgénero o trans), la identidad de género (hombre, mujer o persona no binaria), la condición migratoria, la pertenencia a una minoría visible,<sup>7</sup> la condición de estudiante, la situación de discapacidad y el nivel de estudios.

### 2.3. Procedimiento de elaboración del índice

El estudio se llevó a cabo en cinco etapas, cada una de ellas con un objetivo específico: *a)* identificar los indicadores conceptualmente pertinentes, *b)* analizar la estructura latente de los indicadores seleccionados, *c)* obtener un índice compuesto a partir de puntuaciones factoriales, *d)* verificar la validez de constructo del índice, y *e)* explorar los factores sociodemográficos y organizacionales asociados a la calidad del empleo de las personas LGBTQ+ en Quebec.

Al elaborar el índice, comprobamos la estructura factorial de los indicadores de empleo, compuesta de cinco factores, utilizando el método de mínimos cuadrados ponderados con media y varianza ajustadas (estimador WLSMV) para tener en cuenta la presencia de variables categóricas (Flora y Curran 2004; Muthén y Muthén 2007). A continuación, extrajimos las puntuaciones factoriales estandarizadas y las agregamos aplicando la media aritmética para obtener un índice compuesto global (OCDE 2008). El índice obtenido por este método no difiere significativamente del resultante de la media geométrica, que minimiza el efecto de los valores extremos ( $r = 0,99$ ;  $p < 0,001$ ; ISQ 2018). Seguidamente, para validar el índice compuesto, comprobamos su solidez mediante diversos análisis (coherencia interna, correlaciones, regresión lineal múltiple). También lo deconstruimos para comprobar si los resultados obtenidos para los indicadores que lo componen eran coherentes con los del índice agregado. Además, realizamos pruebas de chi cuadrado ( $\chi^2$ ) de Pearson para comprobar la presencia de relaciones entre las variables. También calculamos los coeficientes de asociación (la V de Cramer)<sup>8</sup> para estimar la magnitud del efecto (es decir, la fuerza de los vínculos entre dos variables).

En el Canadá, las investigaciones sobre la población general muestran que la calidad del empleo de los hombres cisgénero es mejor que la de las mujeres cisgénero; la de los trabajadores jóvenes (menores de 25 años) es peor que la de los trabajadores de más edad; la de los migrantes es peor que la de los no migrantes; la de las personas con un nivel de estudios menos elevado es peor que la de las personas con niveles educativos más altos, y la de los trabajadores de organizaciones pequeñas es peor que la de los trabajadores de grandes organizaciones

---

<sup>7</sup> Según la definición de Statistics Canada, forman parte de las minorías visibles las personas no blancas y no aborígenes. La población de minorías visibles en el Canadá está compuesta por los siguientes grupos: sudasiáticos, chinos, negros, filipinos, árabes, latinoamericanos, asiáticos sudorientales, asiáticos occidentales, coreanos y japoneses. Véase [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var\\_f.pl?Function=DEC&Id=45152](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152). Con fines analíticos, los aborígenes se incluirán en la categoría de personas pertenecientes a minorías visibles.

<sup>8</sup> Respecto de las pruebas de  $\chi^2$  con dos grados de libertad (dl), la V de Cramer entre 0,07 y 0,21 indica un efecto bajo, mientras que un valor entre 0,21 y 0,35 indica un efecto moderado, y un valor superior a 0,35 indica un efecto alto (Cohen 1988).

(Boulet y Boudarbat 2015; Chen y Mehdi 2019; Cloutier 2013; ISQ 2015; Kilolo Malambwe 2017; Sow 2021). Estas variables se tuvieron en cuenta en la última etapa de validación, a saber, el análisis de los vínculos entre el índice compuesto y las variables pertinentes. Los análisis estadísticos se realizaron principalmente con el paquete *lavaan* del software R, versión 4.0.5 (R Core Team 2020; Rosseel 2012).

### 3. Creación y validación del índice

La primera etapa consistió en estudiar la estructura subyacente de los indicadores mediante un análisis factorial, con el fin de confirmar la selección de cada indicador, antes de crear el índice compuesto. Todos los indicadores seleccionados tenían cargas factoriales superiores o iguales a 0,55. Saturaban fuertemente en un solo factor, con cargas transversales nunca superiores a 0,30, por debajo del umbral fijado por Comrey y Lee (1992) (cuadro 3). Los resultados del análisis factorial concuerdan con el marco conceptual propuesto y confirman que los 16 indicadores pueden agruparse según las cinco dimensiones descritas. El método de ponderación consistió en calcular cinco puntuaciones factoriales (una por cada dimensión) para cada persona y en promediarlas aritméticamente para obtener el índice de calidad del empleo.

#### 3.1. Análisis de robustez

En este estudio, el coeficiente Alfa de Cronbach calculado entre las dimensiones del índice es superior al umbral mínimo generalmente aceptado, pues alcanza un valor de 0,76 (con un intervalo de confianza del 95 por ciento de 0,74 a 0,78) (Nunnally y Bernstein 1994), lo que parece indicar una cierta homogeneidad entre esos elementos. El índice de calidad del empleo oscila entre  $-2,39$  y  $1,32$  (véase el gráfico 1). La puntuación media del índice ( $M = -0,05$ ) y su mediana ( $Mdn = 0,00$ ), muy próximas entre sí, junto con su desviación típica de 0,54 y su coeficiente de asimetría cercano a cero ( $-0,50$ ), pone de manifiesto una distribución relativamente simétrica de las puntuaciones. No obstante, el coeficiente de curtosis (3,36) muestra una distribución más bien leptocúrtica ( $> 3,0$ ), con un pico más alto y extremos más densos que una curva normal (Tabachnick y Fidell 2019).<sup>9</sup> También comprobamos la validez de constructo del índice de calidad del empleo calculando su correlación con la satisfacción laboral. Obtenemos una correlación de Pearson positiva ( $r = 0,49$ ;  $p < 0,001$ ) y moderada según la clasificación de Cohen (1988) (cuadro 4).

El índice de calidad del empleo comparte casi el 24 por ciento de la varianza de la satisfacción laboral de los empleados LGBTQ+ ( $R^2 = 0,236$ ;  $p < 0,001$ ) (no se reproduce aquí el cuadro de resultados). Las curvas de densidad de Kernel (gráfico 2) muestran una relación lineal entre el índice de calidad del empleo y la satisfacción laboral de las personas LGBTQ+.

<sup>9</sup> Los detalles de estos resultados están a disposición de quien desee consultarlos.

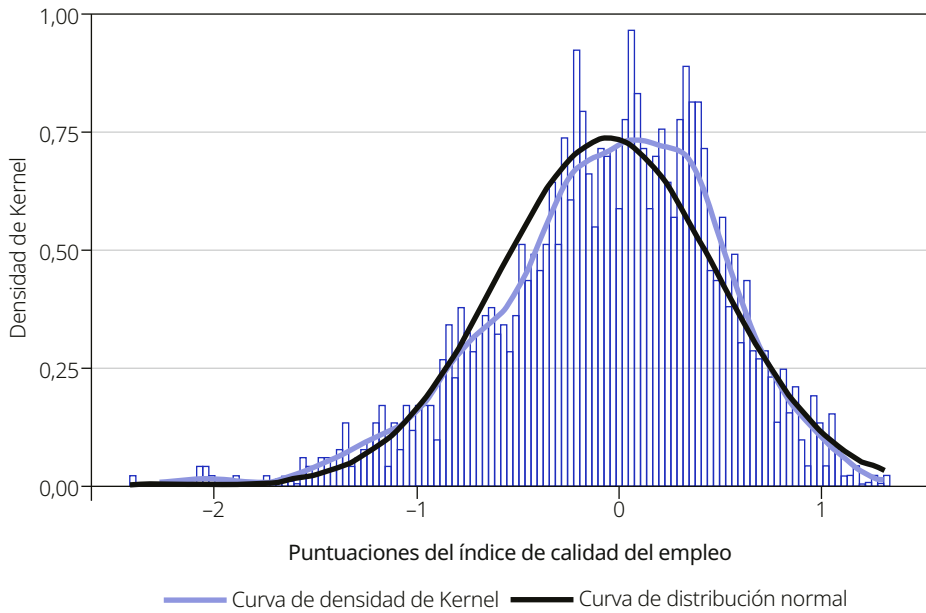
**Cuadro 3. Saturación de indicadores en los cinco factores del índice de calidad del empleo propuesto (n = 1761)**

Dimensiones e indicadores de la calidad del empleo	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
<b>A. Remuneración y seguros colectivos</b>					
2. Seguro de salud privado	<b>0,98</b>	0,14	0,01	0,00	0,04
3. Régimen de seguro salarial	<b>0,85</b>	0,22	0,04	-0,05	0,02
1. Seguro dental privado	<b>0,84</b>	-0,19	-0,06	0,09	-0,06
4. Plan de pensiones privado	<b>0,80</b>	0,27	0,01	-0,08	0,03
5. Ingresos del hogar	<b>0,63</b>	0,14	0,01	0,00	0,04
<b>B. Estabilidad del empleo</b>					
7. Seguridad laboral	0,18	<b>0,82</b>	-0,08	0,01	-0,03
6. Situación laboral	0,08	<b>0,65</b>	-0,17	0,02	-0,06
<b>C. Calificaciones</b>					
8. Nivel de competencias del puesto	0,01	-0,10	<b>0,98</b>	-0,02	0,04
9. Sobrequalificación	-0,06	0,01	<b>0,87</b>	0,02	-0,11
10. Adecuación formación-empleo	-0,02	0,15	<b>0,59</b>	0,00	0,04
<b>D. Entorno de trabajo favorable</b>					
13. Clima tolerante con las personas LGBTQ+	0,04	-0,03	0,00	<b>0,91</b>	0,19
14. Esfuerzos suficientes del empleador	0,02	-0,07	-0,04	<b>0,81</b>	0,06
11. Apoyo organizacional percibido	-0,18	0,16	0,02	<b>0,61</b>	0,14
12. Políticas/prácticas inclusivas respecto de las personas LGBTQ+	0,11	0,09	0,03	<b>0,55</b>	-0,21
<b>E. Entorno de trabajo hostil</b>					
16. Microagresiones	-0,06	0,06	-0,02	-0,17	<b>0,74</b>
15. Acoso en el trabajo	-0,06	0,02	-0,04	0,01	<b>0,60</b>

Nota: Los valores en negrita indican las cargas factoriales más altas, es decir, las superiores a 0,40.

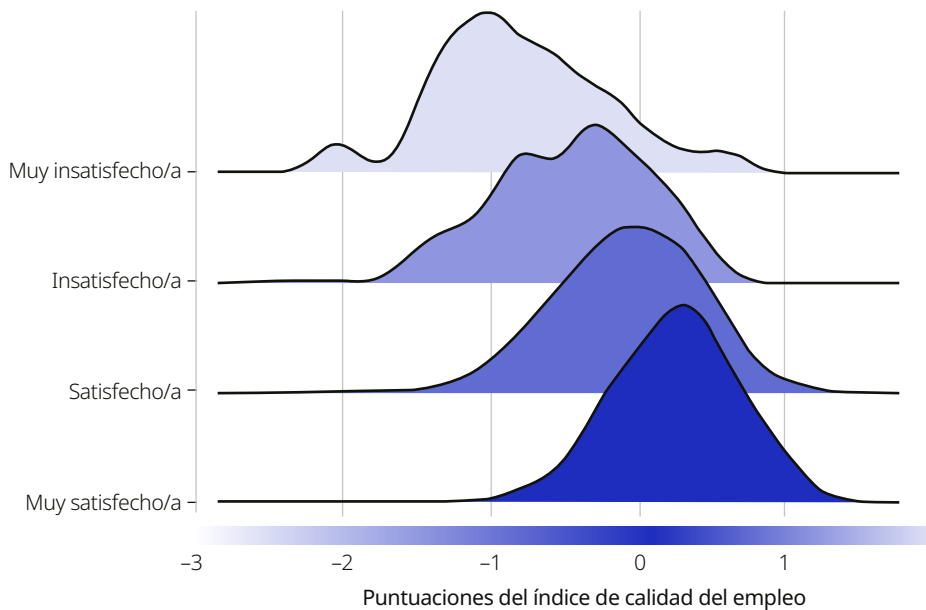
Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

**Gráfico 1. Distribución del índice compuesto de calidad del empleo**



Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

**Gráfico 2. Distribuciones del índice compuesto de calidad del empleo según la satisfacción laboral**



Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

**Cuadro 4. Correlaciones tetracóricas, policóricas, biseriales y de Pearson**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 Ingresos del hogar	0,28***															
2 Seguros dentales	0,38***	0,90														
3 Seguros de salud	0,39***	0,67	0,81													
4 Seguros salariales	0,36***	0,59	0,76	0,76												
5 Plan de pensiones	0,19***	0,39	0,43	0,40	0,38											
6 Empleo indefinido	0,26***	0,30	0,40	0,40	0,50*	0,53										
7 Seguridad laboral	0,30***	0,18	0,34	0,32	0,26	-0,08	0,10									
8 Nivel de competencias	0,21***	0,16	0,27	0,24	0,22	-0,01	0,13	0,88***								
9 Sobrealfacción	0,22***	0,13	0,27	0,30**	0,30*	0,00**	0,23	0,51***	0,46							
10 Adecuación formación-empleo	0,08**	-0,02	0,00	-0,01	0,00	0,00	0,22***	0,08***	0,02	0,09***						
11 Apoyo organizacional	0,15***	0,16***	0,16***	0,16***	0,17***	0,06	0,21***	0,09***	0,04	0,08***	0,35***					
12 Políticas/prácticas inclusivas	0,16***	0,10	0,14	0,15	0,11	0,10	0,22	0,13*	0,10	0,14	0,45***	0,37				
13 Clima tolerante	0,10***	0,06	0,05	0,05	0,01	0,14	0,14	0,03*	0,03	0,10	0,41***	0,36***	0,75			
14 Esfuerzos suficientes	0,12***	-0,06	0,05	0,04	0,10	-0,05	0,15	0,13	-0,01	0,11	0,28***	0,06	0,41	0,36		
15 Acoso en el trabajo	0,22***	0,06**	0,12***	0,11***	0,09**	0,04	0,15***	0,18***	0,05	0,13***	0,35***	0,16***	0,47***	0,36***	0,41***	
16 Microregiones	0,61***	0,73***	0,85***	0,74***	0,71***	0,35***	0,50***	0,33***	0,24***	0,27***	0,06	0,24***	0,16***	0,08**	0,08***	0,20***
A Remuneración y seguros	0,42***	0,43***	0,52***	0,53***	0,52***	0,59***	0,91***	0,10***	0,10***	0,18***	0,23***	0,30***	0,27***	0,19***	0,11***	0,21***
B Estabilidad del empleo	0,38***	0,22***	0,34***	0,31***	0,27***	-0,01	0,12***	0,95***	0,75***	0,55***	0,11***	0,12***	0,15***	0,06	0,09***	0,22***
C Calificaciones	0,20***	0,09***	0,11***	0,12***	0,10***	0,10***	0,29***	0,12***	0,06	0,13***	0,71***	0,62***	0,85***	0,73***	0,35***	0,59***
D Entorno favorable	0,27***	0,11***	0,17***	0,16***	0,14***	0,07	0,23***	0,23***	0,10***	0,17***	0,56***	0,37***	0,68***	0,55***	0,57***	0,91***
E Entorno hostil	0,51***	0,43***	0,54***	0,51***	0,48***	0,31***	0,58***	0,44***	0,32***	0,34***	0,49***	0,48***	0,61***	0,48***	0,35***	0,61***
F Índice de calidad del empleo	0,20***	0,07**	0,13***	0,14***	0,13***	0,02	0,30***	0,15***	0,10***	0,24***	0,58***	0,29***	0,35***	0,32***	0,23***	0,30***
G Satisfacción laboral																

	A	B	C	D	E	F	G
A Remuneración y seguros	0,73***						
B Estabilidad del empleo	0,45***	0,19***					
C Calificaciones	0,22***	0,38***	0,18***				
D Entorno favorable	0,27***	0,32***	0,28***	0,83***			
E Entorno hostil	0,73***	0,74***	0,55***	0,76***	0,78***		
F Índice de calidad del empleo	0,22***	0,31***	0,21***	0,51***	0,45***	0,49***	
G Satisfacción laboral							

\* p < 0,05. \*\* p < 0,01. \*\*\* p < 0,001.

Nota: Números del 1 al 16: 16 indicadores de la calidad del empleo; letras A a G: 5 dimensiones del índice de calidad del empleo, índice global y satisfacción laboral. Los distintos tonos de azul reflejan la fuerza de los coeficientes de correlación, de manera que los tonos más oscuros representan los coeficientes con valores más altos.

Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

### 3.2. Deconstrucción del índice compuesto

Las pruebas de chi cuadrado ( $\chi^2$ ) entre los indicadores individuales de la calidad del empleo y los quintiles del índice agregado (cuadro 5) muestran relaciones estadísticamente significativas para todas las tabulaciones cruzadas, lo que confirma la marcada coherencia entre el índice y sus componentes. Por ejemplo, casi el 65 por ciento de las personas LGBTQ+ que tienen un empleo no indefinido se encuentran en los quintiles inferiores del índice de calidad del empleo, mientras que alrededor del 48 por ciento de las que tienen un empleo indefinido se sitúan en los quintiles superiores del índice ( $\chi^2 = 186,88$  (dl = 2),  $p < 0,001$ ). Además, los indicadores de calidad del empleo y el índice compuesto comparten los valores de la V de Cramer, que oscilan entre 0,21 y 0,53.

### 3.3. Tabulación cruzada del índice con las características sociodemográficas

Las puntuaciones del índice varían significativamente en función de las características sociodemográficas (cuadro 6). Los resultados según la modalidad y la identidad de género indican que, en comparación con los hombres cisgénero gays, bisexuales o queer (GBQ+), las mujeres cisgénero lesbianas, bisexuales o queer (LBQ+) estaban sobrerrepresentadas en los quintiles inferiores (el 42,5 frente al 28,0 por ciento) y subrepresentadas en los quintiles superiores (el 35,4 frente al 53,5 por ciento,  $\chi^2 = 149,02$  (dl = 6),  $p < 0,001$ ). Las personas cisgénero LGBTQ+ se encuentran en una situación ventajosa en comparación con las personas trans y no binarias, que están sobrerrepresentadas en los quintiles inferiores. Los hombres trans y las personas no binarias a las que se asigna el sexo femenino al nacer no se distinguen de las mujeres trans y de las personas no binarias a las que se asigna el sexo masculino al nacer. Las personas LGBTQ+ blancas no migrantes están menos concentradas en los quintiles inferiores que en los quintiles superiores de calidad del empleo (el 37,5 frente al 42,7 por ciento,  $\chi^2 = 28,85$  (dl = 6),  $p < 0,001$ ). Además, en comparación con las personas LGBTQ+ blancas (migrantes o no migrantes), las personas de minorías visibles (migrantes o no migrantes) están más concentradas en los quintiles inferiores (entre el 53,4 y el 54,8 por ciento) y menos concentradas en los quintiles superiores (entre el 24,4 y el 28,0 por ciento). Las personas con discapacidad se concentran más en los quintiles inferiores de calidad del empleo que las personas sin discapacidad (el 67,1 frente al 37,5 por ciento,  $\chi^2 = 48,04$  (dl = 2),  $p < 0,001$ ). Los estudiantes se concentran más en los quintiles inferiores que las personas que no son estudiantes (el 62,0 frente al 30,8 por ciento,  $\chi^2 = 164,10$  (dl = 2),  $p < 0,001$ ).

En segundo lugar, los menores de 25 años están mucho más presentes en los quintiles inferiores de calidad del empleo que las personas de las demás franjas de edad (el 70,9 frente al 20,4 y 40,6 por ciento,  $\chi^2 = 242,91$  (dl = 8),  $p < 0,001$ ). Del mismo modo, cuanto mayor es el nivel educativo de las personas LGBTQ+, mayor es su concentración en los quintiles superiores (del 16,3 al 46,5 por ciento) y menor su concentración en los quintiles inferiores (del 68,1 al 32,4 por ciento,  $\chi^2 = 95,05$  (dl = 4),  $p < 0,001$ ). Por último, las variables sociodemográficas y el índice compuesto comparten los valores de la V de Cramer, que oscilan entre 0,09 y 0,31.



**Cuadro 5. Tabla de contingencia entre los indicadores y los quintiles del índice de calidad del empleo**

	Q1-Q2 %	Q3 %	Q4-Q5 %	$\chi^2$ (dl)	<i>p</i>	V de Cramer
<b>Seguro dental privado</b>				280,03 (2)	<0,001	0,40
No	55,4	20,4	24,2			
Sí	19,3	19,5	61,2			
<b>Seguro de salud privado</b>				451,79 (2)	<0,001	0,51
No	67,5	17,8	14,7			
Sí	18,8	21,7	59,6			
<b>Régimen de seguro salarial</b>				485,56 (2)	<0,001	0,53
No	69,0	16,8	14,2			
Sí	20,8	22,1	57,1			
<b>Plan de pensiones privado</b>				364,61 (2)	<0,001	0,46
No	60,4	21,0	18,6			
Sí	19,7	19,0	61,4			
<b>Ingresos anuales del hogar</b>				393,21 (18)	<0,001	0,33
≤ 19 999	79,2	13,3	7,5			
20 000-29 999	68,6	19,2	12,2			
30 000-39 999	57,7	22,1	20,2			
40 000-49 999	52,1	23,2	24,6			
50 000-59 999	38,4	31,1	30,5			
60 000-69 999	39,5	20,2	40,3			
70 000-79 999	33,9	27,6	38,6			
80 000-89 999	23,5	24,5	52,0			
90 000-99 999	29,5	18,8	51,8			
≥ 100 000	16,8	15,1	68,1			
<b>Situación laboral</b>				186,88 (2)	<0,001	0,33
Empleo no indefinido	64,7	20,9	14,4			
Empleo indefinido	32,0	19,7	48,3			
<b>Seguridad laboral</b>				507,10 (8)	<0,001	0,38
Muy frágil	87,5	11,3	1,3			
Frágil	80,0	14,1	5,9			
Ni frágil ni sólida	62,9	23,4	13,8			
Sólida	38,9	24,5	36,6			
Muy sólida	15,1	16,6	68,3			
<b>Calificaciones del empleo</b>				282,08 (4)	<0,001	0,28
Nivel de competencia 1, 2	67,1	16,8	16,2			
Nivel de competencia 3	43,5	23,1	33,4			
Nivel de competencia 4	23,7	20,5	55,8			

**Cuadro 5. Tabla de contingencia entre los indicadores y los quintiles del índice de calidad del empleo (fin)**

	Q1-Q2 %	Q3 %	Q4-Q5 %	$\chi^2$ (dl)	<i>p</i>	V de Cramer
<b>Sobrecalificación</b>				125,81 (2)	<0,001	0,27
Sí	60,5	17,1	22,4			
No	31,8	21,2	47,0			
<b>Adecuación formación-empleo</b>				178,32 (4)	<0,001	0,23
No se adecua en absoluto	62,6	18,7	18,7			
Se adecua un poco	51,5	17,5	31,0			
Se adecua totalmente	27,6	21,5	50,9			
<b>Apoyo organizacional percibido</b>				274,25 (8)	<0,001	0,28
Quintil 1	68,0	15,3	16,7			
Quintil 2	46,6	23,3	30,1			
Quintil 3	35,5	21,9	42,6			
Quintil 4	30,7	23,9	45,5			
Quintil 5	19,3	15,6	65,1			
<b>Políticas y prácticas inclusivas LGBTQ+</b>				310,07 (8)	<0,001	0,30
Quintil 1	62,6	18,4	19,0			
Quintil 2	53,1	20,5	26,4			
Quintil 3	35,5	23,9	40,6			
Quintil 4	30,7	21,3	48,0			
Quintil 5	18,2	15,9	65,9			
<b>Clima tolerante con personas LGBTQ+</b>				465,31 (4)	<0,001	0,36
Poco o nada tolerante	100,0	0,0	0,0			
Algo tolerante	65,6	21,9	12,6			
Muy tolerante	23,9	20,8	55,3			
<b>Esfuerzos suficientes del empleador</b>				281,01 (2)	<0,001	0,40
No	64,5	16,8	18,7			
Sí	25,6	21,9	52,6			
<b>Acoso en el trabajo</b>				149,72 (4)	<0,001	0,21
Sí, al menos algunas veces al mes	82,9	13,2	3,9			
Sí, pero raras veces	67,7	16,1	16,1			
No, nunca	34,4	20,8	44,8			
<b>Microagresiones</b>				417,61 (8)	<0,001	0,34
Quintil 1	80,2	11,6	8,2			
Quintil 2	48,6	25,0	26,4			
Quintil 3	28,4	22,7	48,9			
Quintil 4	19,9	19,9	60,2			
Quintil 5	23,0	20,7	56,3			

Nota: Q = quintil del índice de calidad del empleo;  $\chi^2$  = chi cuadrado; dl = grados de libertad. Los ingresos anuales del hogar se expresan en dólares canadienses. Para simplificar la presentación de los resultados, se han agrupado los quintiles 1 y 2 (quintiles inferiores) y 4 y 5 (quintiles superiores) del índice de calidad del empleo. Los distintos tonos de azul reflejan el tamaño de las proporciones, de manera que los tonos más oscuros representan las proporciones más elevadas.

Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

**Cuadro 6. Tabla de contingencia entre las variables sociodemográficas y los quintiles del índice de calidad del empleo**

	Q1-Q2 n (%)	Q3 n (%)	Q4-Q5 n (%)	$\chi^2$ (dl)	p	V de Cramer
<b>Modalidad e identidad de género</b>				149,02 (6)	<0,001	0,21
Hombres cisgénero GBQ+	205 (28,0)	135 (18,5)	391 (53,5)			
Mujeres cisgénero LBQ+	323 (42,5)	168 (22,1)	269 (35,4)			
Hombres trans y personas no binarias a las que se asigna sexo femenino al nacer	122 (66,7)	33 (18,0)	28 (15,3)			
Mujeres trans y personas no binarias a las que se asigna sexo masculino al nacer	54 (62,8)	16 (18,6)	16 (18,6)			
<b>Migrantes y minorías visibles</b>				28,85 (6)	<0,001	0,09
Personas blancas no migrantes	523 (37,5)	275 (19,7)	595 (42,7)			
Personas blancas migrantes	59 (41,6)	32 (22,5)	51 (35,9)			
Personas de una minoría visible no migrantes	70 (53,4)	29 (22,1)	32 (24,4)			
Personas de una minoría visible migrantes	51 (54,8)	16 (17,2)	26 (28,0)			
<b>Situación de discapacidad</b>				48,04 (2)	<0,001	0,17
No	606 (37,5)	337 (20,9)	672 (41,6)			
Sí	96 (67,1)	15 (10,5)	32 (22,4)			
<b>Condición de estudiante</b>				164,10 (2)	<0,001	0,31
No	381 (30,8)	259 (20,9)	599 (48,4)			
Sí	323 (62,0)	93 (17,9)	105 (20,2)			
<b>Grupos de edad</b>				242,91 (8)	<0,001	0,26
18-24 años	243 (70,9)	50 (14,6)	50 (14,6)			
25-34 años	297 (40,6)	167 (22,8)	268 (36,6)			
35-44 años	100 (25,3)	78 (19,8)	217 (54,9)			
45-54 años	34 (20,4)	31 (18,6)	102 (61,1)			
55-64 años	25 (21,9)	24 (21,1)	65 (57,0)			
<b>Nivel de estudios</b>				95,05 (4)	<0,001	0,16
Primario/secundario	109 (68,1)	25 (15,6)	26 (16,3)			
Profesional/preuniversitario	245 (47,1)	99 (19,0)	176 (33,9)			
Universitario	350 (32,4)	228 (21,1)	502 (46,5)			

Nota: Q = quintil del índice de calidad del empleo;  $\chi^2$  = chi cuadrado; dl = grados de libertad. Los distintos tonos de azul reflejan el tamaño de las proporciones, de manera que los tonos más oscuros representan las proporciones más elevadas.

Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

### 3.4. Tabulación cruzada del índice con variables relativas al empleo

Las puntuaciones del índice varían significativamente en función de las características relacionadas con el empleo (cuadro 7). La calidad del empleo de los empleados LGBTQ+ aumenta significativamente a medida que crece el tamaño de la organización ( $\chi^2 = 93,05$  (dl = 6),  $p < 0,001$ ). Por ejemplo, las personas LGBTQ+ que trabajan en organizaciones con menos de 20 empleados tienen más probabilidades de encontrarse en los quintiles inferiores que en los quintiles superiores de calidad del empleo (el 49,9 frente al 27,7 por ciento). Por otra parte, quienes trabajan en organizaciones de 500 empleados o más se concentran especialmente en los quintiles superiores del índice, antes que en los inferiores (el 51,6 frente al 27,6 por ciento). En segundo lugar, los trabajadores del sector público se concentran más en los quintiles superiores de calidad del empleo que los del sector privado (el 44,8 frente al 33,0 por ciento,  $\chi^2 = 38,48$  (dl = 2),  $p < 0,001$ ). Por el contrario, el personal del sector privado tiende a concentrarse más en los quintiles inferiores de calidad del empleo que el del sector público (el 49,0 frente al 34,0 por ciento).

Además, las puntuaciones del índice varían significativamente según la ocupación ( $\chi^2 = 321,40$  (dl = 12),  $p < 0,001$ ). Por un lado, algunas categorías, como los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, así como las ocupaciones elementales (por ejemplo, los peones y otro personal no calificado de limpieza, vigilancia y manipulación de carga), se concentran de forma desproporcionada en los quintiles inferiores de calidad del empleo (el 76,7 y el 75,9 por ciento, respectivamente) más que en los quintiles superiores (el 11,6 y el 11,1 por ciento) en comparación con otras categorías. Por otra parte, los directores y gerentes y los profesionales científicos e intelectuales son las dos categorías ocupacionales que más se concentran en los quintiles superiores de la calidad del empleo (el 61,6 y el 54,0 por ciento, respectivamente). Del mismo modo, los empleados sindicados se concentran más en los quintiles superiores y menos en los quintiles inferiores de calidad del empleo, en comparación con los empleados no sindicados (el 47,6 frente al 34,3 por ciento y el 30,6 frente al 47,1 por ciento). Por último, las variables relativas al empleo y el índice compuesto comparten valores de la V de Cramer, que oscilan entre 0,15 y 0,30.

### 3.5. Predictores de la calidad del empleo

A continuación, examinamos siete predictores de la calidad del empleo de las personas LGBTQ+ mediante una regresión lineal múltiple (cuadro 8), con el fin de comprobar si las diferencias en la calidad del empleo se mantienen al controlar una serie de características sociodemográficas individuales o del empleo. La variable dependiente utilizada en el modelo es el índice compuesto de calidad del empleo, y los predictores examinados son: la modalidad y la identidad de género, la condición de minoría visible, la situación de discapacidad, la condición de estudiante, la sindicación, la antigüedad en el empleo y la categoría ocupacional.<sup>10</sup> La

<sup>10</sup> En la regresión lineal múltiple, no controlamos la edad ni el nivel de estudios, al tratarse de variables correlacionadas con la antigüedad en el empleo (Vézina et al. 2011).

**Cuadro 7. Tabla de contingencia entre las variables relativas al empleo y los quintiles del índice de calidad del empleo**

	Q1-Q2 n (%)	Q3 n (%)	Q4-Q5 n (%)	$\chi^2$ (dl)	p	V de Cramer
<b>Tamaño de la organización</b>				93,05 (6)	<0,001	0,16
Menos de 20 empleados	202 (49,9)	91 (22,5)	112 (27,7)			
De 20 a 99 empleados	165 (49,6)	61 (18,3)	107 (32,1)			
De 100 a 499 empleados	113 (42,2)	45 (16,8)	110 (41,0)			
500 empleados o más	196 (27,6)	148 (20,8)	367 (51,6)			
<b>Sector de empleo</b>				38,48 (2)	<0,001	0,15
Sector privado	309 (49,0)	114 (18,1)	208 (33,0)			
Sector público	371 (34,0)	231 (21,2)	489 (44,8)			
<b>Ocupación (CIUO-08)</b>				321,40 (12)	<0,001	0,30
Directores y gerentes	32 (23,2)	21 (15,2)	85 (61,6)			
Profesionales científicos e intelectuales	192 (24,2)	172 (21,7)	428 (54,0)			
Técnicos y profesionales de nivel medio	146 (44,4)	75 (22,8)	108 (32,8)			
Personal de apoyo administrativo	88 (56,1)	33 (21,0)	36 (22,9)			
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	184 (76,7)	28 (11,7)	28 (11,6)			
Ocupaciones elementales	41 (75,9)	7 (12,9)	6 (11,1)			
Otras ocupaciones	18 (45,0)	14 (35,0)	8 (20,0)			
<b>Sindicación/convenio colectivo</b>				50,48 (2)	<0,001	0,17
No	471 (47,1)	187 (18,7)	343 (34,3)			
Sí	232 (30,6)	165 (21,8)	361 (47,6)			

Nota: Q = quintil del índice de calidad del empleo;  $\chi^2$  = chi cuadrado; dl = grados de libertad. Las ocupaciones militares se excluyeron de los análisis debido al reducido número de participantes. Las siguientes categorías profesionales de la CIUO-08 se agruparon bajo el epígrafe «Otras ocupaciones» porque su número en la muestra es reducido, pero presentan un nivel de calificación común (OIT 2012, 13-14): a) agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros; b) oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios, y c) operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores. El nivel de competencia se determina en función de la complejidad y el alcance de las tareas y funciones que deben desempeñarse en una ocupación (ibid., 11). Los distintos tonos de azul reflejan el orden de magnitud de las proporciones, de manera que los tonos más oscuros representan las mayores proporciones.

Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

**Cuadro 8. Regresión lineal múltiple de los predictores de la calidad del empleo en el índice propuesto**

Variables	Coeficientes estandarizados		
	$\beta$	IC 95%	
		BI	BS
<b>Modalidad e identidad de género</b>			
<i>Hombres cisgénero GBQ+</i>	<i>Referencia</i>		
Mujeres cisgénero LBQ+	-0,11***	-0,15	-0,07
Hombres trans y personas no binarias a las que se asigna sexo femenino al nacer	-0,17***	-0,21	-0,13
Mujeres trans y personas no binarias a las que se asigna sexo masculino al nacer	-0,16***	-0,20	-0,12
<b>Minoría visible</b>			
<i>No</i>	<i>Referencia</i>		
Sí	-0,08***	-0,11	-0,04
<b>Situación de discapacidad</b>			
<i>No</i>	<i>Referencia</i>		
Sí	-0,11***	-0,15	-0,07
<b>Condición de estudiante</b>			
<i>No</i>	<i>Referencia</i>		
Sí	-0,13***	-0,17	-0,09
<b>Sindicación/convenio colectivo</b>			
<i>No</i>	<i>Referencia</i>		
Sí	0,08***	0,04	0,12
<b>Antigüedad en el puesto (en años)</b>			
<i>&lt; 1 año</i>	<i>Referencia</i>		
1-5 años	0,07**	0,02	0,12
6-10 años	0,11***	0,06	0,16
11 años o más	0,20***	0,15	0,26
<b>Ocupación (CIUO-08)</b>			
<i>Directores y gerentes</i>	<i>Referencia</i>		
Profesionales científicos e intelectuales	-0,03	-0,10	0,04
Técnicos y profesionales de nivel medio	-0,18***	-0,24	-0,11
Personal de apoyo administrativo	-0,21***	-0,26	-0,15
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	-0,32***	-0,38	-0,26
Ocupaciones elementales	-0,18***	-0,22	-0,13
Otras ocupaciones	-0,11***	-0,15	-0,07
F	63,02***		
R <sup>2</sup> ajustado	0,375		

\*  $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,01$ . \*\*\*  $p < 0,001$ .

Nota:  $\beta$  = coeficientes de regresión estandarizados; IC 95% = intervalo de confianza del 95 por ciento; BI = límite inferior; BS = límite superior.

Fuente: Análisis estadísticos realizados por los autores con datos de la encuesta UNIE-LGBTQ (2019-2020).

regresión múltiple resultó ser estadísticamente significativa ( $F(17, 1739) = 63,02$ ;  $p < 0,001$ ). Los siete predictores explican el 37,5 por ciento de la varianza en la calidad del empleo de las personas LGBTQ+ en Quebec. A igualdad de condiciones, los siguientes grupos tienen una calidad del empleo estadísticamente inferior: las mujeres cisgénero LBQ+ y las personas trans y no binarias (en comparación con los hombres cisgénero GBQ+, con  $\beta = -0,11$ ;  $\beta = -0,17$  y  $\beta = -0,16$ , respectivamente, y  $p < 0,001$ ); las personas de minorías visibles (en comparación con las personas blancas); las personas con discapacidad (en comparación con las personas sin discapacidad), y los estudiantes (en comparación con las personas que no estudian) (con  $\beta = -0,08$ ,  $\beta = -0,11$  y  $\beta = -0,13$ , respectivamente, y  $p < 0,001$ ). En cuanto a las variables relativas al empleo, las siguientes características muestran una relación estadísticamente significativa con una mayor calidad del empleo: estar sindicado o cubierto por un convenio colectivo (en comparación con las personas que no se encuentran en esas situaciones,  $\beta = 0,08$ ;  $p < 0,001$ ) y tener al menos un año de antigüedad en el puesto (con  $\beta = 0,07$  y  $p < 0,01$ , si la antigüedad es de uno a cinco años, y  $\beta = 0,11$  y  $\beta = 0,20$ , con  $p < 0,001$ , para los tramos de seis a diez años y de once años o más de antigüedad, respectivamente). Por último, en comparación con los directores y gerentes, la mayoría de las demás categorías ocupacionales obtuvieron puntuaciones de calidad del empleo significativamente inferiores, en particular los trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados, y el personal de apoyo administrativo ( $\beta = -0,32$  y  $\beta = -0,21$ , respectivamente, con  $p < 0,001$ ).

#### 4. Análisis y limitaciones

El objetivo de este estudio era elaborar y validar un índice de calidad del empleo de las personas LGBTQ+ en Quebec. Siguiendo las recomendaciones de la OCDE (2008), el índice propuesto sintetiza 16 indicadores que abarcan cinco dimensiones. Por lo que sabemos, este estudio es el primero —no solo de Quebec, sino también a escala internacional— en el que se evalúa la calidad del empleo de los trabajadores LGBTQ+. Los resultados muestran que el índice de calidad del empleo está positiva y moderadamente relacionado con la satisfacción laboral de las personas LGBTQ+. El hecho de que la correlación sea moderada, en vez de fuerte, puede explicarse porque esas personas se acostumbran a condiciones o entornos de trabajo objetivamente de menor calidad y, en consecuencia, presentan niveles de satisfacción más elevados que los individuos con mejores condiciones de trabajo o mayores expectativas respecto de su empleo (Burchell et al. 2014; Findlay, Kalleberg y Warhurst 2013; Muñoz de Bustillo et al. 2011b). Esta observación nos recuerda que, aunque la satisfacción laboral de los empleados se relaciona con la calidad del empleo, está condicionada por muchas variables endógenas y exógenas. Esta situación limita la importancia potencial de esa variable como indicador absoluto de la calidad del empleo (Muñoz de Bustillo et al. 2011b).

Los resultados obtenidos cuando se relaciona el índice de calidad del empleo con determinadas características sociodemográficas y laborales concuerdan con las conclusiones de estudios científicos anteriores (Chen y Mehdi 2019; Cloutier 2013; ISQ 2015; OCDE 2014). En efecto, algunos grupos de personas LGBTQ+ están



especialmente desfavorecidos en la cuestión de la calidad del empleo. Así como en estudios anteriores se evidencia que las mujeres tienden a estar penalizadas en comparación con los hombres en la población cisgénero (Chen y Mehdi 2019; OCDE 2014), nosotros observamos brechas similares entre las mujeres cisgénero LBQ+ y los hombres cisgénero GBQ+. Entre los trabajadores LGBTQ+ también constatamos que los estudiantes y los trabajadores jóvenes, los trabajadores no sindicados, los trabajadores con menor antigüedad y los trabajadores de servicios poco calificados están más expuestos al riesgo de tener un empleo de menor calidad, como ocurre en la población general (Chen y Mehdi 2019; Cloutier 2013; ISQ 2015; OCDE 2020).

Por último, los resultados ponen de manifiesto que otros grupos, que no se han tenido en cuenta en estudios anteriores, están especialmente desfavorecidos en cuanto a la calidad del empleo. Este es el caso de las personas trans y no binarias, así como de las personas LGBTQ+ pertenecientes a una minoría visible o en situación de discapacidad. Así pues, los resultados muestran que el índice parece robusto en más de un parámetro y constatamos que, al igual que en la población general, la calidad del empleo no se distribuye de manera uniforme entre los trabajadores LGBTQ+.

Este estudio presenta algunas limitaciones metodológicas. En primer lugar, los datos proceden de una encuesta transversal basada en un muestreo no probabilístico, lo que impide generalizar los resultados al conjunto de la población y limita la validez externa del estudio. En segundo lugar, la exclusión de las participaciones incompletas puede haber sesgado los resultados y mermado la robustez del índice resultante. En tercer lugar, para reflejar con mayor precisión la calidad del empleo de las personas LGBTQ+, habría sido interesante incluir otros indicadores relacionados con las condiciones de trabajo físicas y psicológicas del trabajo, los horarios (de guardia, diurnos, nocturnos, etc.), el reconocimiento en el trabajo, la conciliación de la vida laboral y personal, e incluso las oportunidades de desarrollo profesional. No fue posible abarcar estos aspectos por falta de datos, una limitación asociada al hecho de que se trata de un análisis secundario. En cuarto lugar, es importante tener en cuenta el posible sesgo de medición derivado de la utilización de los ingresos del hogar como indicador indirecto de los ingresos laborales. Estos sesgos potenciales pueden haber introducido un problema de endogeneidad en los resultados del estudio, a causa de la omisión de una variable. Por último, en contraste con Denier y Waite (2017), que demostraron que las diferencias salariales entre personas heterosexuales, gays y lesbianas varían según la región geográfica del Canadá, nuestro estudio no permite realizar comparaciones interprovinciales sobre la cuestión de la calidad del empleo, al centrarse únicamente en la provincia de Quebec. Por lo tanto, los resultados no son generalizables a otras provincias y territorios canadienses ni a otros países del mundo.

## 5. Conclusiones y líneas de investigación

Pese a sus limitaciones, este estudio contribuye a acortar la distancia, señalada por Denier y Waite (2019), entre la investigación cualitativa y cuantitativa sobre el tema de la sexualidad (incluidas las experiencias de las personas LGBTQ+)

en las organizaciones (Williams y Giuffre 2011), proporcionando evidencias cuantitativas de los vínculos entre los aspectos de la calidad del empleo (por ejemplo, acoso, microagresiones en el trabajo), sus posibles determinantes (por ejemplo, categoría ocupacional, tamaño de la organización, sindicación) y la satisfacción laboral de las personas LGBTQ+. Además, en el artículo se documentan las dificultades a que se enfrentan las personas trans y no binarias en el lugar de trabajo, un aspecto que solo se ha abordado explícitamente en un reducido número de investigaciones. En el caso del Canadá, cabe citar el estudio de Waite (2021), que analizó la discriminación y el acoso en el trabajo, y el de Bauer et al. (2011), que examinan los resultados de la encuesta Trans PULSE Canada y ponen de relieve un fenómeno de sobrecalificación de las personas trans, entre otros resultados.

En futuras investigaciones, convendría analizar más a fondo la validez y fiabilidad del índice compuesto aquí descrito, atendiendo en particular a su reproducibilidad y su validez divergente. Además, sería pertinente evaluar la calidad del empleo de las personas heterosexuales y cisgénero en comparación con la de las personas LGBTQ+ y otros tipos de trabajadores LGBTQ+, como los autónomos. En el caso de estos últimos, hay que tener en cuenta que esa situación laboral no es necesariamente un indicador de integración exitosa en el mundo del trabajo, sino más bien una estrategia utilizada por los trabajadores de grupos estigmatizados para evitar la marginación en el mercado laboral (OCDE 2015; Waite y Denier 2016). Por último, sería importante investigar cualitativamente los problemas a que se enfrentan los subgrupos de trabajadores LGBTQ+ que no se examinaron en este estudio (por ejemplo, las personas intersexuales o las que tienen una identidad de género diferente, como las personas de dos espíritus).

Aunque el acceso al empleo sea un indicador central de la integración de las personas LGBTQ+ en el mercado de trabajo, la medición de la calidad del empleo abarca otra faceta de la inclusión social y permite evaluar en qué medida las condiciones de inserción laboral de esas personas son buenas, justas y equitativas. Cabe señalar que la calidad del empleo no solo estimula la motivación, la implicación y el bienestar en el trabajo, sino que también influye en la tasa de actividad, la productividad y los resultados económicos en general (Eurofound 2017; OCDE 2014). Por lo tanto, es esencial examinar la calidad del empleo de diversos colectivos, incluidos los grupos sociales estigmatizados, y velar por que los trabajadores pertenecientes a esos grupos también se desarrollen y prosperen gracias a un empleo de calidad.

## Bibliografía citada

- Allan, Blake A., Taewon Kim, Tracie Y. Liu y Eric D. Deemer. 2020. «Moderators of Involuntary Part-Time Work and Life Satisfaction: A Latent Deprivation Approach». *Professional Psychology: Research and Practice* 51 (3): 257-267.
- Baril, Alexandre. 2018 «Hommes trans et handicapés: une analyse croisée du cisgenrisme et du capacitisme». *Genre, sexualité & société* 19 (primavera). [doi.org/10.4000/gss.4218](https://doi.org/10.4000/gss.4218).
- Bastien Charlebois, Janik. 2011. «Au-delà de la phobie de l'homo: quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité». *Reflets* 17 (1): 112-149.

- Bauer, Greta, Nicole Nussbaum, Robb Travers, Lauren Munro, Jake Pyne y Nik Redman. 2011. «We've Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario». *Trans PULSE E-Bulletin* 2 (1). <https://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf>.
- Bianchi, Annamaria, y Silvia Biffignandi. 2022. «Workplace Social Environment Indicator: A Comparative Analysis of European Regions». *Social Indicators Research* 161 (2-3): 669-688.
- Boudarbat, Brahim, y Claude Montmarquette. 2016. *La surqualification professionnelle chez les diplômés des collèges et des universités: état de la situation au Québec*. Informe de proyecto 2017RP-03. Montreal: Centre interdisciplinaire de recherche en analyse des organisations.
- Boulet, Maude, y Brahim Boudarbat. 2015. «Qualité de l'emploi et santé mentale des travailleurs au Québec: une comparaison entre les immigrants et les natifs». *Canadian Public Policy/Analyse de politiques* 41 (suplemento 2): S53-S60.
- Brewster, Melanie E., Brandon L. Velez, Cirleen DeBlaere y Bonnie Moradi. 2012. «Transgender Individuals' Workplace Experiences: The Applicability of Sexual Minority Measures and Models». *Journal of Counseling Psychology* 59 (1): 60-70.
- Burchell, Brendan, Kirsten Sehnbruch, Agnieszka Piasna y Nurjk Agloni. 2014. «The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates». *Cambridge Journal of Economics* 38 (2): 459-477.
- Cammann, Cortlandt, Mark Fichman, G. Douglas Jenkins y John Klesh. 1983. «Michigan Organizational Assessment Questionnaire». En *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*, editado por Stanley E. Seashore, Edward E. Lawler III, Philip H. Mirvis y Cortlandt Cammann, 71-138. Nueva York: Wiley.
- Chen, Wen-Hao, y Tahsin Mehdi. 2019. «Assessing Job Quality in Canada: A Multidimensional Approach». *Canadian Public Policy/Analyse de politiques* 45 (2): 173-191.
- Cloutier, Luc. 2013. «Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail». En *La qualité du travail et de l'emploi au Québec: données empiriques et cadres conceptuels*, editado por Paul-André Lapointe, 19-56. Quebec: Presses de l'Université Laval.
- Cohen, Jacob. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Segunda edición. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Comrey, Andrew L., y Howard B. Lee. 1992. *A First Course in Factor Analysis*. Segunda edición. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Denier, Nicole, y Sean Waite. 2017. «Sexual Orientation Wage Gaps across Local Labour Market Contexts: Evidence from Canada». *Relations industrielles/Industrial Relations* 72 (4): 734-762.
- 2019. «Sexual Orientation at Work: Documenting and Understanding Wage Inequality». *Sociology Compass* 13 (4). [doi.org/10.1111/soc4.12667](https://doi.org/10.1111/soc4.12667).
- DeSouza, Eros R., Eric D. Wesselmann y Dan Ispas. 2017. «Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and Not-So-Subtle». *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue canadienne des sciences de l'administration* 34 (2): 121-132.
- Eisenberger, Robert, Jim Cummings, Stephen Armeli y Patrick Lynch. 1997. «Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction». *Journal of Applied Psychology* 82 (5): 812-820.
- Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo). 2012. *Trends in Job Quality in Europe*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. [Resumen en español en [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/EF12281ES.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/EF12281ES.pdf)].
- 2017. *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. [Resumen en español en [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634es1.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634es1.pdf)].

- Findlay, Patricia, Arne L. Kalleberg y Chris Warhurst. 2013. «The Challenge of Job Quality». *Human Relations* 66 (4): 441-451.
- Flora, David B., y Patrick J. Curran. 2004. «An Empirical Evaluation of Alternative Methods of Estimation for Confirmatory Factor Analysis with Ordinal Data». *Psychological Methods* 9 (4): 466-491.
- Green, Francis. 2006. *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Guergoat-Larivière, Mathilde, y Olivier Marchand. 2012. «Définition et mesure de la qualité de l'emploi: une illustration au prisme des comparaisons européennes». *Économie et statistique* 454: 23-42.
- Huffman, Ann H., Kristen M. Watrous-Rodriguez y Eden B. King. 2008. «Supporting a Diverse Workforce: What Type of Support Is Most Meaningful for Lesbian and Gay Employees?». *Human Resource Management* 47 (2): 237-253.
- ISQ (Institut de la statistique du Québec). 2008. *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie: état actuel de la réflexion*. Gobierno de Quebec.
- 2015. *Construction d'un indicateur synthétique de la qualité de l'emploi au Québec: résultats méthodologiques et empiriques*. Quebec.
- 2018. *Indice de vitalité économique des territoires. Rapport technique et méthodologique. Édition 2018*. Quebec.
- James, Sandy E., Jody L. Herman, Susan Rankin, Mara Keisling, Lisa Mottet y Ma'ayan Anafi. 2016. *The Report of the 2015 U. S. Transgender Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality.
- Jones, Trevor, Amanda Robinson, Ralph Fevre y Duncan Lewis. 2011. «Workplace Assaults in Britain: Understanding the Influence of Individual and Workplace Characteristics». *British Journal of Criminology* 51 (1): 159-178.
- Kalleberg, Arne L., y Stephen Vaisey. 2005. «Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality among the Machinists in North America». *British Journal of Industrial Relations* 43 (3): 431-454.
- Kilolo Malambwe, Jean-Marc. 2017. «Les immigrants du Québec: participation au marché du travail et qualité de l'emploi». *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada* 49 (2): 33-52.
- Kirkup, Kyle. 2018. «Loi canadienne sur les droits de la personne». *L'encyclopédie canadienne*, publicado el 3 de mayo de 2018, modificado por última vez el 16 de marzo de 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/loi-canadienne-sur-les-droits-de-la-personne>.
- Kline, Rex B. 2015. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Cuarta edición. Nueva York: Guilford Press.
- Kuhlen, Raymond G. 1963. «Needs, Perceived Need Satisfaction Opportunities and Satisfaction with Occupation». *Journal of Applied Psychology* 47 (1): 56-64.
- LaRochelle-Côté, Sébastien, y Darcy Hango. 2016. *Overqualification, Skills and Job Satisfaction. Insights on Canadian Society*. Ottawa: Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/75-006-x/2016001/article/14655-eng.pdf?st=nd-I-vOG>.
- Mizock, Lauren, T. Dawson Woodrum, Julie Riley, Erica A. Sottilio, Nelly Yuen y Alayne J. Ormerod. 2017. «Coping with Transphobia in Employment: Strategies Used by Transgender and Gender-Diverse People in the United States». *International Journal of Transgenderism* 18 (3): 282-294.
- Muñoz de Bustillo, Rafael, Enrique Fernández-Macías, José-Ignacio Antón y Fernando Esteve. 2011a. *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Muñoz de Bustillo, Rafael, Enrique Fernández-Macías, Fernando Esteve y José-Ignacio Antón. 2011b. «E Pluribus Unum? A Critical Survey of Job Quality Indicators». *Socio-Economic Review* 9 (3): 447-475.

- Muthén, Linda K., y Bengt O. Muthén. 2007. *Mplus. Statistical Analysis with Latent Variables: User's Guide*. Quinta edición. Los Angeles: Muthén & Muthén.
- Nadal, Kevin L. 2008. «Preventing Racial, Ethnic, Gender, Sexual Minority, Disability, and Religious Microaggressions: Recommendations for Promoting Positive Mental Health». *Prevention in Counseling Psychology: Theory, Research, Practice and Training* 2 (1): 23-27.
- 2011. «Responding to Racial, Gender, and Sexual Orientation Microaggressions in the Workplace». En *Praeger Handbook on Understanding and Preventing Workplace Discrimination*, vol. 2, editado por Michele A. Paludi, Carmen A. Paludi y Eros R. DeSouza, 23-32. Santa Bárbara: Praeger/ABC-CLIO.
- Nadal, Kevin L., Chassitty N. Whitman, Lindsey S. Davis, Tanya Erazo y Kristin C. Davidoff. 2016. «Microaggressions toward Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Genderqueer People: A Review of the Literature». *Journal of Sex Research* 53 (4-5): 488-508.
- Nunnally, Jum C., e Ira H. Bernstein. 1994. *Psychometric Theory*. Tercera edición. Nueva York: McGraw Hill. [Traducido al español por Jorge Alberto Velázquez Arellano. 1995. *Teoría psicométrica*. Tercera edición. México: McGraw Hill.]
- OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2008. *Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide*. París.
- 2011. «Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?». En *OECD Employment Outlook 2011*, 191-233. París.
- 2014. «How Good Is Your Job? Measuring and Assessing Job Quality». En *OECD Employment Outlook 2014*, 79-139. París.
- 2015. *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*. París. [Resumen en español en <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/a7eb31f2-es.pdf?expires=1682577312&id=id&accname=ocid195767&checksum=4EEED18D476B9FD17512D07CED681856>].
- 2020. *How's Life? 2020: Measuring Well-Being*. París.
- OIT. 2012. *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. Vol. 1: Structure, Group Definitions and Correspondence Tables*. Ginebra.
- 2016. *Informe final – Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, documento MEVWM/2016/7. Ginebra.
- Pichler, Shaun, y Enrica N. Ruggs. 2018. «LGBT Workers». En *The Oxford Handbook of Workplace Discrimination*, editado por Adrienne J. Colella y Eden B. King, 177-195. Nueva York: Oxford University Press.
- R Core Team. 2020. *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. Viena: R Foundation for Statistical Computing.
- Rosseel, Yves. 2012. «Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling». *Journal of Statistical Software* 48 (2). [doi.org/10.18637/jss.v048.i02](https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02).
- Sears, Brad, Christy Mallory y Nan Hunter. 2011. *Economic Motives for Adopting LGBT-Related Workplace Policies*. Los Angeles: UCLA School of Law.
- Sow, Mamadou Oury. 2021. «La qualité de l'emploi chez les immigrants: une analyse selon le parcours migratoire pré-Canada». Tesis doctoral, Universidad Laval. <https://corpus.ulaval.ca/server/api/core/bitstreams/aa07dc5a-d431-4a8a-a324-28027e486ca2/content>.
- Steffgen, Georges, Philipp E. Sischka y Martha Fernandez de Henestrosa. 2020. «The Quality of Work Index and the Quality of Employment Index: A Multidimensional Approach of Job Quality and Its Links to Well-Being at Work». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17 (21): 7771. [doi.org/10.3390/ijerph17217771](https://doi.org/10.3390/ijerph17217771).
- Tabachnick, Barbara G., y Linda S. Fidell. 2019. *Using Multivariate Statistics*. Séptima edición. Upper Saddle River: Pearson.
- Velez, Brandon L., Bonnie Moradi y Melanie E. Brewster. 2013. «Testing the Tenets of Minority Stress Theory in Workplace Contexts». *Journal of Counseling Psychology* 60 (4): 532-542.



- Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock, Katherine Lippel, Éric Fortin, Alain Delisle, Marie St-Vincent et al. 2011. *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*. Informe R-691. Montreal: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Waite, Sean. 2021. «Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service». *Journal of Homosexuality* 68 (11): 1833-1859.
- Waite, Sean, y Nicole Denier. 2016. «Self-Employment among Same-Sex and Opposite-Sex Couples in Canada». *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie* 53 (2): 143-175.
- Waite, Sean, John Ecker y Lori E. Ross. 2019. «A Systematic Review and Thematic Synthesis of Canada's LGBTQ2S+ Employment, Labour Market and Earnings Literature». *PLoS One* 14 (10). doi.org/10.1371/journal.pone.0223372.
- Waite, Sean, Vesna Pajovic y Nicole Denier. 2020. «Lesbian, Gay and Bisexual Earnings in the Canadian Labor Market: New Evidence from the Canadian Community Health Survey». *Research in Social Stratification and Mobility* 67: 100484. doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100484.
- Waldo, Craig R. 1999. «Working in a Majority Context: A Structural Model of Heterosexism as Minority Stress in the Workplace». *Journal of Counseling Psychology* 46 (2): 218-232.
- Wanous, John P., Arnon E. Reichers y Michael J. Hudy. 1997. «Overall Job Satisfaction: How Good Are Single-Item Measures?». *Journal of Applied Psychology* 82 (2): 247-252.
- Webster, Jennica R., Gary A. Adams, Cheryl L. Maranto, Katina Sawyer y Christian Thoroughgood. 2018. «Workplace Contextual Supports for LGBT Employees: A Review, Meta-Analysis, and Agenda for Future Research». *Human Resource Management* 57 (1): 193-210.
- Williams, Christine, y Patti Giuffre. 2011. «From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace». *Sociology Compass* 5 (7): 551-563.