

J-40402082-9

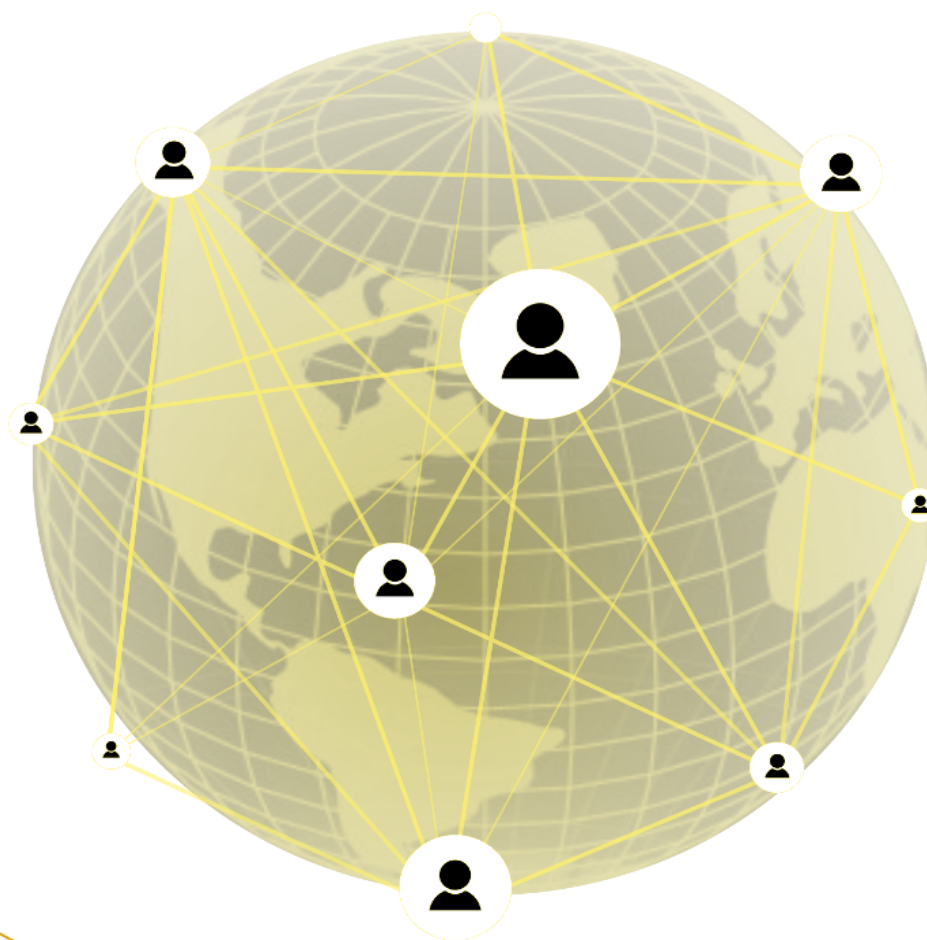
F
u
n
d
a
c
i
ó
n

A
u
l
a

V
i
r
t
u
a
l



Aula Virtual



Generando Conocimiento

<http://www.aulavirtual.web.ve>

ISSN: 2665-0398

Deposito Legal: LA2020000026

Vol. 7 Nº 14 Año 2026

Periodicidad Continua



REVISTA CIENTÍFICA AULA VIRTUAL

Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

**Revista Científica Arbitrada de
Fundación Aula Virtual**

Email: revista@aulavirtual.web.ve

URL: <http://aulavirtual.web.ve/revista>



ISSN: 2665-0398

Depósito Legal: LA2020000026

País: Venezuela

Año de Inicio: 2020

Periodicidad: Continua

Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"

Licencia: Creative Commons [CC BY NC ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Volumen: 7

Número: 14

Año: 2026

Período: Enero 2026 - Junio 2026 (continua)

Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos*, *Reseñas Bibliográficas*, *Ponencias* o *publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual**, busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.



DISCRIMINACIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE POBLACIONES VULNERABLES POR SU ORIENTACIÓN SEXUAL EN UN GOBIERNO REGIONAL DE PERÚ: UNA REVISIÓN LITERARIA

DISCRIMINATION AND LABOR MARKET INTEGRATION OF VULNERABLE POPULATIONS DUE TO THEIR SEXUAL ORIENTATION IN A REGIONAL GOVERNMENT OF PERU: A LITERATURE REVIEW

Tipo de Publicación: Artículo Científico

Recibido: 29/04/2026

Aceptado: 31/05/2026

Publicado: 30/06/2026

Código Único AV: e740

Páginas: 1(1818-1830)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.21295705>

Autores:

Reyna Mariel Flores Zuñiga

Maestro en Ciencias de la Educación Superior

Doctorando Gestión Pública y Gobernabilidad

 <http://orcid.org/0009-0003-0330-638X>

E-mail: RFLORESZU@ucvvirtual.edu.pe

Afiliación: Universidad César Vallejo

País: República del Perú

Flor Delicia Heredia Llatas

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

 <https://orcid.org/0000-0001-6260-9960>

E-mail: hllatasf@ucvvirtual.edu.pe

Afiliación: Adscrita a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo- Chiclayo

País: República del Perú

Resumen

La discriminación laboral continúa siendo una problemática que afecta diversos grupos vulnerables, entre ellos, las personas con orientación sexual diversas, quienes enfrentan mayores obstáculos para acceder a oportunidades de empleo y condiciones laborales justas. Este estudio tuvo como objetivo analizar la discriminación e inserción laboral de poblaciones vulnerables por su orientación sexual en un Gobierno Regional de Perú, empleando un enfoque cualitativo y como técnica análisis documental. La muestra consistió en 16 artículos extraídos de la base de datos Scopus. Los resultados evidencian que la discriminación laboral hacia los trabajadores LGBTQ+ persiste en distintos entornos laborales, reflejándose en la desigualdad, acoso, burlas y limitación de oportunidades en su desarrollo profesional; resaltando la importancia de promover una mayor conciencia social sobre los desafíos que enfrenta esta comunidad, a fin de garantizar una inserción laboral justa e igualitaria. En conclusión, la discriminación en el lugar de trabajo hacia las personas LGBTQ+ afecta su adecuada inserción laboral limitando su acceso y permanencia en el empleo.

Palabras Clave

Discriminación, derechos humanos, empleo, población LGTBI, género

Abstract

Workplace discrimination remains a problem affecting various vulnerable groups, including people with diverse sexual orientations, who face greater obstacles in accessing employment opportunities and fair working conditions. This study aimed to analyze the discrimination and labor market integration of vulnerable populations based on their sexual orientation in a Regional Government of Peru, employing a qualitative approach and documentary analysis as the technique. The sample consisted of 16 articles extracted from the Scopus database. The results show that workplace discrimination against LGBTQ+ workers persists in different work environments, reflected in inequality, harassment, ridicule, and limited opportunities for professional development; highlighting the importance of promoting greater social awareness about the challenges faced by this community in order to guarantee fair and equal labor market integration. In conclusion, workplace discrimination against LGBTQ+ people affects their successful labor market integration, limiting their access to and retention in employment.

Keywords

Discrimination, human rights, employment, LGTBIQ+, population, gender

Introducción

Como aspecto fundamental de la vida, el trabajo afecta a aspectos como la identidad, la supervivencia y las necesidades básicas, la familia, las relaciones, la inclusión social, la salud y bienestar, y la calidad de vida (Baptista et al., 2023). En ese sentido, a nivel mundial, la evolución de los derechos de género se describe como un avance lento pero constante hacia la igualdad y la inclusión. Sin embargo, aunque se han producido avances significativos, presentarlos como un proceso multidireccional corre el riesgo de ocultar las evidentes contradicciones que se manifiestan en diferentes contextos nacionales, donde persisten prejuicios y desigualdades a pesar de los aparentes avances en materia de inclusión de género (Presto, 2025).

En este sentido, la discriminación por motivos de género y orientación sexual representa un problema importante en la vida de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer (LGBTQ+) en todo el mundo, ya que, a pesar de los crecientes esfuerzos por garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para los miembros de la comunidad LGBTQ+, aún no se ha eliminado por completo (Zindel & Vries, 2024). Como resultado, los trabajadores LGBTQ+ participan cada vez más en estructuras y actividades sindicales que incorporan cuestiones de equidad, desde campañas

públicas y programas educativos hasta negociaciones colectivas (Mills et al., 2025).

En respuesta a esto, diversos estudios evidencian que la discriminación contra las personas transgénero en los lugares de trabajo es prácticamente desconocida. Del mismo modo, se han documentado diferencias entre las minorías sexuales y las personas heterosexuales en el mercado laboral, así como variaciones en las actitudes hacia este colectivo en el lugar de trabajo y el apoyo a las políticas de protección contra la discriminación por motivos de orientación sexual (Aksoy et al., 2025). Así, a pesar de la mayor concienciación sobre los obstáculos a los que se enfrentan, las personas LGBTQ+ siguen encontrando dificultades para acceder a un empleo. Incluso si logran alcanzar este objetivo, son más propensas a sufrir otros tipos de discriminación, como bromas ofensivas, y lenguaje o acoso, lo que dificulta seguir trabajando en estas circunstancias (Baptista & Costa, 2024).

En América Latina, el rechazo hacia las personas LGBTQ+ no se limita a la contratación; sino que también se manifiesta en el lugar de trabajo. En México, las estadísticas muestran que, en comparación con las personas no LGBTQ+, las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas enfrentan mayores niveles de rechazo social en el trabajo, trato injusto en términos de beneficios laborales, acoso y burlas (Instituto

Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021). Además, las entrevistas realizadas en Ecuador y Costa Rica revelan que las personas transgénero son especialmente susceptibles a la violencia en el trabajo, incluyendo intimidación y comentarios despectivos. Esta discriminación compromete los principios de equidad e igualdad y perpetúa la desigualdad sistémica (Martínez et al., 2023).

A nivel nacional, el 71% de los peruanos afirma que la población LGBTQ+ es uno de los grupos que más discriminación sufre, y el 19% sigue considerando que la homosexualidad es una enfermedad. En ese contexto, solo el 36% de los empleadores afirma estar dispuesto a contratar a un empleado transgénero, mientras que solo el 47% aceptaría emplear a una persona gay (El Peruano, 2024). Ante esta realidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024) promueve la inclusión laboral fomentando un trabajo seguro e inclusivo que genere impactos significativos y positivos en la comunidad LGBTQ+.

Bajo este contexto, el artículo 2 de la Constitución Política del Perú garantiza la igualdad y prohíbe la discriminación contra cualquier individuo, mientras que en el artículo 1 reconoce la dignidad humana como el fin supremo y de la sociedad (Presidencia de la República del Perú, 2018). Por lo tanto, para combatir la discriminación en el lugar de trabajo, los departamentos de recursos

humanos deben crear políticas que mejoren las prácticas de contratación y retención de los trabajadores LGBTQ+ (Chaparro et al., 2023).

Existe un amplio marco de protección para prevenir la discriminación en las relaciones laborales y en las ofertas de empleo. La Constitución, que establece que ninguna relación puede restringir el disfrute de los derechos constitucionales ni menospreciar o menoscabar la dignidad de los trabajadores, hace hincapié en que el Estado da prioridad al empleo en todas sus formas (artículo 23); también destaca la necesidad de defender la igualdad de oportunidades sin discriminación (artículo 25). En consecuencia, la Ley N.º 26772, modificada por la Ley N.º 27270, prohíbe incluir en las ofertas de empleo o en los requisitos de personal condiciones que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o trato diferencial de las personas por motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, situación económica, estado civil, edad o cualquier otro motivo (Defensoría del Pueblo, 2018).

En la región Lambayeque, según el Consejo Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (2024), la población LGBTQ+ sigue siendo excluida del sector empresarial, lo que les impide acceder a mejores empleos y oportunidades. Por el contrario, en la región de La Libertad se crearon normativas con la finalidad de promover acciones

positivas direccionadas a la inclusión laboral de personas transexuales, transgénero y travestis, con el propósito de promover igualdad de oportunidades en este territorio (Gobierno Regional de La Libertad, 2024)

En consideración a lo anterior, la investigación tiene como objetivo analizar la discriminación e inserción laboral de poblaciones vulnerables por su orientación sexual en un Gobierno Regional de Perú: Una revisión literaria.

Metodología

La investigación de tipo básica y de enfoque cualitativo, utilizó como técnica el análisis documental debido a que la información se recopiló

de bases de datos fiables, con el propósito de evaluar e interpretar la información existente y así alcanzar el objetivo de estudio (Morgan, 2022). La información secundaria citada concierne a estudios que examinan y contextualizan las variables con el fin de hacerlas comparables y reforzar el conocimiento que respalda el tema de investigación (Kelly et al., 2024).

Asimismo, los artículos analizados corresponden a la base de datos Scopus, los cuales fueron seleccionados según los criterios de inclusión y exclusión establecidos, por lo tanto, para dar respuesta al objetivo de investigación se emplearon 16 artículos de investigación dentro del periodo 2016-2023, respectivamente.

Resultados

N.º	Título	Autor	Año	Relevancia
1	Discriminación por orientación sexual en el centro de trabajo	Chaparro et al.,	2023	Para poder hacerle frente a la discriminación en el lugar de trabajo se hace necesario desarrollar políticas que estén orientadas a mejorar aspectos relacionados con la contratación y retención de personal por parte de las áreas encargadas de recursos humanos.
2	Doble identidad, doble condenación: una mirada a la discriminación y desigualdad laboral de las personas indígenas LGBT+ en Cuetzalan del progreso	Hernández et al.,	2023	Las personas indígenas LGBT+ enfrentan una doble condena debido a su identidad, lo que amplía la brecha de desigualdad en el ámbito laboral.
3	Not All Laws are Created Equal: Legal Differences in State Non-Discrimination Laws and the Impact of LGBT Employment Protections. / No todas las leyes son iguales: diferencias legales en las leyes estatales contra la discriminación y el impacto de las protecciones	Burn	2018	Los efectos de las leyes estatales de no discriminación en el empleo (ENDA) para hombres homosexuales se concentran en unos pocos estados.

	laborales para las personas LGBT.			
4	Inclusión LGBT+ y derechos humanos en Tailandia: una revisión de alcance de la literatura.	Newman et al.,	2021	Existe ausencia de legislación generalizada contra la discriminación para población LGBT+ y la falta de recursos para que las personas transgéneros cambien su género legal
5	Gender discrimination in the labor market: A look from the graduates of the Agrarian University-Ecuador Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde las egresadas de la Universidad Agraria-Ecuador.	Bucaram et al.,	2023	Existen brechas salariales, por factores de discriminación y esto implica desarrollar estrategias para disminuir y erradicar dicho problema.
6	Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain/ Discriminación, estrés laboral y bienestar psicológico en trabajadores LGTBI en España	Moya & Moya	2020	Se debe aumentar la conciencia social sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores LGBTI
7	Hombres igualitarios: estereotipos y discriminación en el mercado laboral.	Abreu et al.,	2020	Comprender la persistencia de las desigualdades de género en la sociedad brasileña ayudará a allanar el camino para la construcción de una sociedad más igualitaria
8	Variants of Gender Bias and Sexual-Orientation Discrimination in Career Development/ Variantes de discriminación por género y orientación sexual en el desarrollo profesional	Litsardopulos et al.,	2023	Los avances en el mercado laboral se hayan concentrado más entre gays y lesbianas en el grupo LGB+.
9	La cooperación internacional para el desarrollo y la protección de los derechos humanos de las personas LGBTI: Perspectivas desde la Agenda 2030	Colina	2021	Es importante la inclusión para el desarrollo sostenible y el llamamiento a abrir espacios de cooperación para abordar las situaciones de discriminación múltiple.
10	Percepción de discriminación por orientación sexual y factores asociados entre hombres que tienen sexo con hombres en 12 ciudades brasileñas	Magno et al.,	2022	La discriminación por orientación sexual pone de relieve amplias deficiencias sociales y políticas, que afectan a todos los brasileños.
11	Legislative approaches to nondiscrimination at work: A comparative analysis across 13 gorupos in 193 countries/ Enfoques	Heymann et al.,	2020	Las áreas donde la protección es insuficiente, especialmente para la población LGTBI+, sirve como base para argumentar la necesidad de reformas legislativas. Destacan las áreas donde la protección es insuficiente, especialmente para la población

	legislativos para la no discriminación en el trabajo: un análisis comparativo entre 13 grupos de 193 países			LGTBI+, lo que puede servir como base para argumentar la necesidad de reformas legislativas.
12	Country-level structural stigma, identity concealment, and day-to-day discrimination as determinants of transgender people's life satisfaction El estigma estructural a nivel de país, la ocultación de la identidad y la discriminación cotidiana como determinantes de la satisfacción vital de las personas transgénero	Bränström & Pachankis	2021	La relevancia de este estudio radica en su contribución a la comprensión del impacto del estigma estructural en la vida de las personas trans, un grupo históricamente marginado.
13	Sexual orientation and labor market outcomes/ Orientación sexual y resultados en el mercado laboral	Drydakís	2019	El gobierno debe ayudar mediante campañas que promuevan el respeto y la igualdad de trato en el lugar de trabajo, publicando datos anuales sobre el progreso hacia los objetivos de igualdad. Las empresas deben evaluar las políticas de contratación y promoción para garantizar la igualdad de oportunidades y abordar los incidentes de acoso.
14	Discrimination in the United States: Experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer Americans/Discriminación en Estados Unidos: experiencias de estadounidenses lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y queer	Casey et al.,	2019	Se necesitan políticas y programas para reducir estas experiencias negativas y su impacto en la salud y otros servicios de los adultos pertenecientes a minorías sexuales y/o de género, en particular aquellos que sufren formas combinadas de discriminación.
15	Silence speaks in the workplace: Uncovering the experiences of LGBT employees in Turkey/El silencio habla en el lugar de trabajo: Descubriendo las experiencias de los empleados LGBT en Turquía.	Ozeren et al.,	2016	La investigación representa uno de los pocos estudios empíricos que desafían el silencio en torno a las experiencias de los trabajadores LGBT en Turquía. Los desafíos que enfrentan los trabajadores LGTB, que eligen permanecer en silencio en el trabajo por una variedad de razones, como el riesgo de estar expuestos al aislamiento social o la exclusión, el miedo al despido y los obstáculos profesionales, así como el miedo a ser objeto de burla y estigmatización en el trabajo
16	The gender issue: A brief discussion of the main theoretical currents / La cuestión de género: Una breve discusión sobre las principales corrientes teóricas.	Cruel et al.	2022	La creación de políticas contribuye con la construcción de relaciones de género equitativas y justas. y reconociendo la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual.

Tabla 1. Análisis sobre la discriminación e inserción laboral de poblaciones vulnerables por su orientación sexual

En la Tabla 1 se ha encontrado 16 autores que han profundizado sobre la discriminación e inserción laboral de poblaciones vulnerables en función a su orientación sexual. En lo que respecta a la discriminación, Ozeren et al., (2016) sostienen que los trabajadores LGTB se enfrentan a importantes retos, entre ellos permanecer en silencio en el lugar de trabajo porque son excluidos, objeto de burla y estigmatización, o lo que es peor, despedidos. De esa manera, Bucaram et al., (2023) indican que existen desigualdades salariales asociadas a la discriminación laboral contra esta comunidad. Por su parte, Hernández et al., (2023) revelan que también las personas indígenas LGBT+ sufren desigualdad en el ámbito laboral debido a su identidad. Por lo tanto, es evidente que este tipo de discriminación se manifiesta tanto en el trato cotidiano como en aspectos estructurales, afectando su desarrollo profesional, bienestar y estabilidad laboral.

Con respecto a la inserción laboral, Moya & Moya (2020) promueven la conciencia social sobre los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores LGBTI, ya que, al igual que Abreu et al., (2020) y Bränström & Pachankis (2021), esto contribuye al fortalecimiento de una sociedad justa e igualitaria, sin estigmatización ni marginación hacia las poblaciones vulnerables por su orientación sexual. En vista de ello, Chaparro et al., (2023) sostienen que, para enfrentar a la discriminación laboral, es

importante desarrollar políticas destinadas a mejorar la contratación y la retención del personal LGBTQ+. Esto lo confirma, Burn (2018), quien manifiesta que muy pocos estados han aprobado reglamentos y leyes de no discriminación hacia esta comunidad. Por lo tanto, promover una inserción laboral inclusiva requiere de diferentes acciones integrales.

Por su parte, Newman et al., (2021) atribuyen esto a una falta de legislación contra la discriminación laboral hacia las personal LGBT+. De manera similar, Magno et al., (2022) afirman que este tipo de inequidad evidencia profundas carencias sociales y políticas afectando gravemente a esta comunidad. Así lo evidencian Heymann et al., (2020), quienes resaltan la necesidad de proteger y promover reformas legislativas en el ámbito laboral para la población LGTBI. En ese sentido, Drydakis (2019) incentiva a las empresas a evaluar las políticas de contratación y promoción para garantizar la igualdad de oportunidades y evitar incidentes de acoso, dado que Casey et al., (2019), indican que esto reduce las experiencias negativas y contribuye en el bienestar de los trabajadores LGBT+. Por lo tanto, como afirman Cruel et al., (2022) estas políticas y/o normativas deben estructurarse para fomentar relaciones de identidad equitativas y justas, sin discriminación y/o desigualdad.

Discusión

En los resultados encontrados muestran que la discriminación laboral contra los trabajadores LGBTQ+ persiste en diferentes entornos de trabajo, creando situaciones que los obligan a guardar silencio para evitar marginación social, burlas o, peor aún, la pérdida de su trabajo, lo que repercute negativamente en su desarrollo profesional, bienestar y estabilidad laboral. En ese sentido, se incentiva a aumentar la conciencia social sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores LGBTQ+ para que puedan disfrutar de una inserción laboral justa e igualitaria, sin estigmas y marginación en sus lugares de trabajo. Para ello, es necesario crear políticas que estén direccionadas a las mejoras de contratación y retención del personal LGBTQ+.

Ello lo evidencia, Baptista & Costa (2024), quienes sostienen, que a pesar de una mayor concienciación sobre los retos a los que se enfrentan, las personas LGBTQ+ siguen teniendo dificultades para conseguir un empleo. Incluso si logran alcanzar este objetivo, son más propensas a sufrir otras formas de discriminación, como lenguaje insultante, bromas o acoso, lo que les dificulta seguir trabajando en estas situaciones. Del mismo modo, el INEGI (2021), afirmó que en México, las personas con orientaciones sexuales o identidades de género diferentes sufren más rechazo social en el trabajo, trato desigual en cuanto a prestaciones laborales, acoso y burlas que las

personas que no pertenecen al colectivo LGBTQ+. Así también, Martínez et al., (2023) indicaron que en Ecuador y Costa Rica, las personas transgénero son más susceptibles a la violencia en el lugar de trabajo, incluyendo intimidación y comentarios despectivos.

En respuesta a esta situación, Chaparro et al., (2023) sugieren que los departamentos de recursos humanos deben desarrollar normas que mejoren los procedimientos de contratación y retención de los empleados LGBTQ+ con el fin de luchar contra los prejuicios en el lugar de trabajo. Frente a esta situación, la Defensoría del Pueblo (2018) recalca que la Constitución del Estado Peruano da prioridad al empleo en todas sus formas y subraya la necesidad de proteger la igualdad de oportunidades sin discriminación. También establece que ninguna relación puede limitar el disfrute de los derechos constitucionales ni denigrar o menoscabar la dignidad de los trabajadores.

De acuerdo a lo analizado, se deduce que las personas de la comunidad LGBTQ+ siguen teniendo dificultades para encontrar y mantener un empleo, ya que son más propensas a sufrir discriminación, acoso, burlas y trato injusto en cuanto a las prestaciones laborales, a pesar de la mayor concienciación sobre estas cuestiones. En consonancia con los valores constitucionales de igualdad y no discriminación, se destaca la relevancia de que las empresas adopten políticas y

prácticas inclusivas que garanticen la igualdad de oportunidades, salvaguarden la dignidad de los trabajadores y promuevan un lugar de trabajo libre de prejuicios.

Conclusiones

La revisión bibliográfica pone en manifiesto que la discriminación laboral contra las personas LGBTQ+ afecta el crecimiento profesional, bienestar, estabilidad financiera y la adecuada inserción laboral, además de limitar el acceso y permanencia en el empleo de esta comunidad. Esto resalta la urgencia de que las organizaciones laborales y los gobiernos regionales de Perú apoyen políticas que proporcionen entornos inclusivos y equitativos, promoviendo la plena participación de los grupos vulnerables sin estigmatización ni marginación, permitiendo la creación de políticas públicas y campañas de concientización que apoyen la cultura de las empresas y garanticen que la igualdad de oportunidades sea una práctica genuina y exitosa en todos los niveles laborales.

Referencias

- Abreu, H., Rosas, A., & Álvaro, J. (2020). Egalitarian men: Stereotypes and discrimination in the labor market. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(2), 111-147. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.2.6>
- Aksoy, B., Carpenter, C., & Sansone, D. (2025). Understanding Labor Market Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Double List Experiment and a Survey. *Management Science*, 71(1), 659-677.

Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.02567>

- Baptista, J., & Costa, D. (2024). Insights from Portuguese LGBTQ+ Associations on Trans Population's Professional Integration. *Social Sciences*, 13(8), 1-11. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3390/socsci13080386>
- Baptista, J., Costa, D., & Gonçalves, S. (2023). Comparative Analysis of Employment Disparities, Precarity and Decent Work between Trans and Cis People in Portugal. *Social Sciences*, 12(9), 1-9. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.3390/socsci12090510>
- Bränström, R., & Pachankis, J. (2021). Country-level structural stigma, identity concealment, and day-to-day discrimination as determinants of transgender people's life satisfaction. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56(9), 1537-1545. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1007/s00127-021-02036-6>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., & Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(1), 101-112. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>
- 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. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1007/s12122-018-9272-0>
- Casey, L., Reisner, S., Findling, M., Blendon, R., Benson, J., Sayde, J., & Miller, C. (2019). Discrimination in the United States: Experiences of lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer Americans. *Health Services Research*, 54(2), 1454-1466. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1111/1475-6773.13229>

- Chaparro, Z., Ferney, J., Chaparro, C., & Cely, J. (2023). Discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo y sus efectos organizacionales. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 29-46.
- Colina, S. (2021). La cooperación internacional para el desarrollo y la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI: una mirada desde la Agenda 2030. *Revista iberoamericana de estudios de desarrollo*, 10(2), 62-82. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.557
- Cruel, J., Angulo, A., Pazmiño, F., & Ramírez, L. (2022). La cuestión de género: Una breve discusión sobre sus principales corrientes teóricas. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 654-662. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.369>
- Defensoria del Pueblo. (2018). *Derechos humanos de las personas LGBTI: Necesidad de una política pública para la igualdad en el Perú* (No. 175; Serie Informes Defensoriales, p. 214). Documento en línea. Disponible <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/Informe-175--Derechos-humanos-de-personas-LGBTI.pdf>
- Drydakis, N. (2019). Sexual orientation and labor market outcomes. *IZA World of Labor*, 1(1), 1-11. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.15185/izawol.111>
- El Peruano. (2024). *Mes del Orgullo: La agenda laboral pendiente para la inclusión de la comunidad LGBTIQ+*. Documento en línea. Disponible <https://elperuano.pe/noticia/246629-mes-del-orgullo-la-agenda-laboral-pendiente-para-la-inclusion-de-la-comunidad-lgbtqi>
- Gobierno Regional de La Libertad. (2024). *Ordenanza Regional N°000009-2024-GRLL-CR. Ordenanza regional que promueve la inclusión laboral de las personas travestis, transgénero en la región de la Libertad*. Documento en línea. Disponible [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6975954/6015324-ordenanza-regional-009-2024-cr.pdf?v=1726887810)
- Hernández, M., Pérez, E., & Wence, N. (2023). Doble identidad, doble condena: Una mirada a la discriminación y desigualdad laboral de las personas indígenas LGTB+ en Cuetzalan del Progreso, Puebla. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(37), 195-216. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2023.37.18544>
- Heymann, J., Bose, B., Waisath, W., Raub, A., & McCormack, M. (2020). Legislative approaches to nondiscrimination at work: A comparative analysis across 13 groups in 193 countries. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 40(3), 225-241. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2019-0259>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021). *Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG)*. Documento en línea. Disponible <https://www.inegi.org.mx/programas/endiseg/2021/>
- Kelly, M., Martin, T., & Strohm, J. (2024). Secondary Data Analysis: Using existing data to answer new questions. *Journal of Pediatric Health Care*, 38(4), 615-618. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2024.03.005>
- Litsardopoulos, N., Saridakis, G., & Clark, A. (2023). Variants of Gender Bias and Sexual-Orientation Discrimination in Career Development. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 23(4), 1175-1185. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1515/bejeap-2023-0026>
- Magno, L., Crosland, M., Fachel, A., Dourado, I., Riva, D., Díaz, X., Machado, G., Mascena, M., Kendall, C., Brito, A., & Sansigolo, L. (2022). Perception of discrimination due to sexual orientation and associated factors among men who have sex with men in 12 Brazilian cities.

- Cadernos de Saúde Pública*, 38(4), 1-14. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1590/0102-311XEN199121>
- Martínez, K., Hidalgo, J., & Muñoz, E. (2023). LGBTQ Persons in Latin America and the Caribbean: What Does the Evidence Say about Their Situation? *IDB Publications*, 9(1), 1-11. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.18235/0005347>
- Mills, S., Foley, W., & Yang, N. (2025). Between inclusion and disconnection: LGBTQ Workers and the challenge of union renewal. *Journal of Industrial Relations*, 1(1), 1-23. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1177/00221856251337196>
- Morgan, H. (2022). Conducting a Qualitative Document Analysis. *The Qualitative Report*, 27(1), 64-77. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.5044>
- Moya, M., & Moya, A. (2020). Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGBTI Workers in Spain. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93-101. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- Newman, P., Reid, L., Tepjan, S., & Akkakanjanasupar, P. (2021). LGBT+ inclusion and human rights in Thailand: A scoping review of the literature. *BMC Public Health*, 21(1), 1-21. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11798-2>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2024). *Promueve inclusión laboral de las personas LGBTIQ+ en SUMMIT PRESENTE* 2024. Documento en línea. Disponible <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-promueve-inclusion-laboral-de-las-personas-lgbtq-en-summit-presente>
- Ozeren, E., Ucar, Z., & Duygulu, E. (2016). Silence Speaks in the Workplace: Uncovering the Experiences of LGBT Employees in Turkey. En T. Köllen (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (pp. 217-232). Springer International Publishing. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_13
- Presidencia de la República del Perú. (2018). *Constitución Política del Perú*. Documento en línea. Disponible <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>
- Presto, A. (2025). Contradictions in Gender Inclusivity and Discrimination: Experiencing the Paradoxical Workplace in the Philippines. *Sexuality, Gender & Policy*, 8(3), 1-11. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1002/sgp2.70014>
- Zindel, Z., & Vries, L. (2024). Career sacrifice for an LGBTQ*-friendly work environment? A choice experiment to investigate the job preferences of LGBTQ* people. *PLOS ONE*, 19(6), 1-25. Documento en línea. Disponible <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296419>