

Factores que afectan la empleabilidad de la población LGBT: revisión de la literatura

Alejandra María Cabrera-Martínez¹  0000-0002-9017-7226

Jorge Eduardo Moncayo Quevedo²  0000-0001-6458-4162

María del Mar Pérez Arizabaleta³  0000-0001-8537-6696

¹Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Bogotá DC., Colombia

²Universidad Antonio Nariño, Facultad de Psicología, Valle del Cauca, Colombia

³Universidad Cooperativa de Colombia, Cali, Valle de Cauca, Colombia



Resumen: Las personas LGBT enfrentan barreras en el acceso al sector laboral debido a la discriminación derivada de prejuicios basados en la orientación sexual y la identidad de género. A pesar de la existencia de jurisprudencia que protege a las personas LGBT y regula los actos de discriminación, estos siguen ocurriendo. A esto se suman otras barreras relacionadas con los sectores educativo, de salud, de vivienda, entre otros, que dificultan el bienestar y desarrollo de una vida digna. Con el fin de identificar los factores que afectan la empleabilidad de la población LGBT, se realizó una revisión sistemática de la literatura. La investigación se ha especializado en temas como la brecha salarial, la microdiscriminación y la satisfacción laboral. Se identificaron varios factores que mejoraban la empleabilidad: género, visibilidad, lugar de origen, antecedentes penales, posición socioeconómica, apoyo del entorno, años de educación, trabajo sexual y estado de salud. Aunque las investigaciones sobre la población LGBT y el empleo han crecido, los estudios latinos fueron muy escasos o no sistemáticos.

Palabras clave: LGBT; trabajo; inclusión; empleabilidad; revisión de la literatura.

Fatores que afetam a empregabilidade da população LGBT: revisão da literatura

Resumo: Pessoas LGBT enfrentam barreiras para acessar o mercado de trabalho devido à discriminação decorrente de preconceito baseado na orientação sexual e na identidade de gênero. Apesar da existência de jurisprudência que protege pessoas LGBT e regula atos de discriminação, isso continua a ocorrer. Somam-se a isso outras barreiras relacionadas aos setores de educação, saúde e moradia, entre outros, que dificultam o bem-estar e o desenvolvimento de uma vida digna. A fim de identificar os fatores que afetam a empregabilidade da população LGBT, foi realizada uma revisão sistemática da literatura. A pesquisa concentrou-se em tópicos como disparidade salarial, microdiscriminação e satisfação no trabalho. Identificaram-se vários fatores que podem contribuir para melhorar a empregabilidade: gênero, visibilidade, local de origem, antecedentes criminais, status socioeconômico, apoio comunitário, anos de educação, trabalho sexual e estado de saúde. Embora a pesquisa sobre a população LGBT e emprego esteja crescendo, os estudos latinos têm sido muito escassos ou não sistemáticos.

Palavras-chave: LGBT; trabalho; inclusão; empregabilidade; revisão de literatura.

Factors that affect the employability of the LGBT population: review of the literature

Abstract: LGBT individuals face barriers to employment due to discrimination stemming from prejudice based on sexual orientation and gender identity. Despite existing jurisprudence protecting LGBT individuals and regulating discriminatory acts, these acts persist. This is compounded by barriers in education, health, housing, and other sectors, hindering well-being and the development of a dignified life. To identify factors affecting the employability of the LGBT population, a systematic literature review was conducted, focusing on topics including the pay gap, microdiscrimination, and job satisfaction. Several factors that improved employability were identified: gender, visibility, place of origin, criminal record, socioeconomic status, community support, years of education, sex work, and

health status. While research on the LGBT population and employment has increased, Latin American studies have been very scarce or unsystematic.

Key words: LGBT; Workplace; Inclusion; Employment; Systematic review.

Introducción

Según el National Survey of Sexual Health and Behavior (NSSHB) de Estados Unidos (2009), alrededor del 6% de la población se cataloga como *queer* o no binarie, pero esta proporción puede ser del 10% o más, ya que cuanto más abierta es una sociedad, más dispuestos están los individuos a salir de clóset y mostrar su identidad y orientación sexual (Gary Gates, 2011). Alrededor del mundo existen leyes que protegen los derechos de las personas LGBTI, mejorando las condiciones para una vida digna. A nivel laboral, solo Uruguay y España, por medio de la Ley integral para las personas trans No. 19.684 de 2018 y Ley 4/2023, respectivamente, prohíben la discriminación contra personas LGBTI en contextos laborales. Por su parte Reino Unido (Equality Act, 2010), Canadá (Canadian Human Rights Act—, Ley C-16), Alemania (Ley transgénero de 1980) y Nueva Zelanda (Ley Births, deaths, marriage and relationships registration de 2021) cuentan con leyes que protegen a las personas de la discriminación en entornos laborales por su identidad de género, pues se comprenden la empleabilidad y la calidad del empleo como un tema importante para el bienestar, la equidad y seguridad social.

En varios estudios controlados por nivel educativo, experiencia y otras variables demográficas realizados en los Estados Unidos se ha encontrado que, si bien la brecha salarial entre personas heterosexuales y personas LGBT se ha ido reduciendo en los últimos 20 años (Mariëka Klawitter, 2015), también se conserva una mayor tasa de desempleo en la población LGB (cerca al 7%) comparado con la población general (3%) y, además se acrecienta en personas trans y no binaries, el cual puede llegar a 18-20% (Mann, 2021; Sandy James et al., 2022). Por esta razón, se considera que las políticas antidiscriminación y de diversidad sexual, anteriormente mencionadas, tienen un impacto positivo en las percepciones de la población general (Jocelyn Kiley; Shiva Maniam, 2016), con lo cual se mejoran las perspectivas de empleo de las personas sexualmente diversas.

En el estudio de Elliot Isaac (2019), por ejemplo, se encontró que en los países de alto ingreso las parejas homoparentales tienen ingresos más altos que las parejas heterosexuales, lo que puede cambiar la discriminación y la percepción pública de desventaja. Este tipo de fenómenos se han dado en todo el mundo de altos ingresos; sin embargo, en los países de bajo ingreso, las políticas no han podido cambiar las percepciones del público general ni la proclamación de una “ideología de género” que amenaza la integración de las personas sexualmente diversas (Luiz de Souza et al., 2022). Otros estudios han encontrado también que en el ambiente laboral las personas sexualmente diversas enfrentan microagresiones como ser llamadas por nombres despectivos, las barreras en el uso de baños públicos, recibir preguntas inadecuadas e, incluso, expresiones violentas y agresiones físicas.

En términos de legislación para la diversidad sexual, Latinoamérica ha sido una región de avanzada. Los progresos en términos de protección de los derechos, el libre desarrollo de la personalidad, la no discriminación en la escuela, por parte de las fuerzas armadas o en el trabajo, el derecho al cambio de sexo y al matrimonio igualitario, entre otros, se han venido discutiendo y en muchos países ya han sido aprobados. Sin embargo, la realidad que viven las personas con diversidad sexual y de género difiere de este idílico paraíso legal. Y la evidencia indica que la investigación sobre el tema, la aceptación general y la educación para la diversidad en el contexto latinoamericano han sido escasas y poco sistemáticas (Lucy Ojeda Suárez, 2021).

Este estudio tiene como objetivo identificar a nivel teórico-empírico los factores que intervienen en la empleabilidad de la población LGBT y como éstos afectan las posibilidades de acceder a trabajo de calidad mediante la revisión de la literatura existente. Para ello, se identificarán los principales autores, los temas más importantes, los lugares donde más se ha desarrollado la investigación y los principales métodos usados, finalizando con un acápite sobre el estado de la investigación en América Latina. Los autores de este trabajo creemos que la interacción entre la academia, la política pública y los movimientos sociales permitirá que, como ha sucedido en otros contextos, mejoren las posibilidades de esta población de acceder a trabajo de calidad.

Nota metodológica

Este estudio se basó en una revisión comprensiva de la literatura sobre la población LGBT, la oferta laboral y la discriminación en el ambiente del trabajo, utilizando la metodología

de Karel Fric (2017), y ello, se incluyó el universo de estudios que pudieran ser relevantes. En principio, se revisaron todas las bases de datos que realizan producción internacional en los campos de las ciencias sociales y los estudios de género. Las bases de datos que generaron resultados de interés para este estudio fueron: APA PsycNET, EBSCO, Redalyc, EconLit, ProQuest IBSS, Scopus, y SocINDEX.

Se incluyó toda la literatura sobre la población LGBT y el trabajo entre los años 2000 y 2025, en inglés, español, portugués o francés. No se usó ninguna restricción temporal para incluir todos los artículos que aparecieran y, cuando fue relevante, se incluyó literatura gris como tesis doctorales, informes y estudios con estadísticas nacionales. La búsqueda se realizó entre enero y mayo de 2022 y fue idéntica en todas las bases de datos. La fórmula fue:

[labor market OR workplace OR organizations] AND [LGBT OR sexual orientation OR sexual identity OR gay OR Lesbian] AND [inclusion OR diversity].

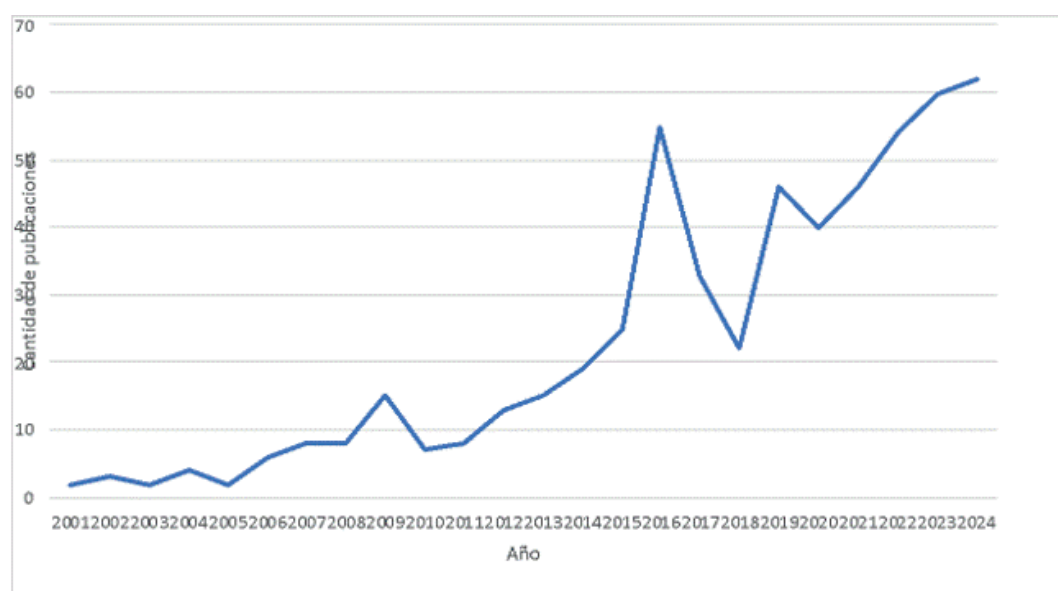
Se llegó a una base de datos de 389 artículos que cumplían con los criterios de inclusión, esto es: identificaban al menos un factor o aspecto de empleabilidad en población LGBT. También se revisó la bibliografía de los estudios para buscar los trabajos seminales y se incluyeron cuando fue relevante.

Evolución del tópico LGBT en el trabajo

En general, la investigación sobre población LGBT se ha enfocado en oferta laboral (Michael Eschelbach *et al.*, 2020; Isaac, 2019) discriminación en el trabajo, resultados de salud (Christopher Carpenter *et al.*, 2018), y diferencias en el mercado laboral entre población LGBT y demás (Sonia Orefice, 2011) y efectos sobre el ingreso luego de la legalización del matrimonio igualitario (Rishi Ahuja; Ronan Lyons, 2019; Dann Black *et al.*, 2007; James Alm *et al.*, 2014).

En el estudio de M.V. Lee Badgett *et al.* (2021) se calculó que en la década de los años 90 se publicaron 39 estudios, 162 en la década del 2000 y entre 2010 y 2019 se habían publicado 348 *papers* en la base de datos Econlit (Gráfica 1). Estos estudios han sido posibles gracias a la adición de preguntas en cuestionarios ya usados como el General Social Survey o el Corporate Equality Index, para identificar a la población LGBT. Los autores que más han publicado son la profesora M.V. Lee Badgett y el profesor Nick Drydakis. Otros autores importantes han sido Thierry Laurent en Francia, Koji Ueno en Japón, Dario Sansone, Julie Gedro y Mats Hammarstedt en USA. El año con el mayor número de publicaciones fue 2016, seguido de 2019 y 2021. En la década del 2000 se produjeron 57 estudios, mientras en la década del 2010 se publicaron 329, lo que muestra el auge y relevancia del tema, y el país que más investigaciones publicó fueron los Estados Unidos con el 40% (154).

Gráfica 1. Evolución temporal de las publicaciones sobre población LGBT y trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

#PraTodoMundoVer Gráfica que muestra el crecimiento del número de publicaciones sobre la población LGBT en el lugar de trabajo. Se ve que a partir del año 2010 las publicaciones empiezan a crecer en números totales hasta el año 2016, entre 2017 y 2018 caen, para crecer de nuevo hasta la actualidad. El interés en el tema pasa por tópicos como la diversidad en las organizaciones, la discriminación en el lugar de trabajo y los procesos de selección.

¿En qué se ha especializado la literatura?

En la literatura se identificaron diferentes factores en función de los que llamaremos tres dimensiones o escalas: política pública, organizacionales e individuales. Los principales factores identificados en la literatura fueron: i. Brecha salarial y pobreza, ii. Discriminación en el trabajo, a. En el lugar de trabajo, b. En el proceso de ingreso, iii. Diferencias en la discriminación trans, iv. Bienestar, satisfacción con el trabajo y salud, v. Estrategias organizacionales y se mostraron los aportes que hace cada factor en términos de la comprensión del fenómeno del mercado laboral, de la empleabilidad e de la inclusión laboral de las personas LGBT. Estos factores se podían mover en las distintas escalas de forma diferente. Así pues, se identificaron estos grandes factores en la literatura. A continuación, se detallan los resultados por cada ítem:

i. Brecha salarial

De los 389 artículos, 52 abordaron la brecha salarial. El profesor Badgett se reconoce como el pionero de los estudios sobre población LGBT en el trabajo, al estudiar las diferencias en salarios de la población gay y lesbianas, es decir por orientación sexual, versus la población general, en ese momento se halló que había un diferencial salarial y de ingresos entre personas LG y el resto de la población, pero que esta brecha se iba cerrando el todo el mundo de alto ingreso. Los estudios sobre brecha se continúan haciendo tanto en los Estados Unidos, donde nacieron, como en otros contextos de alto ingreso pues se podría decir que miden el nivel de desarrollo socioeconómico de un país (Carpenter *et al.*, 2018).

Debido a estos estudios, también se encontró que existía una brecha salarial entre las mujeres lesbianas y heterosexuales (quienes suelen ganar menos) aspecto que se ha atribuido a los roles de género y la especialización en el trabajo de cuidados o el trabajo del hogar (Gary Becker, 1987), sin embargo, los estudios hasta ahora no han podido comprobar si esta diferencia realmente existe o si es debida exclusivamente a la discriminación y esto se debe a dos problemas técnicos: cuando se trata de orientación sexual, los investigadores suelen estar mejor informados que los empleadores, pero cuando se trata de capital humano y habilidades productivas, los empleadores suelen estar mejor informados que los investigadores (Lydia Geijtenbeek; Erik Plug, 2015), por lo cual algunos aspectos son visibles para unos, pero invisibles para los otros.

Con pocas excepciones, se ha encontrado que los hombres gays ganan menos que sus contrapartes heterosexuales, mientras las mujeres lesbianas ganan más. En algunos países la brecha no parece haberse cerrado, como en Canadá donde la brecha parece ampliarse entre los adultos jóvenes y con la experiencia entre las mujeres heterosexuales y las lesbianas (Sean Waite *et al.* 2019; Waite, 2020). Nicole Civettini (2015) probó, en una muestra de mujeres, la hipótesis de la disponibilidad de tiempo para las tareas del hogar, por encima del diferencial de ingreso, lo que se explicaría porque las mujeres heterosexuales en una familia tradicional dispongan de menos tiempo para salir al mercado laboral. En el caso de las personas trans, la evidencia indica que existe una brecha salarial transgénero, que las pone en desventaja y que se acrecienta en los contextos más discriminatorios (Chris Carpenter *et al.* 2024; Judith Watil, 2025; Suzanne Mills; Natalie Oswin, 2024).

Algunos estudios indican que hay diferencias persistentes en la elección de carrera por orientación sexual, así como diferencias en los niveles educativos, lo que explicaría la brecha salarial (Ian Burn; Michael Martell, 2020). Por ejemplo, la ocupación de personas gays y lesbianas en ocupaciones con altos niveles de independencia (carreras creativas o por fuera de mundo industrial) encontrados por András Tilcsik *et al.* (2015) es un factor mediador en la discriminación en el mercado de trabajo y explicaría la diferencia en los salarios, incluso los hombres heterosexuales han mostrado ser más sensibles a las profesiones con salarios más altos, tal vez debido a su preocupación por criar hijos en contraste con individuos homosexuales. Esta diferencia no se ha encontrado en las mujeres (Burn; Martell, 2020).

Por ejemplo, los estudios de Jaime Barrientos y Michel Bozón (2014) indican que en Chile las mujeres lesbianas sufren una doble discriminación por ser mujeres y por ser lesbianas, lo que muy probablemente se repita en todos los países de Latinoamérica y el Caribe, lo que se soporta con estudios como el de Carpenter (2005) en el que muestra que en USA las lesbianas pueden ganar igual más que las mujeres heterosexuales, mientras que en Australia no, por lo cual puede haber diferencias culturales debido a un mercado laboral más abierto y equitativo (HRC Foundation, 2021).

En los estudios de Black *et al.* (2007) se les preguntó directamente y se encontraron diferentes intensidades de dedicación en el mercado laboral y también que los hombres gays estaban destinados en trabajos más "típicamente femeninos" y con menor remuneración, y las mujeres lesbianas trabajaban más que otras mujeres en empleos "típicamente masculinos", lo que podría explicar las diferencias salariales. También podría deberse a que las mujeres lesbianas inviertan más en capital humano, a que solo hablen de su orientación sexual aquellas que ganan más (Carpenter *et al.*, 2018) o que se paga más en trabajos predominantemente masculinos, lo

que se denomina la discriminación de lo femenino en el mercado laboral (Black *et al.*, 2007). En este estudio también se encontró que entre las parejas del mismo sexo se redujo la probabilidad de tener una “pareja que se queda en casa” en contraste con las parejas heterosexuales.

En el caso de las personas trans, en la investigación de Norman Anderssen *et al.* (2020) los factores que influyen en la elección de carrera pueden ser muy distintos a la población general: dado su bajo nivel de cualificación suelen estar en el percentil más bajo de ingreso, incluso cuando se controlan factores como la edad, la etnia y el nivel educativo, así como el sector, la investigación también encontró que las personas trans suelen dedicarse a oficios, al autoempleo sin contratos laborales formales (Klavs Cipriks *et al.*, 2023).

La brecha salarial tiende a reducirse debido a las altas tasas de educación de la población LGB en los países de alto ingreso (Carpenter *et al.*, 2018) que han permitido que tengan salarios más acordes y que no sean discriminados en el momento del reclutamiento (Alessandro Acquisti; Christina Fong, 2019). Esto es distinto en los países en desarrollo donde las tasas de abandono escolar, el bullying (con sus consecuentes depresión, ansiedad y baja autoestima), la expectativa de vida y el maltrato y abandono familiar para la población LGB (que suele ser más dramático para las mujeres trans) siguen siendo extremadamente altas, aunado a la discriminación en el ambiente de trabajo que dificulta su acceso a mejores oportunidades laborales y reduce su salud y calidad de vida (Nick Drydakis; Klaus Zimmermann, 2020).

El trabajo de Kelly Hazel y Kerry Kleyman (2020) trató sobre los tipos de inequidades que sufren y los niveles de desempleo. La investigación de Judit Takács (2006; Anderssen *et al.*, 2020) pone de relieve como los jóvenes tanto por orientación sexual como por identidad de género son más vulnerables en el mercado laboral por varios factores, como su baja tasa de escolaridad y acceso al empleo joven, ligado a los costos asociados a su transición o salida, y el bajo apoyo familiar que, en un momento determinante de su ciclo de vida, la transición de la escuela al trabajo los pone en situaciones de alta vulnerabilidad y desprotección social. Por estas razones, las personas LGBT tienen mayor probabilidad de tener escaso capital humano y social, estar excluidos del sistema de aseguramiento para salud y vejez y por tanto vivir en la pobreza (Sansone, 2019). Karen Leppel (2019) encontró que la población LGBT y sus hijos en relaciones del mismo sexo, afroamericanos y en zonas rurales tenían el doble de probabilidad de ser pobres en comparación con la población general. Esto también muestra que hay un efecto no solo de orientación sexual sino también étnica y de ubicación geográfica que pueden ser determinantes del ingreso (Anastasia Prokos; Jennifer Keene, 2010).

ii. Discriminación en el trabajo

La discriminación laboral hace referencia a cualquier trato diferenciado por razones de género, raza, edad, situación social que carezca de razonabilidad en el ámbito laboral lo que incluye entorpecimiento, inequidad, desprotección o persecución (ILO, 2022). Los estudios sobre discriminación han establecido diferencias entre aquella que sucede en el lugar de trabajo y la que sucede durante la búsqueda de trabajo. Por ejemplo, en estudios realizados en USA, la discriminación se percibe más prevalente (18%) en el lugar de trabajo que en la búsqueda (6%), en contraste con la edad que suele sentirse más fuerte al buscar trabajo (33%) comparado con el lugar de trabajo (16%) (Brad Sears; Christy Mallory, 2011).

En este sentido el ranking de aceptación de la población LGBT muestra que los países mejor situados son: Islandia, Holanda, Noruega y España. Colombia está en el puesto 35, por debajo de Puerto Rico (21), Brasil (24), Argentina (26), Chile (29), México (31) y Costa Rica (33); y los últimos son los países musulmanes que aun penalizan la homosexualidad (WILLIAMS INSTITUTE, 2018). El estudio de Stonewall (2018) reportó que en USA, en el último año, al menos 18% de los empleados LGBT han sido objeto de comentarios negativos de sus colegas por ser LGBT (20%). El 12% de las personas trans han sido atacadas físicamente por clientes o colegas por ser trans, el 18% de la población LGBT fue discriminada por su orientación sexual o identidad de género mientras buscaban trabajo, el 38% nunca han salido del closet con nadie del trabajo por miedo a la discriminación (46% en USA, 51% si eran trans), el 21% de los individuos trans no reportaron los episodios de acoso en el lugar de trabajo, y el 18% no se sienten capaces de vestir ropas que representen su identidad de género en la calle. Todo esto se agravó si pertenecían a una minoría étnica.

Desde la perspectiva política, los hallazgos (Rafaele Conti *et al.*, 2022) muestran la importancia crítica de la protección institucional sobre la discriminación para garantizar resultados más amplios. Esta política debe estar enfocada en las organizaciones, pero también en el apoyo al emprendimiento entre a población LGBT, que reduzcan la discriminación en los trabajos pagos, y estas medidas deben estar enfocadas en localidades con mayor población LGBT, o donde se presenten mayores tasas de denuncias por discriminación, con el fin de generar mecanismos de retroalimentación institucional, para que los individuos confíen más en las instituciones; así mismo las instituciones se fortalecen porque realmente funcionan.

Un aspecto clave es la falta de socialización de los resultados científicos sobre los procesos de transición en el trabajo que fortalecen esta transfobia social, que se muestra en las altas tasas de violencia contra la población trans, que aumentó 80% entre 2008 y 2016 solo en USA, y los altos niveles de desempleo, que se duplican en esta población (Drydakis, 2019). Por ejemplo, pesar de las altas tasas de discriminación encontradas en los estudios, las denuncias por discriminación por orientación sexual/identidad de género son escasas en las cortes europeas (Stéphane Carcillo; Marie-Anne Valfort, 2020); debido a ello, la conclusión de política pública hasta el momento ha sido que esta discriminación no es un problema corriente así que no se han desarrollado políticas más precisas en este campo (Karel Fric, 2019).

Otro de los aspectos destacables en estas investigaciones es la dificultad de encontrar a la población de estudio, identificarla y que, además, esté dispuesta a participar (Black *et al.*, 2007; Bennett, 2016). Esto sucede en todos los contextos, aunque cada vez menos en los países de alto ingreso donde la población LGBT ha ganado espacios políticos de importancia y está dispuesta a ejercer presión política en espacios de lobby. Por ejemplo, Bennett Shinall (2016) reconoce que todos los estudios sobre discriminación presentan diferencias sustanciales al mirar a los miembros de la población LGBT, y plantea que es imposible determinar si los salarios han mejorado o si hay discriminación, a menos que se les pregunte directamente por su orientación o identidad de género.

Esto se ha intentado resolver usando diversas técnicas, por ejemplo. i. preguntar por el número de interacciones sexuales que tienen los individuos con personas del mismo sexo, ii. si cohabitan, iii. preguntar directamente, iv. en registros civiles de relaciones del mismo sexo (*same-sex relationships*, SSM), sin embargo, las disonancias entre estudios siguen apareciendo (Henrique Caproni, 2020; Ilaria Boncori *et al.*, 2019; Davide Bizjak, 2019; Waite, 2020).

La recolección y confiabilidad de los datos sigue siendo el mayor problema de los estudios sobre población LGBT. En estos estudios se han usado diferentes tipos de herramientas de medición entre las que están: el cuestionario de experiencias heterosexistas en el trabajo WHEQ, LGBT *Climate inventory* y el índice de gestión de identidad sexual en el trabajo WSIMM. Estas métricas han mostrado buenos niveles de confiabilidad, operacionalización y replicabilidad en diferentes contextos (Caproni, 2020; Boncori *et al.*, 2019).

A. En el lugar de trabajo

En el reporte realizado por Ernesto Vásquez y Sara Cantillón (2010) en Irlanda, los autores hallaron que a pesar de las mejoras significativas en la estructura legal y las políticas que prohíben la discriminación, las minorías sexuales todavía sufrían opresión en la sociedad irlandesa. Aunque las actitudes fuertemente negativas habían descendido en un 30%, las denuncias por discriminación eran bajas debido a que para hacerlas había que salir del closet, lo que aún es riesgoso. Estos esfuerzos por evitar los efectos negativos de la discriminación, llamado estigma, también ha sido analizado ampliamente en la literatura y ha sido hallado en otros estudios similares en USA (Badgett, 2019), sin embargo, el estigma en mujeres lesbianas en el mercado laboral no ha sido esclarecido.

El metaanálisis realizado por Alexander Flage (2019) tenía como propósito identificar los determinantes de la discriminación de población LG en el mercado laboral en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD). Con base en los 18 estudios analizados encontró que los individuos abiertamente homosexuales sufrían tanta discriminación como las minorías étnicas; sin embargo, esta discriminación es significativamente más abierta en trabajos poco cualificados, lo que está en consonancia con los hallazgos de Stijn Baert *et al.* (2015), que existe menos discriminación en los trabajos en los que el proceso de selección es muy costoso.

Por su parte, en los trabajos de bajas habilidades, las mujeres lesbianas enfrentaron significativamente menor discriminación, pero también Flage (2019) encontró que no se trató solo de preferencias, sino que cuando se presentó más información positiva por parte del aplicante, se redujo significativamente el nivel de discriminación. Ciertos estudios han encontrado, por ejemplo, que algunas personas pueden sentir inclusión y exclusión, y esta sensación puede estar asociada con la identificación con múltiples subcomunidades en la organización (Isabel Metz *et al.*, 2022), por lo cual la discriminación y exclusión es un fenómeno más complejo. En este sentido, los estudios realizados en países de alto ingreso muestran una evolución en la cantidad y los tipos de discriminación. Así, en los años 90 y 2000 se redujo la percepción de discriminación entre la población LGBT del 68% al 43% en el lugar de trabajo, y la investigación se desplazó de la discriminación más violenta a las micro-discriminaciones (Badgett, 2007), las cuales toman patrones más parecidos al racismo, en los que no se suele reconocer abiertamente, sino que adopta formas más solapadas.

Para los adultos jóvenes que apenas empiezan en el mundo del trabajo, puede ser especialmente desafiante; sin embargo, también se ha encontrado que en el trabajo, la población LGBT recibe menos discriminación que en la religión y la familia, por ejemplo. En el

estudio de Simon Bradford y Marilyn Clark (2012), en el que se entrevistó a jóvenes trabajadores, se encontró que, a pesar de reconocer los riesgos, muchos jóvenes salieron del closet en su lugar de trabajo y muchos no habían tenido episodios de discriminación allí y se sentían más cómodos con su identidad. Aunque esto no pasa en todos los países y depende mucho de la cultura local y el tamaño de la ciudad.

En USA uno de cada tres LGBT han sentido discriminación en el lugar de trabajo (Sharita Gruberg *et al.*, 2020), en China solo el 5% de los trabajadores son abiertos respecto a su identidad y orientación sexual en el trabajo (Yiu Suen *et al.*, 2021). Se estima que entre un 5-10 % de la población es LGBT por tanto las organizaciones tienen una oportunidad importante de diversificar su talento y habilidades, para mejorar su competitividad (Erin Cech; Tom Waidzunus, 2021).

B. En el proceso de selección al trabajo

La discriminación hace que no se contrate al candidato o candidata ideal para un trabajo por motivos ajenos a su productividad o nivel de cualificación. Además una fuerza de trabajo diversa puede producir soluciones más creativas, aportando ideas y entrando en nuevos ambientes e impulsando la innovación (Cristian Darouiche, 2017). Los estudios sobre discriminación en el proceso de ingreso/reclutamiento se han llamado *audit studies* y han usado con frecuencia métodos experimentales. Estos estudios consisten en enviar solicitudes de empleo CVs con información que declara abiertamente la orientación sexual o la identidad de género, sin ninguna otra diferencia en nivel educativo o experiencia, para medir el nivel de discriminación por parte de los empleadores y empresas (Ahuja; Lyons; 2019; Ahmed; Hammarstedt, 2022; Mishel, 2021).

Estos métodos velados mostraron un incremento de los resultados negativos hacia la comunidad LGBT, así el 67% de los empleadores mostraron sentimientos negativos (Coffman *et al.*, 2017), o penalizaron CVs que tenían actividades o evidencias de ser LGBT (Marina Gorsuch, 2019). Estos estudios son interesantes porque las respuestas suelen ser transparentes, al reducir la probabilidad de respuestas políticamente correctas por parte de los entrevistados, lo que pone en evidencia los sesgos. Aunque este tipo de estudios suelen mostrar los niveles de preferencias y el nivel de discriminación en la contratación, no dicen nada de las políticas en el lugar de trabajo.

Hay una gran diversidad de factores que se han analizado en estos estudios, dependiendo del tipo y enfoque. Por ejemplo, Gerard Coll-Planas y Miquel Missé (2018) en España encontraron nueve factores (género, visibilidad, tiempos, origen y situación legal, posición socioeconómica, apoyo del entorno, nivel formativo, trabajo sexual y estado de salud) y tres grupos más vulnerables. Otros factores hallados fueron factores de personalidad, como la apariencia externa de la persona trans, y según Danuzio DaSilva *et al.* (2021), ser hombre trans, tener más de 12 años de educación, haber pasado los procedimientos de transición de género, tener cubrimiento de salud, y nunca haber sido arrestado.

En este último punto, al menos en Latinoamérica, existen organizaciones conservadoras que no contratarían a una persona con antecedentes penales y, por otra parte, las personas más vulnerables pueden ser perseguidas institucionalmente y terminar en conflictos penales y antecedentes, lo que dificulta aún más su inserción. (Dasilva *et al.*, 2021). Aspectos como los patrones de ingreso, la reglamentación ocupacional y de acceso a las empresas, estar casado/a, experiencias previas en el trabajo, y soporte familiar, así como aspectos identitarios también fueron mencionados (Drydak; Zimmermann, 2020). En adición, son clave: tener habilidades especializadas, alto capital humano o moverse en un campo profesional donde la competencia sea menor, ya que, cuando los procesos de selección son costosos o complejos las organizaciones tienen menor tendencia a discriminar (Dasilva *et al.*, 2021). Todos estos factores parecen tener un peso importante en la decisión de los empleadores de tomar a un candidato LGBT (Peemapol Kanajoet, 2020).

iii. Bienestar, satisfacción con el trabajo y salud

En la búsqueda, se hallaron 62 artículos que estudiaron la satisfacción y las experiencias en el trabajo. Los estudios muestran que cuando las minorías sexuales se sienten seguras para salir del closet, eso mejora sus niveles de satisfacción con el trabajo, asimismo salir en lugares no afirmativos puede generar problemas para ascender, acoso y despidos injustificados (Alexander Tatum, 2018). También se ha hallado que los empleados que dan gran importancia a su orientación sexual salen del closet con sus supervisores con mayor probabilidad que aquellos que no lo consideran un factor central. Este tipo de estudios se han denominado de identidad central (Elizabeth Holman *et al.*, 2022).

Los ambientes de apoyo pueden mejorar la satisfacción en el trabajo, sin embargo, también se ha encontrado que el ciudadano promedio no entiende la complejidad de la diversidad sexual y se requiere un compromiso organizacional sostenido para generar un ambiente incluyente y diverso (Holman *et al.*, 2022; Tatum, 2018). Así, Myung Jin *et al.* (2016)

encontraron que un compromiso activo con el trabajo tuvo una influencia positiva a pesar de la orientación sexual, altos niveles de compromiso entre los empleados LGBT tenía menor asociación con la satisfacción en comparación con los no LGBT, tal vez porque, para ellos, no se trata solo de que te guste tu trabajo, sino de sentir que se pertenece, y que no se puede ser por completo, lo que disminuye los niveles de satisfacción.

En la revisión de Badgett *et al.* (2013) que analizaba las políticas de clima laboral LGBT y los resultados económicos encontró una mayoría de resultados positivos, sin embargo, también encontraron algunos resultados negativos como la percepción de desmejora en la salud, el compromiso con el trabajo y la discriminación, debido probablemente a que cuando se implementan las políticas también aumentan las denuncias y la consciencia de grupo sobre las desventajas y la discriminación.

En la literatura aparecen diferentes experiencias, pero llaman la atención dos: la primera en Argentina, donde se han llevado a cabo algunos proyectos para mejorar el empleo de la población trans, pero no han llegado a ser exitosos porque no alcanzaron el salario mínimo ni tampoco un nivel mayor de bienestar, así quienes se dedicaban al trabajo sexual no encontraron motivación para dejarlo (Soledad Cutuli, 2022; Fernando Rada, 2017); en este caso, no se trata solo de trabajo sino de calidad del trabajo. El otro es el Movimiento Orgullo en el trabajo de Australia, que empezó a funcionar en 2009 para asistir a las compañías en la introducción de políticas LGBT amigables, que los condujeran hacia las mejores prácticas. Desde 2011 también se implementó el Workplace equality index (AWEI), un servicio gratuito que evalúa y compara la inclusión LGBT (Claire Scobie, 2015) la cual ha sido más efectiva porque apoya a la población trans al integrarles desde las organizaciones.

En cuestiones de salud y trabajo, Badgett (2014) ha desarrollado modelos que permiten estimar el impacto económico de las disparidades en salud para la población LGBT, por ejemplo, calculó los costos de HIV, depresión, suicidio, costos de mala praxis, y disparidades. Un estudio de costos de la homofobia en Canadá usó los estudios de disparidad en salud en población LGBT en medidas como suicidio, fumar, abuso de alcohol y drogas, para estimar el costo de estas disparidades (Christopher Banks, 2004). Otros estudios se han enfocado en costos de hospitalización, días perdidos de trabajo, y muerte prematura para estimar los costos de disparidades raciales y de género en los USA, en relación con ello Eschelbach y Martell (2017, 2021) encontraron que la política pública de promoción de la inclusión y la tolerancia mejoró los resultados de salud pública de la población gay.

En Latinoamérica las estadísticas son mucho menos prometedoras. En un informe de Ojeda Suárez (2021) en Brasil, las estadísticas de los centros de acogida LGBT para mujeres trans, travestis y hombres trans, el 61% no tenía educación secundaria y el 23% no había completado su educación fundamental; el 6% vivía en ocupaciones y el 43% estaban en albergues y/o en situación de calle (Bryan Cochran *et al.*, 2002). Con respecto al ingreso, el 81% indicó no tener un ingreso fijo, presentando un escenario de profunda exclusión económica. El 31% indicaron que tenían silicona industrial inyectada en el cuerpo, lo que indica posibles problemas de salud. A su vez, cerca del 46% de las personas ya habían sido víctimas de violencia física por su identidad de género y el 27% hacía uso constante de sustancias ilegales (Ojeda Suárez, 2021).

iv. Factores de revelación en el lugar de trabajo

En línea con la teoría del estigma y sus aplicaciones en el lugar de trabajo (Scobie, 2015; Emir Ozeren, 2014), la salida del closet resulta de un balance fino entre el soporte social y factores psicológicos que llevan a la salida, por un lado, con quiénes se hace y al miedo por las consecuencias. Entre los factores que median en la decisión y facilidad del proceso de revelar la identidad/orientación sexual están: la autoaceptación, el rol de la religión en las propias creencias, experiencias de discriminación, internalización de la homofobia, influencia de la heteronormatividad, estadio de autodescubrimiento, acceso a la información, planeación del proceso y redes de apoyo. Estos factores son determinantes tanto para el momento de la salida del closet, como para el sentimiento de seguridad (Robert Cleve *et al.*, 2017). Entre las narrativas que soportan la decisión están: no querer vivir una mentira, que a nadie le importe, la religión, algún evento empoderador, la identificación con otros, el apoyo de la familia y hacer parte de eventos o de discursos sobre derechos (Cleve *et al.*, 2017).

Entre las estrategias de protección pueden ser esconder la orientación sexual, fabricar un amante o aparecer asexual, la renuncia o la guetización. La seguridad en el lugar de trabajo, integración y el grado en que se es acorde con las normas de género son factores determinantes en las decisiones de la gays y lesbianas de acogerse a estas estrategias (Aysun Öner, 2013).

iv. Recomendaciones para las organizaciones

Entre los factores que se ha identificado que presionan a las organizaciones para que adopten políticas de género diversas son: la presión de los clientes, presión de los *shareholders*

(empleados, proveedores y alta gerencia) y tener una imagen internacional. Sin embargo, los estudios sobre gobernanza corporativa y LGBT apenas están apareciendo (Brahma *et al.*, 2021). Así pues, en un estudio realizado por Leah Hollis y Scott McCalla (2013) se encontró que el 78% de los empleados LGBT habían sido molestados en los últimos 18 meses. También reveló que el acoso afecta a unos 7 millones de empleados LGBT.

Un empleado acosado puede gastar 3,9 horas a la semana desconectado de su trabajo por cuenta del acoso, que al año serían 195 horas. Esta desconexión se puede manifestar como: enfermedad, inactividad, tiempo de recuperación del malestar, tiempo de reclutamiento o simple pérdida de concentración. Según esas cifras una economía como la estadounidense podría perder US\$35 billones de dólares al año por este motivo (Edna Chun, 2011; Hollis; McCalla, 2013). Por ello las políticas de inclusión en las organizaciones son centrales, ya que determinan el curso a seguir y el nivel de acompañamiento. Los líderes abiertamente LGBT son raros, incluso en las empresas Fortune 500, solo el 0,3% lo eran en 2020. Por ejemplo, hasta 2018 apareció la primera mujer CEO en la Fortune 500 en ser abiertamente lesbiana y Sue Nabi, CEO de Coty (empresa de la Fortune 1000) es la única mujer trans (Maria Aspan, 2020).

En el estudio de Mohammed Hossain (2020) las leyes antidiscriminación mejoraron la innovación, lo que en último término llevó a las firmas a mejores desempeños. En su caso, analizaron 398 empresas estadounidenses con el CEI Index entre 2011 y 2014 y encontraron correlaciones positivas entre el CEI y la innovación, y también con más altos desempeños. En contraste, Xiaoli Hu *et al.* (2021) encontraron una asociación negativa entre Corporate Equality Index (CEI) y el beneficio financiero; concluyen que esto se debe a que las firmas acomodan su estructura de costos a las políticas y programas de no-discriminación de empleados LGBT.

A pesar de la discusión sobre si la diversidad es o no rentable, encontró que 53% de las empresas incluidas en la Fortune 500 en ese año ya ofrecían beneficios a las parejas del mismo sexo, y el 82% tenían políticas de no discriminación u ofrecían orientación y acompañamiento o incluían la frase "identidad de género/expresión de género" en sus documentos. Existen diferentes estrategias de inclusión que pueden ser adoptadas en el lugar de trabajo, por ejemplo, crear baños para un solo usuario, sin discriminación de sexo o baños neutrales (HRC Foundation, 2022). Algunas organizaciones han iniciado incluso grupos de apoyo LGBT en su interior que diseñan y hacen seguimiento a las políticas y las prácticas y otras han instituido zonas seguras para mitigar los sesgos anti-LGBT (Cech; Rothwell, 2018; Cech; Waidzun, 2021).

Entre las estrategias organizacionales están: tener políticas y comunicados antidiscriminatorios, evaluar la cultura organizacional de manera permanente, desarrollar un sistema de apoyo a la comunidad LGBT y a los empleados, promover la existencia de micro-comunidades de apoyo (Theo Opperman, 2009), pero para que las políticas sean efectivas, estas deben ser equitativas y enfocar tanto la orientación sexual como la identidad de género, reflejar los cambios más recientes en términos de legislación, educar a todo el equipo en la implementación y desarrollo de las políticas y apoyar a las personas en todo su proceso de revelación y transición, crear guías claras y propositivas sobre lo que es aceptable o no es aceptable en el comportamiento con los demás y generar y proteger los grupos de aliados y redes de apoyo.

Conclusiones

El año con el mayor número de publicaciones fue 2016, seguido de 2019 y 2021. En la década del 2000 se produjeron 57 estudios, mientras en la década del 2010 se publicaron 329 lo que muestra el auge y relevancia del tema. Los métodos más usados con enfoque cuantitativo fueron los análisis correlacionales y de regresión múltiple. Sin embargo, la mayor parte de las investigaciones fueron análisis cualitativos y revisiones teóricas o de literatura. Los instrumentos más usados fueron la encuesta General Social Survey, la National Transgender Discrimination Survey y los censos nacionales. El país que más investigaciones publicó fue los Estados Unidos con el 40% (154). Las publicaciones muestran que, en países de Latinoamérica, como Colombia Uruguay y Argentina se intenta incorporar los convenios de la OIT, pero ha sido muy difícil modificar las percepciones de las personas del común.

Otros factores fueron: visibilidad y "coming out" lo que suele traducirse como "salida del closet", tiempos/momentos de evolución y de transición, origen y situación legal, posición socioeconómica, apoyo del entorno, nivel formativo, trabajo sexual y estado de salud. Otros factores fueron aspectos de la personalidad como la apariencia externa de la persona trans, ser hombre Vs mujer trans, tener más de 12 años de educación, haber pasado los procedimientos de transición de género, tener cubrimiento de salud, y nunca haber sido arrestado.

A pesar de que la literatura científica sobre trabajo y población LGBT ha crecido de manera significativa, un hallazgo clave de esta revisión es que en la mayoría de los estudios revisados no se desagrega la información por identidad de género, lo que invisibiliza específicamente las experiencias de las personas trans. Los trabajos sobre identidad de género crecen a partir de 2020. En general, las categorías LGBT tienden a ser tratadas de forma agregada, sin distinguir cómo las

dinámicas de exclusión y discriminación pueden operar de manera diferenciada sobre las personas trans frente a otras identidades dentro del espectro LGBT. Esta omisión supone una limitación importante en la literatura académica indexada, ya que no permite capturar las particularidades de los desafíos y barreras laborales que enfrentan quienes se identifican como trans.

Para futuras investigaciones, se recomienda ampliar la búsqueda a fuentes de literatura gris, lo que incluye informes técnicos, documentos institucionales y otros materiales producidos por organizaciones no gubernamentales, entidades gubernamentales y organizaciones sin ánimo de lucro. Esta ampliación permitiría incorporar estudios y datos relevantes que ofrecen información valiosa y contextualizada sobre las realidades que viven las personas Trans, especialmente en contextos locales o regionales poco explorados por la literatura científica convencional.

Adicionalmente, consideramos de gran importancia que la investigación futura se enfoque en estos últimos factores ya que son determinantes para la consecución de trabajo en economías como las nuestras con organizaciones e instituciones conservadoras que no aceptarían a personas con antecedentes penales, pero que se mueven en contextos donde las personas LGBT son acosadas por lo cual su probabilidad de tener antecedentes puede ser mucho más alta que el promedio. La investigación futura podría buscar poblaciones más vulnerables, mediante técnicas como el análisis conjunto o el análisis de clústeres basándose en estas variables.

Los autores de este trabajo creemos que la interacción entre la academia, la política pública y los movimientos sociales permitirán que, como ha sucedido en otros contextos, mejoren las posibilidades de esta población de encontrar trabajo de calidad.

Referencias

ACQUISTI, Alessandro; FONG, Christina. "An experiment in hiring discrimination via online social networks". *Management Science*, v. n. 3, p. 1005-1024, 2019. DOI: 10.1287/mnsc.2018.3269.

AHMED, Ali M.; HAMMARSTEDT, Mats. "Customer and worker discrimination against gay and lesbian business owners: a web-based experiment among students in Sweden". *Journal of Homosexuality*, v. 69 n. 9, p. 1621-1630, 2022. DOI: 10.1080/00918369.2021.1919478.

AHUJA, Rishi; LYONS, Ronan C. "The silent treatment: discrimination against same-sex relations in the sharing economy". *Oxford Economic Papers*, v. 71, n. 3, p. 564-576, 2019. DOI: 10.1093/oep/gpz025.

ALM, James; LEGUIZAMON, Sebastian; LEGUIZAMON, Susane. "Revisiting the income tax effects of legalizing same-sex marriages". *Journal of Policy Analysis and Management*, v. 33, n. 2, p. 263-289, 2014. DOI: 10.1002/pam.21740.

ANDERSSON, Norman; SIVERTSEN, Borge; LØNNING, Kari Jussie; MALTERUD, Kirsti. "Life satisfaction and mental health among transgender students in Norway". *BMC Public Health*, v. 20, n. 138, 2020. DOI: 10.1186/s12889-020-8228-5.

ASPAN, Maria. "Fortune 500 CEOs praise landmark LGBTQ antidiscrimination ruling". *Fortune*, 2020. Disponible en <https://www.catalyst.org/research/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-workplace-issues/>.

BADGETT, M. V. Lee. "Discrimination based on sexual orientation: a review of the literature in economics and beyond". En: BADGETT, M. V. Lee; FRANK, Jefferson (eds.). *Sexual orientation discrimination: an international perspective*. New York: Routledge, 2007. p. 19-43. Disponible en <http://cachescan.bcub.ro/27-02-2017P/559166.pdf>.

BADGETT, M. V. Lee. "The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India". Open knowledge repository. Washington, DC: World Bank, 2014. Disponible en <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21515>.

BADGETT, M. V. Lee; CARPENTER, Christopher S.; SANSONE, Dario. "LGBTQ economics". *Journal of Economic Perspectives*, v. 35 n. 2, p. 141-170, 2021. DOI: 10.1257/jep.35.2.141

BADGETT, M. V. Lee; DURSO, Laura; MALLORY, Christy; KASTANIS, Angeliki. "The business impact of LGBT-supportive workplace policies". *The Williams Institute*. Los Angeles: Williams Institute, 2013. Disponible en <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Business-Impact-of-LGBT-Policies-May-2013.pdf>.

BADGETT, M. V. Lee; WAALDIJK, Kees; VAN DER MEULEN RODGERS, Yana. "The relationship between LGBT inclusion and economic development: macro-level evidence". *World Development*, v. 120, p. 1-14, 2019. DOI: 10.1016/j.worlddev.2019.03.011.

BAERT, Stijn; COCKX, Bart; GHEYLE, Niels; VANDAMME, Cora. "Is there less discrimination in occupations where recruitment is difficult?" *Industrial and Labor Relations Review*, v. 68 n. 3, p. 467-500, 2015. DOI: 10.1177/0019793915570873.

BANKS, Christopher. *The Cost of Homophobia: Literature Review of the Economic Impact of Homophobia in Canada*. Community-University Institute for Social Research Edit. 2004. Disponible en <https://cuir.usask.ca/documents/publications/2000-2004/The%20Cost%20of%20Homophobia%20Literature%20Review%20on%20the%20Economic%20Impact%20of%20Homophobia%20On%20Canada.pdf>.

BARRIENTOS, Jaime; BOZÓN, Michel. "Discrimination and victimization against gay men and lesbians in Chile: Two patterns or just one". *Interdisciplinaria*, v. 31, n. 2, p. 323-339, 2014. Disponible en <http://www.scielo.org.ar/img/revistas/interd/v31n2/html/v31n2a08.htm>.

BECKER, Gary. *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza, 1987.

BENNET SHINALL, Jennifer. "Less is More: Procedural Efficacy in Vindicating Civil Rights". *Vanderbilt Law and Economics Research Paper*, v. 49, 2016. DOI: 10.2139/ssrn.2396667.

BIZJAK, Davide. "'Lost in Transition': Some Preliminary Considerations on Voicing Transgender and Gender Non-Conforming Discrimination in the Workplace". *PuntOorg International Journal*, v. 4, n. 1, p. 49-55, 2019. DOI: 10.19245/25.05.pij.4.1.6.

BLACK, Dann A.; SANDERS, Seth G.; TAYLOR, Lowell J. "The economics of lesbian and gay families". *Journal of Economic Perspectives*, v. 21, n. 2, p. 53-70, 2007. DOI: 10.1257/jep.21.2.53.

BONCORI, Ilaria; SICCA, Luigi M.; BIZJAK, Davide. "Transgender and gender non-conforming people in the workplace: direct and invisible discrimination". En: NACHMIAS, S.; CAVEN, V. (eds.). *Inequality and organizational practice*. Cham: Palgrave Macmillan, 2019. DOI: 10.1007/978-3-030-11644-6_7.

BRADFORD, Simon; CLARK, Marilyn. "Stigma narratives: LGBT transitions and identities in Malta". *International Journal of Adolescence and Youth*, v. 16, n. 2, p. 179-200, 2012. DOI: 10.1080/02673843.2011.9748054.

BRAHMA, Sanjukta; GAVRIILIDIS, Konstantinos; KALLINTERAKIS, Vasileios; VEROUSIS, Thanos; ZHANG, Mengyu. "LGBTQ and finance". Working paper, 2021. DOI: 10.2139/ssrn.3984415.

BURN, Ian; MARTELL, Michael. "The role of work values and characteristics in the human capital investment of gays and lesbians". *Economics of Education Review*, v. 79, n. 102063, 2020. DOI: 10.1080/09645292.2020.1758039.

CAPRONI, Henrique. "O que gays e lésbicas dizem sobre empresas e diversidade?" *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, v. 13, n. 42, p. 281-296, 2020. DOI: 10.3895/cgt.v13n42.11497.

CARCILLO, Stéphane; VALFORT, Marie-Anne. "Combating discrimination in the labour market". *Notes du Conseil d'Analyse Économique*, v. 56, n. 2, p. 1-12, 2020. Disponible en <https://www.cairn-int.info/revue-notes-du-conseil-d-analyse-economique-2020-2-page-1.htm>.

CARPENTER, Christopher S. "Self-reported sexual orientation and earnings: evidence from California". *ILR Review*, v. 58, n. 2, 2005. DOI: 10.1177/001979390505800205.

CARPENTER, Christopher S.; EPPINK, Samuel T.; GONZALES, Gilbert; MCKAY, Tara. "Effects of access to legal same-sex marriage on marriage and health: evidence from BRFSS". Working paper, *NBER*, n. 24651, 2018. DOI: 10.3386/w24651.

CARPENTER, Christopher S.; GOODMAN, Lucas; LEE, Maxine J. "Transgender earnings gaps in the United States: evidence from administrative data". Working paper, *NBER*, n. 32691, 2024. DOI: 10.3386/w32691.

CECH, Erin A.; ROTHWELL, William R. "LGBT workplace inequality in the federal workforce: intersectional processes, organizational contexts, and turnover considerations". *Industrial and Labor Relations Review*, v. 73, n. 1, p. 25-60, 2018. DOI: 10.1177/0019793919843508.

CECH, Erin A.; WAIDZUNAS, Tom J. "Systemic inequalities for LGBTQ professionals in STEM". *Science Advances*, v. 7, n. 3, 2021. DOI: 10.1126/sciadv.abe0933.

CHUN, Edna. "Do workplace policies matter? Overcoming the pervasiveness of heterosexual privilege". *INSIGHT Into Diversity*, p. 8-9, 2011. Disponible en <https://www.insightintodiversity.com/author/edna-chun/>.

CIPRIKIS, Klavs; CASSELLS, Damien; BERRILL, Jenny. "Transgender self-employment outcomes: evidence from the USA". *Small Business Economics*, v. 63, p. 871-896, 2024. DOI: 10.1007/s11187-023-00845-4.

CIVETINI, Nicole. "Gender display, time availability, and relative resources: applicability to housework contributions of members of same-sex couples". *International Social Science Review*, v. 91, n. 1, 2015. Disponible en <https://www.jstor.org/stable/intesociocierevi.91.1.01>.

CLEVE, Robert A.; IŞIK, İdil; DE CASTRO PEÇANHA, Viviane. "Sexual identities in the workplace: avoiding organizational trauma when disclosure occurs-current perspectives". En: HÁŠA, Stanislav; BRUNET-THORNTON, Richard (eds.). *Discrimination and diversity: concepts, methodologies, tools, and applications*. Hershey: IGI Global, 2017. DOI: 10.4018/978-1-5225-2021-4.ch008.

COCHRAN, Bryan N.; STEWART, Angela J.; GINZLER, Joshua A.; CAUCE, Ana Mari. "Challenges faced by homeless sexual minorities: comparison of gay, lesbian, bisexual, and transgender homeless adolescents with their heterosexual counterparts". *American Journal of Public Health*, v. 92, n. 5, p. 773-777, 2002. DOI: 10.2105/ajph.92.5.773.

COFFMAN, Katherine; COFFMAN, Lucas C.; ERICSON, Keith Marzilli. "The size of the LGBT population and the magnitude of antigay sentiment are substantially underestimated". *Management Science*, v. 63, n. 10, p. 3168-3186, 2017. DOI: 10.1287/mnsc.2016.2503.

COLL-PANAS, Gerard; MISSÉ, Miquel. "Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans: exploración del caso de la ciudad de Barcelona". *OBETS: Revista de Ciencias Sociales*, v. 13, n. 1, 2018. DOI: 10.14198/OBETS2018.13.1.02.

CONTI, Raffaele; KACPERCZYK, Olenka; VALENTINI, Giovanni. "Institutional protection of minority employees and entrepreneurship: evidence from the LGBT employment non-discrimination acts". *Strategic Management Journal*, v. 43, n. 4, p. 758-791, 2022. DOI: 10.1002/smj.3340.

CUTULI, María Soledad. "Gestionar y parodiar el trabajo digno: sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades". *Revista de Antropología Social*, v. 31, n. 1, p. 59-69, 2022. DOI: 10.5209/raso.81077.

DAROUICHE, Cristian. "Transformando la estructura de oportunidades: una exploración sobre las desigualdades sociales, las oportunidades y la movilidad social del colectivo trans". V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina. Buenos Aires: UBA, 2017. Disponible en <https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=eventos&d=Jev10683>.

DASILVA, Danuzio; DE CASTRO, Gustavo; SIQUEIRA, Marcus V. "Ativismo LGBT organizacional: debate e agenda de pesquisa". *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 20, n. 3, p. 434-462, 2021. DOI: 10.21529/RECADM.2021015.

DRYDAKIS, Nick. "Trans people, transitioning, mental health, life, and job satisfaction". En: ZIMMERMANN, Klaus (ed.). *Handbook of labor, human resources and population economics*. Cham: Springer, p. 1-22, 2019. DOI: 10.1007/978-3-319-57365-6_33-1.

DRYDAKIS, Nick; ZIMMERMANN, Klaus. "Sexual orientation, gender identity and labour market outcomes: new patterns and insights". *International Journal of Manpower*, v. 41, n. 6, p. 621-628, 2020. DOI: 10.1108/IJM-03-2020-481.

ESCHELBACH, Michael; MARTELL, Mary. "Sexual identity and the lesbian earnings differential in the US". *Review of Social Economy*, v. 75, n. 2, p. 159-180, 2017. DOI: 10.1080/00346764.2016.1219384.

ESCHELBACH, Michael; MARTELL, Mary; RONCOLATO, Leanne. "A labor of love: the impact of same-sex marriage on labor supply". *Review of Economics of the Household*, v. 18, n. 2, 2020. DOI: 10.1007/s11150-019-09454-1.

ESCHELBACH, Michael; MARTELL, Mary; RONCOLATO, Leanne. "Tolerance and the labor supply of cohabiting gays and lesbians". *Journal of Demographic Economics*, v. 88, n. 4, p. 535-562, 2021. DOI: 10.1017/dem.2021.31.

- FLAGE, Alexander. "Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis". *International Journal of Manpower*, v. 41, n. 6, p. 671-691, 2019. DOI: 10.1108/IJM-08-2018-0239.
- FRIC, Karel. "Access to the labour market for gays and lesbians: research review". *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, v. 29, n. 4, p. 319-361, 2017. DOI: 10.1080/10538720.2017.1365671.
- FRIC, Karel. "How does being out at work relate to discrimination and unemployment of gays and lesbians?". *Journal of Labour Market Research*, v. 53, n. 14, 2019. DOI: 10.1186/s12651-019-0264-1.
- GATES, Gary. How many people are lesbian, gay, bisexual and transgender? Los Angeles: The Williams Institute, 2011. Disponible en <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/how-many-people-lgbt/>.
- GEIJTENBEEK, Lydia; PLUG, Erik. "Is there a penalty for becoming a woman? Is there a premium for becoming a man? Evidence from a sample of transsexual workers. Discussion paper", IZA, n. 9077, 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2612329.
- GORSUCH, Mileo Marina. "Gender, sexual orientation, and behavioral norms in the labor market". *ILR Review*, v. 72, n. 4, p. 927-954, 2019. DOI: 10.1177/0019793919832273.
- GRUBERG, Sharita; MAHOWALD, Lindsay, & HALPIN, John. "The State of the LGBTQ Community in 2020". Center for American Progress (CAP), October 6, 2020. Disponible en <https://www.americanprogress.org/article/state-lgbtq-community-2020/>.
- HAZEL, Kelly, & KLEYMAN, Kerry. "Gender and sex inequalities: Implications and resistance". *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, v. 48, n. 4, p. 281-292, 2020. DOI: 10.1080/10852352.2019.1627079.
- HOLLIS, Leah P; MCCALLA, Scott. "Bullied back in the closet: Disengagement of LGBT employees facing workplace bullying". *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, v. 4, n. 2, p. 6-16, 2013. DOI: 10.1002/jpoc.21109.
- HOLMAN, Elizabeth; OGOLSKY, Brian; OSWALD, Ramona. "Concealment of a sexual minority identity in the workplace: the role of workplace climate and identity centrality". *Journal of Homosexuality*, v. 69, n. 9, p. 1467-1484, 2022. DOI: 10.1080/00918369.2021.1917219.
- HOSSAIN, Mohammed; ATIF, Muhammad; AHMED, Ammad; MIA, Lokman. "Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?". *Journal of Business Ethics*, v. 167, n. 4, p. 775-791, 2020. DOI: 10.1007/s10551-019-04158-z.
- HRC Foundation. Restroom Access for Transgender Employees. HRC Foundation, 2022. Disponible en <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/restroom-access-for-transgender-employees>.
- HRC Foundation. *The LGBTQ+ Women's Wage Gap in the United States*. 2021. Disponible en <https://www.hrc.org/resources/lgbtq-womens-wage-gap>.
- HU, Xiaoli; HUANG, Li; LI, Oliver Z.; ZHANG, Zilong. "LGBT employment nondiscrimination and capital structure". Working paper, ILO, 2021. HRC Foundation. DOI: 10.2139/ssrn.3754114.
- ILO. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. ILO, 2022. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2022. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>.
- ISAAC, Elliot. *Suddenly married: joint taxation and the labor supply of same-sex married couples after U.S. Windsor*. Working paper 1809, Tulane University, 2019. Disponible en https://ntanet.org/wp-content/uploads/2020/02/Leora-Friedberg-Session1521_Paper2781_FullPaper_1.pdf.
- JAMES, Sandy; HERMAN, Jody L.; DURSO, Laura E.; HENG-LEHTINEN, Rodrigo. "Early insights: a report of the 2022 U.S. Transgender Survey". *Transequality*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality, 2022. Disponible en https://transequality.org/sites/default/files/2024-02/2022%20USTS%20Early%20Insights%20Report_FINAL.pdf.
- JIN, Myung; MCDONALD, Bruce; PARK, Jaehee. "Followership and job satisfaction in the public sector: the moderating role of perceived supervisor support and performance-oriented culture". *International Journal of Public Sector Management*, v. 29, n. 3, p. 218-237, 2016. DOI: 10.1108/IJPSM-05-2015-0101.

KANAJOET, Peemapol. *Analysis of factors affecting transgender employment in the Thai labor market*. Tesis doctoral. Chiang Mai: Chiang Mai University, 2020. Disponible en <http://cmuir.cmu.ac.th/handle/6653943832/69653>.

KILEY, Jocelyn; MANIAM, Shiva. "Lesbian, gay and bisexual voters remain a solidly Democratic bloc". *Pew Research Center*. Washington, DC: Pew Research Center, 2016. Disponible en <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/10/25/lesbian-gay-and-bisexual-voters-remain-a-solidly-democratic-bloc/>.

KLAWITTER, Marieka. "Meta-analysis of the effects of sexual orientation on earnings". *Industrial Relations*, v. 54, n. 1, p. 4-32, 2015. DOI: 10.1111/irel.12075.

LEPPEL, Karen. "Transgender men and women in 2015: employed, unemployed, or not in the labor force". *Journal of Homosexuality*, v. 68, n. 2, p. 203-229, 2019. DOI: 10.1080/00918369.2019.1648081.

LUIZ DE SOUZA, Juliana; CERQUEIRA, Carla; ROSÁRIO DE SOUZA, Nelson; EDUARDO, Cecilia. "La "ideología de género" como instrumento político en los periódicos de Brasil y Portugal". *Revista Estudos Feministas*, v. 30, n. 3, 2022. DOI: 10.1590/1806-9584-2022v30n378510.

MANN, Samuel. "Transgender employment and gender marker laws". *Labour Economics*, v. 73, n. 102072, 2021. DOI: 10.1016/j.labeco.2021.102072.

METZ, Isabel; STAMPER, Christina; NG, Eddy. "Feeling included and excluded in organizations: the role of human and social capital". *Journal of Business Research*, v. 142, p. 122-137, 2022. DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.12.045.

MILLS, Suzanne; OSWIN, Natalie. "Finding work in the age of LGBTQ+ equalities: labor market experiences of queer and trans workers in deindustrializing cities". *Economic Geography*, v. 100, n. 2, p. 170-190, 2024. DOI: 10.1080/00130095.2023.2290479.

MISHEL, Emma. *Determinants of labor market discrimination against sexual minorities in the United States: an intersectional and experimental analysis of common stereotypes*. Tesis doctoral, 2021. Disponible en <https://www.proquest.com/openview/d3fd385983bb0a0cd171ae9e7e2b9aca/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.

NSSHB. "National survey of sexual health and behavior: key findings". *Indiana University Bloomington*. Bloomington: Indiana University, 2009. Disponible en <https://nationalsexstudy.indiana.edu/keyfindings/index.html>.

OJEDA SUÁREZ, Lucy. "Trabajo decente y personas trans: un análisis del programa TransCidadanía (2015-2016)". *La Manzana de la Discordia*, v. 16, n. 1, 2021. DOI: 10.25100/lamanzanadeladiscordia.v16i1.8799.

ÖNER, Aysun. *Workplace discrimination against white-collar lesbians and gays and their coping strategies: a case study from Ankara, Turkey*. Tesis de maestría, Middle East Technical University, Ankara, Turkey. 2013. Disponible en <https://hdl.handle.net/11511/22962>.

OPPERMAN, Theo. *An analysis of the sexual orientation discrimination framework in the public sector: the case of Stellenbosch Municipality*. Tesis de maestría. University of Stellenbosch, Stellenbosch, South Africa. 2009. Disponible en <http://scholar.sun.ac.za/handle/10019.1/2822>.

OREFFICE, Sonia. "Sexual orientation and household decision making: same-sex couples' balance of power and labor supply choices". *Labour Economics*, v. 18, n. 2, p. 145-158, 2011. DOI: 10.1016/j.labeco.2010.09.003.

OZEREN, Emir. "Sexual orientation discrimination in the workplace: a systematic review of literatura". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, v. 109, p. 1203-1215, 2014. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.12.613.

PROKOS, Anastasia H.; KEENE, Jennifer. "Poverty among cohabiting gay and lesbian, and heterosexual families". *Journal of Family Issues*, v. 31, n. 7, p. 934-959, 2010. DOI: 10.1177/0192513X09360176.

RADA, Fernando. *Situación laboral y condiciones de trabajo de las travestis en el Área Metropolitana de Buenos Aires*. Luján: Universidad Nacional de Luján, 2017. Disponible en <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/77695>.

SANSONE, Dario. "LGBT students: new evidence on demographics and educational outcomes". *Economics of Education Review*, v. 73, 101933, 2019. DOI: 10.1016/j.econedurev.2019.101933.

SCOBIE, Claire. LGBTI in the workplace. *Acuity*, v. 2, n. 5, p. 54-56, 2015.

SEARS, Brad; MALLORY, Christy. Documented evidence of employment discrimination and its effects on LGBT people. Los Angeles: The Williams Institute, 2011. Disponible en <https://escholarship.org/uc/item/03m1g5sg>.

STONEWALL. *LGBT in Britain: work report*. London: Stonewall, 2018. Disponible en <https://www.stonewall.org.uk/lgbt-britain-work-report>.

SUEN, Yiu Tung; CHAN, Randolph; BADGETT, M. V. Lee. "The experiences of sexual and gender minorities in employment: evidence from a large-scale survey in China". *The China Quarterly*, v. 245, p. 142-164, 2021. DOI: 10.1017/S0305741020000429.

TAKÁCS, Judit. "Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender people in Europe". *ILGA-Europe*. Brussels: ILGA-Europe, 2006. Disponible en https://ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/social_exclusion_of_young_lesbian_gay_bisexual_and_transgender_people_lgbt_in_europe_april_2006.pdf.

TATUM, Alexander. "Workplace climate and satisfaction in sexual minority populations: an application of social cognitive career theory". *Journal of Counseling Psychology*, v. 65, n. 5, p. 618-628, 2018. DOI: 10.1037/cou0000292.

TILCSIK, András; ANTEBY, Michel; KNIGHT, Carly R. "Concealable stigma and occupational segregation: toward a theory of gay and lesbian occupations". *Administrative Science Quarterly*, v. 60, n. 3, p. 446-481, 2015. DOI: 10.1177/0001839215576401.

VÁSQUEZ DEL ÁGUILA, Ernesto; CANTILLÓN, Sara. *The labour market and LGBT discrimination in Ireland*. Dublin: University College Dublin, 2010. Disponible en <https://researchrepository.ucd.ie/bitstream/10197/4499/1/Vasquez%20del%20Aguila-Cantillon-LGBT%20in%20the%20labour%20market%20ireland-2010.pdf>.

WAITE, Sean. "Employment discrimination and workplace harassment against transgender employees in Canada". *Journal of Homosexuality*, v. 68, n. 1, p. 1-27, 2020. DOI: 10.1080/00918369.2020.1712140.

WAITE, Sean; ECKER, John; ROSS, Lori E. "A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment literature". *PLoS ONE*, v. 14, n. 10, e0223372, 2019. DOI: 10.1371/journal.pone.0223372.

WATTL, Judith. "Labour market barriers beyond the binary gender construct: cis-normativity in the labour market". Working paper, n. 255, 2025. Disponible en <https://www.econstor.eu/handle/10419/320432>.

WILLIAMS INSTITUTE. Polarized progress: social acceptance of LGBT people in 141 countries, 1981 to 2014. *The Williams Institute*. Los Angeles: UCLA School of Law, 2018. Disponible en <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Global-Acceptance-Index-LGBTI-Nov-2021.pdf>.

Alejandra María Cabrera-Martínez (alejacabrera@gmail.com) es economista, magíster en Administración por la Universidad Nacional de Colombia y doctora en Ciencias Sociales por la Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia). Su trabajo académico explora las relaciones entre teoría organizacional, complejidad y diversidad, con especial interés en las dinámicas de inclusión y gestión de la diferencia en organizaciones culturales, organizaciones diversas y pequeñas y medianas empresas (pymes).

Jorge Eduardo Moncayo Quevedo (jomoncayo@uan.edu.co; eduardo20019@hotmail.com) es psicólogo, doctor en Educación por la Universidade de Brasília (Brasil) y magíster en Sociología por la Universidad del Valle (Colombia). Es profesor e investigador de la Universidad Antonio Nariño, Cali. Su trabajo académico aborda las relaciones entre género, sexualidad, diversidad sexual y experiencias trans en América Latina, particularmente en los campos de la de la salud, los derechos humanos y las desigualdades sociales.

María del Mar Pérez Arizabaleta (mariadel.perezari@campusucc.edu.co; mariadelmar.perezari@outlook.com) es psicóloga, magíster en Psicología y especialista en Psicología Clínica por la Universidad de San Buenaventura, Cali (Colombia). Actualmente es candidata a doctora en la Universidad Antonio Nariño. Sus intereses de investigación se centran en la salud mental, los estudios trans, el bienestar de las personas LGBTQ+ y la salud sexual. salud,

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO, DE ACUERDO CON LAS NORMAS DE LA REVISTA

CABRERA-MARTÍNEZ, Alejandra María; MONCAYO QUEVEDO, Jorge Eduardo; PÉREZ ARIZABALETA, María del Mar. "Factores que afectan la empleabilidad de la población LGBT: revisión de la literatura". *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 34, n. 2, e96126, 2026.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Alejandra María Cabrera-Martínez: concepción, recolección de datos y análisis de datos, elaboración del manuscrito, revisión y discusión de resultados.

Jorge Eduardo Moncayo Quevedo: concepción, revisión y discusión de resultados, redacción y edición.

María del Mar Pérez Arizabaleta: discusión de resultados, redacción y edición.

FINANCIACIÓN

Este trabajo ha sido financiado por el Ministerio de ciencia y tecnología de Colombia Minciencias, en el marco de la convocatoria: Estancias posdoctorales 2022-2023. Con apoyo de la Universidad Antonio Nariño, sede Palmira.

DECLARACIÓN DE DISPONIBILIDAD DE DATOS

Los datos de pesquisa só estão disponíveis mediante solicitação.

CONSENTIMIENTO DE USO DE IMAGEN

Consentido.

APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

No se aplica.

CONFLICTO DE INTERESES

No se aplica.

LICENCIA DE USO

Este artículo tiene la licencia [Creative Commons License CC-BY 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/). Con esta licencia puedes compartir, adaptar, crear para cualquier finalidad, siempre y cuando cedas la autoría de la obra.

HISTORIAL

Recebido em: 31/08/2023

Reapresentado em 12/08/2025

Aprovado em 31/08/2025

EDITORIA RESPONSABLE

Maria Ignez Silveira Paulilo  0000-0002-2437-2314

EDITORIA CIENTÍFICA

Cristina Scheibe Wolff  0000-0001-7953-7385