

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

Discriminación laboral hacia la comunidad LGBT: *scoping review*

Workplace discrimination against the LGBT community: a
scoping review

Valeria Álvarez Martínez

valealvarezmartinez2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0760-5486>

Tecnológico Nacional de México. Instituto

Tecnológico de Jiquilpan

Jiquilpan, Michoacán – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4006>

Artículo recibido: 13 de mayo de 2025

Aceptado para publicación: 29 de mayo de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4006>

Discriminación laboral hacia la comunidad LGBT: *scoping review*

Workplace discrimination against the LGBT community: a scoping review

Valeria Álvarez Martínez

valealvarezmartinez2@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0760-5486>

Tecnológico Nacional de México. Instituto Tecnológico de Jiquilpan
Jiquilpan, Michoacán – México

Artículo recibido: 16 de mayo de 2025. Aceptado para publicación: 29 de mayo de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

En pleno siglo XXI, la discriminación hacia la comunidad LGBT en el ámbito laboral persiste, a pesar de los esfuerzos constantes de este grupo por alcanzar la igualdad de derechos. Esta investigación tiene como objetivo examinar los factores presentes en la discriminación laboral hacia personas LGBT a nivel global, identificados en la literatura científica, y proponer estrategias que contribuyan a su erradicación. La metodología utilizada fue la *scoping review*, una revisión sistemática exploratoria que permite mapear el conocimiento existente sobre un tema, identificar vacíos epistemológicos y orientar futuras investigaciones. El proceso se desarrolló en cinco etapas: 1) formulación de la pregunta de investigación; 2) identificación de estudios relevantes; 3) selección de estudios; 4) extracción de datos; y 5) análisis y síntesis de resultados. Los estudios revisados muestran que la discriminación laboral hacia personas LGBT ha sido más abordada en contextos como Estados Unidos, mientras que en Latinoamérica persisten vacíos significativos. Factores como la cultura, los estereotipos, las creencias religiosas y los niveles de aceptación social influyen en la exclusión de esta comunidad en el mercado laboral. Esta revisión destaca la necesidad de generar conocimiento localizado que permita diseñar políticas públicas inclusivas y estrategias laborales efectivas para garantizar los derechos laborales de las personas LGBT, reconociendo su potencial de contribución al desarrollo económico y social.


Palabras clave: LGBT, inclusión laboral, inserción laboral, discriminación, empleo

Abstract

In the 21st century, workplace discrimination against the LGBT community persists despite the continuous efforts of this group to achieve equal rights. This research aims to examine the factors contributing to labor discrimination against LGBT individuals on a global scale, as identified in the scientific literature, and to propose strategies that may help reduce or eliminate such discrimination. The methodology employed was a *scoping review*—an exploratory systematic review that maps the existing knowledge on a specific topic, identifies epistemological gaps, and guides future research. The process was conducted in five stages: (1) formulation of the research question; (2) identification of relevant studies; (3) study selection; (4) data extraction; and (5) analysis and synthesis of results. The reviewed studies reveal that workplace discrimination against LGBT individuals has been more extensively addressed in countries such as the United States, while significant gaps remain in Latin America. Factors such as culture, stereotypes, religious beliefs, and levels of social acceptance influence the exclusion of this community from the labor market. This review underscores the need to

generate context-specific knowledge to develop inclusive public policies and effective labor strategies that ensure the labor rights of LGBT individuals, acknowledging their potential contribution to economic and social development.

Keywords: LGBT, labor inclusion, workforce integration, discrimination, employment

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Álvarez Martínez, V. (2025). Discriminación laboral hacia la comunidad LGBT: scoping review. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (3), 1057 – 1069. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.4006>

INTRODUCCIÓN

La discriminación hacia la comunidad LGBT en el medio laboral en pleno siglo XXI sigue existiendo, la lucha que esta comunidad ha tenido constantemente por tener los mismos derechos que el resto ha sido incansable. Esto se puede apreciar claramente en diversas investigaciones que se han realizado alrededor del mundo donde personas que pertenecen a esta comunidad han compartido el recibir discriminación en este ámbito.

La discriminación en el trabajo contra las personas LGBT, especialmente las cuantitativas, son todavía escasas y parciales. Algunos de ellos muestran que la discriminación puede relacionarse tanto con la etapa inicial de selección de CV y entrevistas de trabajo y ante acciones de acoso y agresión en el lugar de trabajo. Por ejemplo, Patacchini, Ragusa y Zenou (2012) estiman que en dos grandes ciudades italianas (Roma y Milán), los hombres homosexuales tienen menos probabilidades (alrededor del 30%) de ser convocados para una entrevista si su orientación sexual emerge de sus CV. (Agovino & Corbisiero, 2021).

Hay autores que señalan que el prejuicio se hace cada vez más sofisticado y difícil de identificar, dando paso a niveles sutiles de prejuicio y discriminación. Nos indican Quiles del Castillo, Betancor-Rodríguez, Rodríguez -Torres, Rodríguez-Pérez & Coello-Martel (2003): “La presencia de fuertes presiones normativas en favor de la igualdad y la tolerancia, en lugar de eliminar este prejuicio parece haberlo hecho más sutil y sofisticado” (p. 198). Todo parece indicar que el prejuicio hacia la comunidad LGBT tiene muchos parecidos con el autoritarismo y con el prejuicio racial, aun con todas sus diferencias. Concluyen Quiles et al. (2003) que: “Nuestros resultados confirman la idea de que la homo-fobia o el prejuicio hacia homosexuales presenta características similares al prejuicio racial. Probablemente porque las condiciones sociales en que se producen ambos fenómenos son las mismas” (p. 204).

Cuando a las personas LGBT se les niega la participación plena en la sociedad debido a sus identidades, se violan los derechos humanos. Esas exclusiones y violaciones a su vez es probable que tengan un impacto adverso en el nivel de desarrollo económico de un país. Sin embargo, pocos estudios empíricos han probado esta hipótesis, y prácticamente ninguna investigación ha examinado el concepto de inclusión LGBT y las experiencias vividas de las personas LGBT en un marco macroeconómico (Berggren & Elinder, 2012; Badgett et al., 2014). Uno de los principales obstáculos para realizar esta investigación agenda ha sido la escasez de indicadores internacionales comparables incluso de las dimensiones más básicas de la vida real LGBT, como el tamaño de la población, los ingresos, la pobreza o la salud (Badgett et al., 2019).

Esta investigación fundamentada en el método scoping review es un aporte científico ya que permite dilucidar los enfoques, métodos, problemas, hallazgos y vacíos epistemológicos, a partir del estudio de la literatura científica publicada sobre la discriminación laboral hacia la comunidad LGBT.

Los objetivos que se ha trazado esta investigación son los que siguen: en primer lugar; son el examinar factores relevantes que están presentes en la discriminación en el mercado laboral a nivel global hacia las personas LGBT en la literatura científica; y en segundo lugar, se intentará proyectar el cómo contribuir en la sociedad para disminuir o erradicar la discriminación laboral a nivel global hacia esta comunidad.

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

Se realizó una revisión de la literatura científica sobre discriminación laboral LGBT a nivel global. Para ello se utilizó la metodología de scoping review que consiste en la revisión sistemática exploratoria

para examinar y determinar los aportes científicos realizados sobre un objeto de estudio o tema con la finalidad de señalar los vacíos epistemológicos que, desde el análisis crítico, plantean futuras investigaciones que permitan dar respuestas a los mismos, realizado en cinco pasos: 1) identificación de la pregunta de investigación; 2) identificación de estudios relevantes; 3) selección de estudios; 4) extracción de datos; 5) resumen e informe de resultados (Arksey y O'Malley, 2005; Levac et al. , 2010).

La pregunta de revisión buscaba lograr rigor, alcance y relevancia, a saber: ¿Cuáles son los factores relevantes que están presentes en la discriminación del mercado laboral a nivel global hacia las personas LGBT? y ¿Cómo contribuir en la sociedad para disminuir o erradicar la discriminación laboral a nivel global hacia las personas LGBT?

Protocolo de investigación

Para la búsqueda de artículos científicos publicados hasta el año 2021 se consultó la base de datos Scopus a través de Elsevier debido a que es una de las bases de datos de información académica más importante a nivel mundial, así mismo, por su mayor visibilidad en el área laboral a nivel internacional respectivamente. Para la ecuación de búsqueda se desarrollaron 2 búsquedas: a) Labour and insertion or labour and inclusión or employment or job or organization y b) Transgender or transgénero or transexual or lgbt, se combinaron ambas búsquedas y el resultado fueron 69 artículos relacionados con estas variables.

Tabla 1

Ecuación de búsqueda

Población	Problema	Contexto
((TITLE-ABS-KEY (transgender) OR TITLE-ABS-KEY (transgénero) OR TITLE-ABS-KEY (transexual) OR TITLE-ABS-KEY (lgbt)))	((TITLE-ABS-KEY (labour) AND TITLE-ABS-KEY (insertion) OR TITLE-ABS-KEY (labour) AND TITLE-ABS-KEY (inclusión) OR TITLE-ABS-KEY (employment) OR TITLE-ABS-KEY (job) OR TITLE-ABS-KEY (organization)))	Global

Fuente: elaboración propia.

Criterios de inclusión: Los criterios de inclusión definidos para la siguiente revisión sistemática exploratoria fueron los siguientes: se consideraron los artículos científicos que corresponden a diferentes tipos de diseños de investigación con el fin de obtener un espectro amplio y heterogéneo.

Dichos artículos científicos, que tomaron como población de estudio LGBT, empleadores, organizaciones y trans fueron seleccionados, a partir del motor de búsqueda Scopus. En esta búsqueda no hubo ventana de tiempo y fueron considerados estudios publicados desde el 2003 hasta el 2021.

Criterios de exclusión: Los criterios de exclusión fueron los siguientes: Aquellas investigaciones que no guardaban ningún tipo de relación con los objetivos planteados en el presente estudio.

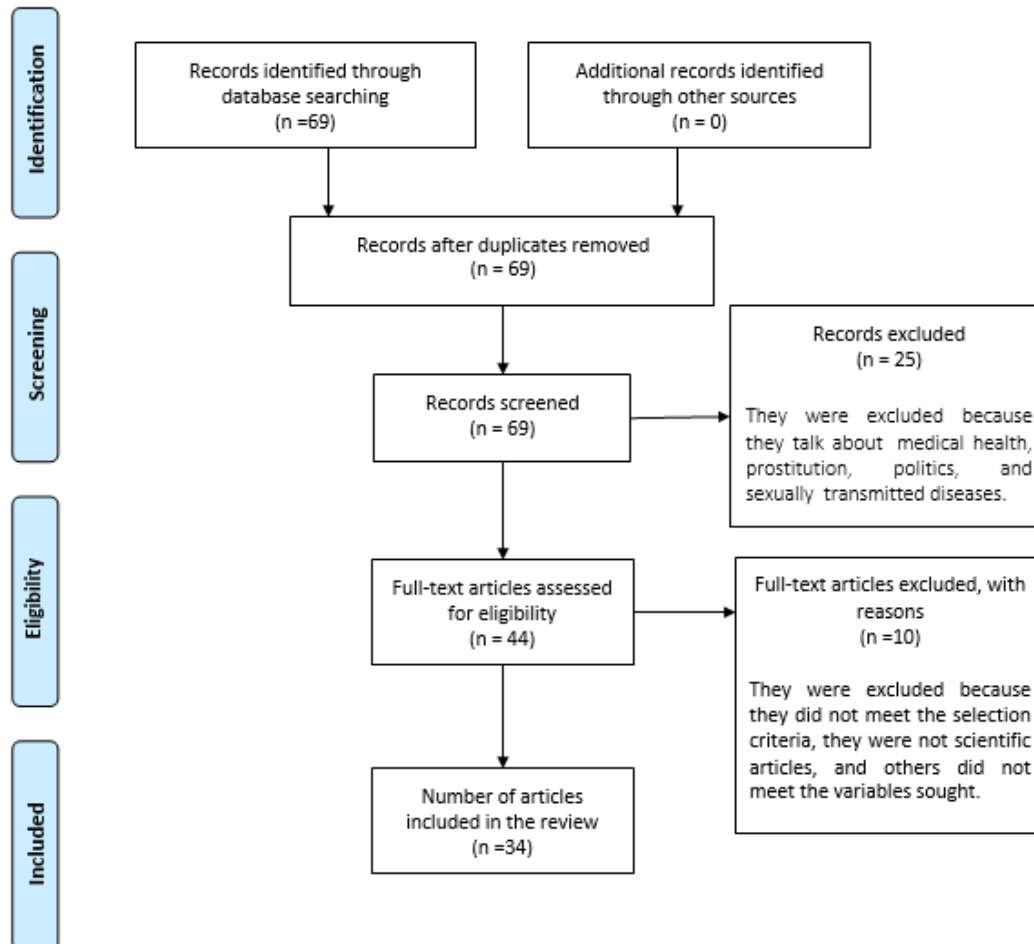
Para sistematizar el proceso de inclusión de estudios, se eligió la metodología Prism Extension for Scoping Reviews (Prism ScR) (Tricco et al., 2018). La identificación resultó en 69 producciones en las bases de datos. La selección se realizó mediante la lectura de títulos y resultados; y elegibilidad para leer el texto en su totalidad. La inclusión totalizó 34 artículos como corpus de análisis (figura 1).

Diagrama de flujo

Figura 1

Resultados de la búsqueda (Diagrama Prisma)

Fuente: Base obtenida de Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009).



Para el paso de extracción de datos se utilizó un instrumento estructurado en Microsoft Excel, que brindó las características (geográficas, propósito, referentes conceptuales, tipos de estudio, sujetos de investigación) y tendencias (año de publicación, tema, método y recomendaciones). Los datos se extrajeron de forma independiente. El análisis de datos buscó resumir e informar los resultados. Para tanto, los datos extraídos se agruparon por convergencia, de acuerdo con la pregunta de revisión, y se sintetizaron. Los resultados de la revisión se describieron cuantitativa y cualitativamente.

RESULTADOS

Los artículos analizados a nivel global relacionados con la terminología de discriminación o inclusión laboral en la comunidad LGBT son escasos en el área latinoamericana lo cual nos conduce a una serie de teorías al respecto.

Tabla 2

Clasificación de los artículos por países

Fuente: elaboración propia.

Países	Frecuencia	Porcentaje
Estados Unidos	10	29.41%
Reino Unido	3	8.82%
Italia	2	5.88%
Brasil	2	5.88%
Canadá	2	5.88%
Australia	2	5.88%
Bélgica	2	5.88%
No lo menciona	2	5.88%
Barcelona	1	2.94%
Filipinas	1	2.94%
Suecia	1	2.94%
Colombia	1	2.94%
Hungría	1	2.94%
Albania	1	2.94%
EUA y Reino Unido	1	2.94%
Países de la OCDE	1	2.94%
Europa y Asia central, Asia oriental y el Pacífico, y Unión Europea.	1	2.94%
Total	34	100%

Tabla 3

VARIABLES ASOCIADAS CON EL ASPECTO LABORAL

Fuente: elaboración propia.

Artículos	Frecuencia	Porcentaje
Inclusión	11	32.35%
Discriminación	23	67.65%
Total	34	100%

En la mayoría de estudios, e investigaciones realizadas abordan el tema de discriminación y en un menor porcentaje sobre inclusión, y esto es evidente pues las creencias, religión, estereotipos, tabús, siguen influyendo en un alto grado en pleno siglo XXI lo cual obstaculiza el proceso de igualdad hacia esta comunidad, siendo menor el interés de buscar o implementar estrategias que ayuden en el proceso de inclusión laboral.

Tabla 4

Clasificación de los artículos por estudio

Estudios	N° artículos	Porcentajes
Datos empíricos	31	91.17%
Leyes	3	8.82%
Total	34	100%

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los estudios analizados solo un 8.82% de ellos proponen estrategias y se basan en leyes para promover la inclusión hacia las personas que forman parte de esta comunidad.

Gráfico 1

Discriminación o inclusión laboral en la comunidad LGBT

Fuente: elaboración propia.

Estados Unidos es el país que más abordado el tema sobre la discriminación LGBT lo cual conlleva a



una invitación a todos los países a analizar la situación laboral de este segmento de población, pues si bien se ha hablado y luchado incansablemente de la lucha contra la igualdad, equidad y respeto, es momento de apoyar y dar un vistazo a nuestro alrededor, pues si bien “Las personas bisexuales y transgénero (LGBT) afectan el desarrollo económico. Una cuestión importante a medida que las agencias de desarrollo se han centrado cada vez más atención a las cuestiones LGBT, pero aún carece de una sólida base empírica para orientar las políticas” (Lind, 2009; Bergenfield & Miller, 2013–2014; Badgett y Crehan, 2017).

Gráfico 2

Año de realización de los artículos sobre inclusión y discriminación laboral en la comunidad LGBT



Fuente: elaboración propia.

En base a los artículos revisados, estos van en aumento en lo que respecta al tema de la discriminación laboral, lo cual establece un nivel alto de incidencias en los casos de este ámbito, dejando a un lado los temas de inclusión que hoy en día se siguen observando escasos.

En cuanto a los objetivos de los 34 estudios que abordaron el tema de discriminación e inclusión laboral en a comunidad LGBT, algunos se destacaron: tiene como objetivo centrarse en el activismo de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. (LGBT) y sus aliados dentro de las organizaciones laborales. Específicamente, explora si el comercio LGBT Los grupos sindicales y los grupos de redes de empleados de la empresa proporcionan mecanismos de visibilidad, voz y activismo para los empleados LGBT dentro de las organizaciones (Colgan & McKearney, 2012), Examina nuevos patrones de desigualdad en el lugar de trabajo que surgen como transgénero.las personas se incorporan al mercado laboral mundial (David, 2015), evaluar el verdadero nivel de discriminación contra los homosexuales y solicitantes lesbianas en las decisiones de contratación en los países de la OCDE, así como en sus determinantes (Flage, 2020), responder ¿cuáles son los perfiles ocupacionales de la comunidad LGBT en la Localidad de Chapinero teniendo en cuenta los actuales mercados de trabajo y la vulnerabilidad en la calidad de vida? (Jiménez-Castaño et al., 2017), analiza el marco legal para la protección frente a la discriminación por motivos sexuales (Teliti, 2014), entre otros.

DISCUSIÓN

Existen pocos estudios sobre la inclusión laboral en la comunidad LGBT, lo cual conlleva a un análisis a profundidad de los resultados arrojados en aquellos estudios sobre la discriminación, cabe resaltar que la mayoría de ellos no son realizados en Latinoamérica, se concentran más en el norte de América (EUA y Canadá), así como en Europa y Asia, esto nos indica esa carencia de interés, en contribuir en la mejora e incorporación de los sujetos de esta comunidad en el campo laboral.

En su mayoría las investigaciones analizadas abordan datos cuantitativos y cualitativos lo que conlleva a análisis amplios y heterogéneos, dando como resultado un conjunto de variables que permiten continuar investigaciones que aporten estrategias para disminuir la discriminación laboral.

La falta de comprensión del fenómeno de la diversidad sexual en gran medida es producto de la ignorancia, afirmó Eusebio Rubio-Aurioles, fundador de la Asociación Mexicana para la Salud Sexual A.C. “La gente hace suposiciones fuera de la realidad y que se traducen en discriminación, falta de tolerancia y violencia que debería haberse superado”. Esto nos lleva a un factor más que conlleva a la discriminación laboral.

Los estudios sobre el prejuicio contra las minorías sexuales han coincidido sobre cuáles son las características principales de las personas que discriminan. Se destacan en la mayoría de los estudios, las ideas políticas conservadoras, la asistencia regular al culto religioso, actitudes negativas hacia la mujer y una fuerte adherencia al modelo hegemónico de la masculinidad y la división de roles sexuales. (Toro-Alfonso, 2012)

Uno de los vacíos epistemológicos encontrados es el hecho de que hasta ahora no hay evidencias en la literatura científica escrita en español respecto a las variables de la discriminación e inclusión laboral en la comunidad LGBT que no estén asociada con las enfermedades de transmisión sexual o a la sexualidad, pues tristemente siempre que se aborda el tema en especial en Latinoamérica todo lo que trate de esta comunidad está estrechamente relacionado con estas variables.

CONCLUSIÓN

Con esta revisión sistemática exploratoria se ha organizado y analizado la evidencia científica sobre la variable discriminación laboral LGBT, en el contexto global.

La discriminación laboral es un tema que se ha abordado en los últimos años sobre todo en Estados Unidos, dejando una brecha epistemológica en este ámbito en lo que concierne a Latinoamérica, lo que nos lleva a resaltar que los factores que influyen en este aspecto, son tanto la cultura, como las creencias, estereotipos y niveles de aceptación por la sociedad, lo que invita a examinar y aplicar metodologías que conlleven a conocer la situación actual laboral hacia esta comunidad, para de esta manera poder trabajar en políticas y estrategias para la incorporación de ese segmento de la población en el mercado laboral que aportan a la economía de los países.

Sobre todo es importante el reconocimiento de los derechos igualitarios a esta comunidad, pues además de enfrentar problemas familiares, sociales y personales se debe sumar el aspecto laboral, recordemos que por el simple hecho de ser seres humanos deben gozar de los mismos derechos que todos sin excepción alguna.

La visibilidad de la comunidad LGBT sigue siendo un tabú, los estereotipos siguen predominando, por lo que hoy en día países sobre todo de Europa buscan estrategias como la creación de organizaciones que establecen relaciones para la incorporación de estos sujetos en el ámbito laboral generando mecanismos de voz de estas minorías de grupos.

A pesar de los grandes adelantos en países desarrollados en donde existe legislación que protege a las personas de las comunidades LGBT, existen países en donde el péndulo se mueve hacia modelos conservadores y de mayor control social. En los países en desarrollo existe un vacío de reconocimiento de la diversidad de la sexualidad y mucho más existe un espíritu de eliminación de la diferencia. Aun en países supuestamente desarrollados, como los Estados Unidos, no podemos negar que el intento de control de la derecha religiosa va tomando auge con mucha facilidad. (Toro-Alfonso, 2012)

De acuerdo a estudios se ha probado directamente cómo y a través de qué canal un tipo específico de empresa la responsabilidad social, la igualdad sexual empresarial, está relacionada con el desempeño de la empresa. Se encontró que las empresas con un mayor grado de igualdad sexual corporativa también tienen, en promedio, mayor rentabilidad de las acciones y mayor valor de mercado. Más allá de las explicaciones ad-hoc, se identificaron además un canal del mercado laboral, para explicar cómo las empresas se benefician al tratar a sus personas LGBT. En general, los resultados muestran que aquellos empleados valoran la igualdad sexual corporativa y las empresas se benefician económicamente de adoptar políticas de igualdad sexual (Shan et al., 2017).

Dichas investigaciones son imprescindibles no solo por sus aportes científicos y epistemológicos, sino por el valor que tiene para la sociedad, debido a que facilitará no solo la comprensión de los problemas que enfrentan hoy en día los integrantes de la comunidad LGBT, sino que además arrojará luz para dar con posibles soluciones e implementación de estrategias en beneficio de los sujetos de estas minorías. Con esto queda en evidencia la relevancia de esta investigación y de futuras indagaciones en el campo académico.

REFERENCIAS

- Agovino, M., & Corbisiero, F. (2021). Diversity Management Policies for the Inclusion of LGBT People into the Labour Market: The Case of Naples. *Papers in Applied Geography*, 7(1), 50–66. <https://doi.org/10.1080/23754931.2020.1815236>
- Badgett, M. V. L., Waaldijk, K., & Rodgers, Y. V. D. M. (2019). The relationship between LGBT inclusion and economic development: Macro-level evidence. *World Development*, 120, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.03.011>
- Burn, I. (2018). Not All Laws are Created Equal: Legal Differences in State Non-Discrimination Laws and the Impact of LGBT Employment Protections. *Journal of Labor Research*, 39(4), 462–497. <https://doi.org/10.1007/s12122-018-9272-0>
- Cipriks, K., Cassells, D., & Berrill, J. (2020). Transgender labour market outcomes: Evidence from the United States. *Gender, Work and Organization*, 27(6), 1378–1401. <https://doi.org/10.1111/gwao.12501>
- Colgan, F., & McKearney, A. (2012). Visibility and voice in organisations: Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks. *Equality, Diversity and Inclusion*, 31(4), 359–378. <https://doi.org/10.1108/02610151211223049>
- Coll-Planas, G., & Misse, M. (2018). Identification of the factors influencing the job integration of transgender people. Exploring the case of Barcelona. *OBETS*, 13(1), 45–68. <https://doi.org/10.14198/OBETS2018.13.1.02>
- da Silva, M. A., Luppi, C. G., & Veras, M. A. S. M. (2020). Work and health issues of the transgender population: Factors associated with entering the labor market in the state of São Paulo, Brazil. *Ciencia e Saude Coletiva*, 25(5), 1723–1734. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>
- David, E. (2015). Purple-Collar Labor: Transgender Workers and Queer Value at Global Call Centers in the Philippines. *Gender and Society*, 29(2), 169–194. <https://doi.org/10.1177/0891243214558868>
- de Souza, E. M., & de Pádua Carrieri, A. (2015). When Invisibility Is Impossible: Body, Subjectivity, and Labor Among Travestis and Transsexuals. *SAGE Open*, 5(2). <https://doi.org/10.1177/2158244015585406>
- Flage, A. (2020). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis. *International Journal of Manpower*, 41(6), 671–691. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0239>
- French, M. T., & Timming, A. R. (2020). Hormone Therapy and Discrimination in the Labor Market: Emerging Experimental Evidence on the Economics of Endocrinology. *Endocrine Research*, 45(4), 254–257. <https://doi.org/10.1080/07435800.2020.1790593>
- Granberg, M., Andersson, P. A., & Ahmed, A. (2020). Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment. *Labour Economics*, 65. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101860>
- Greene, J. (2021). Labor of love: The formalization of care in transgender kinship organizations. *Organization*. <https://doi.org/10.1177/1350508421995763>
- Irving, D., & Hoo, N. (2020). Doing Trans-Economic Justice: A Critique of Anti-Discrimination Laws and Inclusive Employment Policies. *Canadian Journal of Law and Society*. <https://doi.org/10.1017/cls.2020.15>

- Jiménez-Castaño, J., Cardona-Acevedo, M., & Sánchez-Muñoz, M. P. (2017). Discrimination and labor exclusion in the lgbt community: A case of study in chapinero district, Bogota Colombia . *Papeles de Poblacion*, 23(93), 231–267. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.93.028>
- Kelly, M., & Lubitow Prof., A. (2014). Pride at work: Organizing at the intersection of the labor and LGBT movements. *Labor Studies Journal*, 39(4), 257–277. <https://doi.org/10.1177/0160449X14567806>
- Kim, K., & Von Glinow, M. A. (2017). Contextual determinants in disclosing one’s stigmatized identity during expatriation: The case of lesbian and gay self-initiated expatriates. *Journal of Global Mobility*, 5(3), 317–338. <https://doi.org/10.1108/JGM-01-2017-0004>
- Leppel, K. (2016). The labor force status of transgender men and women. *International Journal of Transgenderism*, 17(3–4), 155–164. <https://doi.org/10.1080/15532739.2016.1236312>
- Leppel, Karen. (2021). Transgender Men and Women in 2015: Employed, Unemployed, or Not in the Labor Force. *Journal of Homosexuality*, 68(2), 203–229. <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1648081>
- Mara, L.-C., Ginieis, M., & Brunet-Icart, I. (2021). Strategies for Coping with LGBT Discrimination at Work: a Systematic Literature Review. *Sexuality Research and Social Policy*, 18(2), 339–354. <https://doi.org/10.1007/s13178-020-00462-w>
- Markovic, L., Schönherr, D., Zandonella, M., Gil-Salmeron, A., Smith, L., McDermott, D., Yang, L., Dorner, T. E., Mües, H., & Grabovac, I. (2021). Associations between workplace characteristics and “outness” in LGBTI workers in Austria. *Occupational and Environmental Medicine*. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-107345>
- Monro, S. (2003). Transgender politics in the UK. *Critical Social Policy*, 23(4), 433–452. <https://doi.org/10.1177/02610183030234001>
- Priola, V., Lasio, D., De Simone, S., & Serri, F. (2014). The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in “Inclusive Organizations.” *British Journal of Management*, 25(3), 488–502. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12043>
- Sansone, D. (2019). Pink work: Same-sex marriage, employment and discrimination. *Journal of Public Economics*, 180. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2019.104086>
- Schilt, K., & Wiswall, M. (2008). Before and after: Gender transitions, human capital, and workplace experiences. *B.E. Journal of Economic Analysis and Policy*, 8(1). <https://doi.org/10.2202/1935-1682.1862>
- Shan, L., Fu, S., & Zheng, L. (2017). Corporate sexual equality and firm performance. *Strategic Management Journal*, 38(9), 1812–1826. <https://doi.org/10.1002/smj.2624>
- Smith, I. P., & McCarthy, G. (2017). The Australian corporate closet: Why it’s still so full! *Journal of Gay and Lesbian Mental Health*, 21(4), 327–351. <https://doi.org/10.1080/19359705.2017.1354793>
- Takács, J. (2016). LGBT employees in the Hungarian labor market. In *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (pp. 233–252). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_14
- Teliti, A. (2014). Is albanian legal framework on labor relations enough sufficient to protect from discrimination based on sexual orientation? *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 447–453. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n20p447>

Toro-Alfonso, J. (2012). Correspondencia: La correspondencia relacionada con este artículo debe ser enviada a Dr El Estado Actual de la Investigación Sobre la Discriminación Sexual The State or the Art in Research on Sexual Discrimination. *TERAPIA PSICOLÓGICA*, 30, 71–76.


Van Borm, H., & Baert, S. (2018). What drives hiring discrimination against transgenders? *International Journal of Manpower*, 39(4), 581–599. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2017-0233>

Van Borm, H., Dhoop, M., Van Acker, A., & Baert, S. (2020). What does someone's gender identity signal to employers? *International Journal of Manpower*, 41(6), 753–777. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2019-0164>

Waite, S., Ecker, J., & Ross, L. E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PLoS ONE*, 14(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0223372>

Witte, T. K., Kramper, S., Carmichael, K. P., Chaddock, M., & Gorczyca, K. (2020). A survey of negative mental health outcomes, workplace and school climate, and identity disclosure for lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, questioning, and asexual veterinary professionals and students in the United States and United Kingdom. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 257(4), 417–430. <https://doi.org/10.2460/JAVMA.257.4.417>

Wright, T. (2013). Uncovering sexuality and gender: an intersectional examination of women's experience in UK construction. *Construction Management and Economics*, 31(8), 832–844. <https://doi.org/10.1080/01446193.2013.794297>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .