

# Consideraciones metodológicas en el estudio de la discriminación laboral percibida y su asociación con la salud de los trabajadores y resultados ocupacionales: revisión panorámica

Gonzalo Bravo<sup>a, b\*</sup> , Alejandra Fuentes-García<sup>b</sup> , María Arriagada<sup>c</sup> , Héctor Castellucci<sup>d</sup> 

<sup>a</sup>Programa de Doctorado en Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Chile, Santiago, Chile; <sup>b</sup>Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Chile, Santiago, Chile; <sup>c</sup>Facultad de Medicina, Universidad Andrés Bello, Viña del Mar, Chile; <sup>d</sup>Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos, Facultad de Medicina, Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile

## RESUMEN

**INTRODUCCIÓN** La discriminación laboral percibida es un fenómeno complejo que implica un trato injusto en el lugar de trabajo, basado en características personales como edad, etnia, género o discapacidad. El objetivo de este estudio es explorar cómo ha sido investigada la discriminación laboral percibida, en el contexto de investigaciones acerca de su asociación con salud y resultados ocupacionales.

**MÉTODOS** Siguiendo la guía PRISMA-ScR y la metodología del Instituto Joanna Briggs, se realizó una revisión panorámica de artículos publicados entre los años 2000 y 2022 en bases de datos como PubMed, Scopus y PsycInfo. Los criterios de inclusión se centraron en estudios que exploraron la discriminación laboral percibida en trabajadores, excluyendo aquellos en pacientes, estudiantes o población general, y artículos no escritos en inglés o español.

**RESULTADOS** De los 9871 artículos identificados, 102 cumplieron con los criterios y fueron analizados. La investigación mostró un aumento progresivo en el estudio de la discriminación laboral percibida, con una mayoría de estudios en América del Norte y Europa y un predominio de diseños transversales. La mayoría no definió claramente el concepto de discriminación laboral percibida ni reportó las características psicométricas de los instrumentos de medición. Se encontró una asociación significativa entre la discriminación percibida y resultados negativos en la salud mental y física de los trabajadores, así como un impacto negativo en la satisfacción laboral y un aumento en el ausentismo. Además, las características sociodemográficas como raza/etnia, género y edad influyeron en la percepción de discriminación.

**CONCLUSIONES** Esta revisión confirma que la discriminación laboral percibida impacta considerablemente la salud y satisfacción laboral de los trabajadores, afectando más a minorías y mujeres. A pesar de un incremento en su investigación en las últimas dos décadas, persiste una carencia de consistencia en la definición y medición del fenómeno. La mayoría de los estudios han utilizado diseños transversales, y se observa una notable ausencia de investigaciones en el contexto latinoamericano.

**KEYWORDS** Perceived Discrimination, Work Perceived Discrimination, Work Discrimination

## INTRODUCCIÓN

La discriminación percibida es un concepto complejo, debido a las múltiples características asociadas a su exploración como

los dominios de la vida en los que puede ocurrir, el tipo de persona que discrimina, las diferentes formas de expresión y los diferentes niveles (individual, institucional, regional, nacional, etc.) en que sucede [1]. El mínimo común en las definiciones de este constructo, es la percepción de un trato injusto. Por ejemplo, Pascoe y Richman [2] consideran a la discriminación percibida como “una manifestación conductual de una actitud negativa, juicio o trato injusto hacia los miembros de un grupo” [2]. Otros autores destacan que, además, puede ocurrir a partir de estructuras y políticas institucionales o a partir de comportamientos individuales [3].

En el ámbito laboral, una acepción muy utilizada es la que la define como un trato injusto y negativo hacia los empleados

\* Autor de correspondencia gbravorojas@gmail.com

**Citación** Bravo G, Fuentes-García A, Arriagada M, Castellucci H. Consideraciones metodológicas en el estudio de la discriminación laboral percibida y su asociación con la salud de los trabajadores y resultados ocupacionales: revisión panorámica. Medwave 2024;24(4):e2910

DOI 10.5867/medwave.2024.04.2910

Fecha de envío Jan 16, 2024, Fecha de aceptación Apr 3, 2024,

Fecha de publicación May 22, 2024

Correspondencia a Independencia 939, Santiago, Chile

## IDEAS CLAVE

- Este artículo es la primera revisión panorámica que aborda la complejidad de medir la discriminación laboral percibida y su asociación con resultados de salud y ocupacionales.
- El principal hallazgo de esta revisión corresponde a la brecha metodológica, donde se destaca la falta de definiciones claras y estandarización en las mediciones.
- Son limitaciones de este trabajo la exclusión de estudios que incorporen a poblaciones no trabajadoras, que analizaron la variable discriminación laboral como mediadora en la hipótesis analizada, estudios en idiomas distintos del español e inglés, la limitación a tres bases de datos y no efectuar búsqueda de literatura gris.

basado en características individuales no relacionadas con el desempeño laboral [4], pero que encarnan ejes estructurales de discriminación como edad, etnia/raza, género, discapacidad, entre otros. Esto tiene efectos en los resultados ocupacionales y de salud de los trabajadores, habiendo evidencia que indica que, a mayor nivel de discriminación laboral percibida, mayor es el estrés laboral, menor es la “justicia percibida”, menor es la “satisfacción laboral” y más afectadas están la salud física y la salud psicológica [5]. Además, pareciera que solo el hecho de estar presenciando actitudes y conductas de discriminación laboral, tuviese la capacidad de influir en la salud de aquellos que no están siendo afectados directamente por estas [5].

Una de las grandes dificultades al momento de investigar la discriminación percibida es la manera en que se mide o pregunta por la discriminación, ya que no existe una única ni objetiva manera de medirla. Desde una perspectiva epidemiológica, existen dos tipos de medición para cuantificar los efectos de la discriminación en la salud a nivel individual [6]. El primero corresponde a una medición indirecta, porque asume que ciertos grupos con características reconocidamente discriminantes en forma negativa (grupos subordinados) son discriminados. Este es el caso de aquellos estudios que comparan a un grupo tradicionalmente discriminado versus un grupo no discriminado y luego se analizan las diferencias en un determinado resultado, aunque a ninguno de los grupos se les consulta por discriminación. El segundo no asume grupos discriminados y no discriminados, sino que lo mide empíricamente consultando a las personas por la discriminación percibida mediante un cuestionario de autorreporte [6].

Dado que no existe consenso en la utilización de un determinado cuestionario o la forma en que se debería abordar la consulta sobre la discriminación percibida, la utilización de cuestionarios de autorreporte se utiliza frecuentemente, aunque también se asocia a una serie de dificultades. Alguno de los desafíos que impone la medición de la discriminación percibida en forma de autorreporte son el sesgo de minimización (asociado a un menor reporte), el sesgo de vigilancia (asociado a un mayor reporte), los escasos estudios y resultados poco concluyentes acerca de sus propiedades psicométricas, la incertidumbre acerca del número óptimo de preguntas para mejorar validez y la diversidad de formas de preguntar, lo que incluso impide la comparación entre estudios. A lo anterior, se

agrega la diferencia de enfoques entre las ciencias sociales y las ciencias de la salud [3].

Este artículo tiene como objetivo explorar cómo ha sido investigada la discriminación laboral percibida, en el contexto de investigaciones acerca de su asociación con salud y resultados ocupacionales. Aunque investigaciones previas han abordado aspectos metodológicos de la “discriminación laboral percibida”, lo han hecho desde un enfoque distinto al del presente artículo. Burkard *et al* [7], desarrollaron una revisión de cinco instrumentos diseñados para medir la discriminación, los prejuicios y las actitudes hacia la diversidad en el lugar de trabajo. Shen y Dhanani [8] realizaron una revisión de la literatura publicada entre los años 2000 y 2014 acerca de la discriminación en el lugar de trabajo con el objetivo de identificar las tendencias comunes con respecto a cómo se estudia y evalúa comúnmente la discriminación. Sin embargo, ninguna de estas investigaciones corresponde a un diseño de revisión panorámica. En función de lo anterior, y según el conocimiento de los autores, esta es la primera revisión panorámica que busca explorar cómo se ha investigado la discriminación laboral percibida, considerando su asociación con salud y resultados ocupacionales.

## MÉTODOS

Esta revisión panorámica se llevó a cabo de acuerdo a la guía *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* para revisiones panorámicas (PRISMA-ScR) [9] en conjunto con la metodología propuesta por el Instituto Joanna Briggs [10]. Previo al desarrollo de la revisión, se desarrolló un protocolo el cual fue registrado en la base de datos internacional *International Platform of Registered Systematic Review and Meta-analysis Protocols*, INPLASY (número de registro: INPLASY202280009; doi:10.37766/inplasy2022.8.0009). Posteriormente, este protocolo fue publicado [11] con el objetivo de mejorar la transparencia de la investigación y reducir el riesgo de sesgo de información [12].

## CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

### Participantes

Esta revisión consideró aquellos artículos que investigaron la discriminación laboral percibida por los trabajadores y su asociación con la salud o resultados ocupacionales.

## Concepto

El concepto que guio esta revisión fue la “discriminación laboral percibida”, considerando el mínimo común que presentan diferentes definiciones al hablar de discriminación percibida. Este concepto se refiere a un trato injusto, debido tanto a la pertenencia a determinado grupo social o a alguna característica de los trabajadores asociados a ejes estructurantes discriminadores [1–4]. Por lo tanto, se incluyeron aquellos estudios donde se declaró explícitamente el término “discriminación laboral percibida” y también aquellos estudios que, aunque no declararon el término de manera explícita, a través de la lectura de la metodología se logró constatar que los trabajadores habían sido consultados si se habían sentido discriminados en sus lugares de trabajo.

## Contexto

Solo se incluyeron estudios en contextos ocupacionales (100% de la muestra trabajadores). Por lo tanto, fueron excluidos aquellos estudios en pacientes, estudiantes o en la población general. Los estudios incluidos no fueron limitados por la ubicación geográfica de la muestra. Se excluyeron aquellos estudios que no correspondían a un artículo original y que estaban escritos en un idioma distinto al inglés o al español.

## Fuentes de información y estrategia de búsqueda

La identificación de los estudios primarios se realizó buscando en las bases de datos PubMed, Scopus y PsycInfo publicados entre los años 2000 y 2022. La estrategia de búsqueda consideró los siguientes términos “*employment discrimination*” OR “*workplace perceived discrimination*” OR “*perceived discrimination*” OR “*workplace discrimination*” OR “*work discrimination*” OR “*discrimination at work*”. Esta estrategia se elaboró sobre la base de la identificación de términos relevantes utilizados en investigaciones previas.

## Selección de fuentes de evidencia

Luego de la búsqueda en cada una de las bases de datos, todos los registros identificados fueron cargados en la aplicación web Rayyan [13], donde se llevó a cabo la eliminación de los artículos duplicados [14] junto con la revisión de títulos y resúmenes. Antes de comenzar a revisar los títulos y resúmenes se realizó una prueba piloto de los criterios de elegibilidad propuestos con tres artículos, con el objetivo de resolver cualquier desacuerdo antes de la selección. Luego de esto, dos investigadores de manera independiente revisaron los títulos y los resúmenes evaluando los criterios de elegibilidad, determinando qué artículo debía ingresar a la revisión. En aquellos casos que existió desacuerdo entre los revisores por el título, el resumen o en la revisión del texto completo, se resolvió mediante la discusión con un tercer revisor. Los resultados de la búsqueda y las razones de exclusión de los artículos de texto completo que no cumplieron con los criterios de elegibilidad se registraron, para posteriormente informarlos en el diagrama de flujo PRISMA-ScR.

## Proceso de extracción de datos

Dos revisores independientes extrajeron los datos de los artículos seleccionados para la revisión panorámica en una planilla predefinida. Esta planilla consideró el registro basado en la recomendación del Instituto Joanna Briggs [10]: autor/a, año de publicación, país de origen, objetivos, población de estudio y tamaño de la muestra, métodos, resultados y detalles de estos, y hallazgos clave relacionados con la pregunta de esta revisión como nombre del instrumento para la medición de la discriminación, definición de discriminación, número de preguntas, entre otras.

Antes de la extracción de datos, se realizó un ensayo de extracción, en el cual dos de los investigadores extrajeron datos de los primeros tres artículos. Luego se compararon los resultados extraídos y se realizaron cambios a la planilla de extracción de datos. Una vez conseguida la planilla de extracción de datos, los investigadores procedieron a extraer los registros correspondientes de todos los artículos.

## Evaluación del riesgo de sesgo

Dos investigadores revisaron de forma independiente la calidad metodológica de cada artículo utilizando la herramienta de evaluación del *Mixed Methods Appraisal Tool* (MMAT) [15]. Se evaluaron los estudios según los criterios del referido instrumento sobre la base de la categoría seleccionada. Las opciones de respuesta en todas las categorías del estudio incluyen “sí”, “no” y “no puedo decirlo”. La respuesta “no puedo decirlo” indica que no se proporcionó suficiente información en el estudio para una respuesta “sí” o “no”.

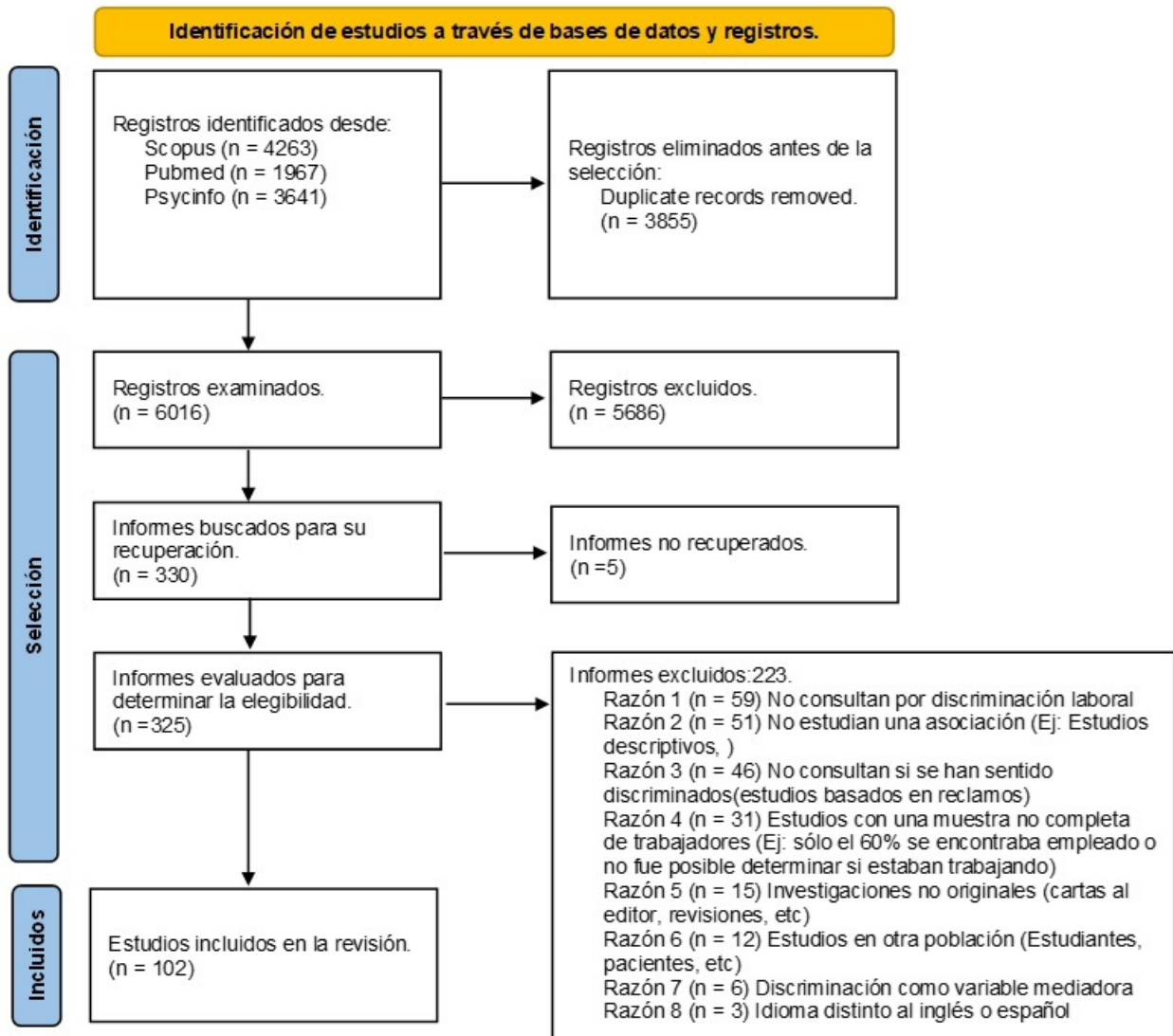
## RESULTADOS

A través de la búsqueda de artículos originales en las bases de datos ya señaladas, se identificaron inicialmente 9871 artículos. En la Figura 1 se puede apreciar el número de artículos excluidos en cada una de las etapas y el número final de 102 artículos que cumplieron con los criterios de elegibilidad.

## Características de los estudios

En la Tabla 1 se pueden apreciar las características de los 102 artículos publicados entre los años 2000 y 2022 que investigaron la asociación entre la discriminación laboral percibida y resultados de salud u ocupacionales de los trabajadores, y que mostraban a la discriminación tanto en un rol dependiente como en uno independiente en esa asociación. Se observa un aumento progresivo en la producción de artículos a lo largo del tiempo, reflejando un crecimiento constante en el volumen de investigaciones en el período analizado. En términos de la distribución geográfica, cerca del 60% de las investigaciones se llevaron a cabo en América del Norte, seguido por 20% en Europa y 17% en Asia. El diseño más utilizado fue el transversal, presente casi en el 90% de los artículos. Solo en 8% hubo diseños longitudinales. Con respecto al tamaño de la muestra, aproximadamente el 56% de los artículos reportaron tamaños muestrales que oscilaron entre los 100 y 1000

Figura 1. Diagrama de flujo de selección de estudios.



Fuente: elaborada por los autores.

participantes, mientras que 37% presentaron muestras con más de 1000 participantes. En cuanto a las industrias estudiadas, se observó que 29% de los artículos incorporaron diversas industrias, mientras que 22% se realizaron en entornos de salud. Sin embargo, en 36% de los artículos no fue posible identificar el tipo de industria al que pertenecían los trabajadores de la muestra.

### Características de la medición de la discriminación laboral percibida

En la Tabla 2 se pueden observar algunas características específicas de la medición de la discriminación laboral percibida. El 40% de los artículos evaluados declara en la metodología haber utilizado instrumentos específicos, adaptados o basados en investigaciones previas. Por otro lado, solo en 10 (9,8%) artículos se desarrollaron instrumentos para la evaluación de la

discriminación laboral percibida. Llama la atención que en casi la mitad de los artículos no se reporta referencia bibliográfica que permitiese saber el origen de la forma de medición de la discriminación.

Se debe destacar que 91% de los estudios no ofrecieron una definición del concepto de discriminación laboral percibida al momento de preguntar a los participantes. Las formas de aplicación variaron entre encuestas en línea (35%), presenciales (15%), mixtas (12%) y vía telefónica (6%). La mayoría de los estudios (63%) utilizaron entre 2 y 25 preguntas en sus cuestionarios, un 20% utilizó solo una pregunta para medir la discriminación laboral percibida y para el 17% restante no se pudo identificar el número de preguntas utilizadas.

Un 73% de los artículos identificaron las razones por las cuales ocurre la discriminación. De estos, una mitad de los artículos abordaron una sola razón de discriminación y la otra mitad

**Tabla 1.** Resumen de las características de los estudios.

	% (n)
<b>Año</b>	
De 2000 a 2007	9,8 (10/102)
De 2008 a 2015	34,3 (35/102)
De 2016 a 2022	55,9 (57/102)
<b>Continente</b>	
América del Norte	58,8 (60/102)
Europa	19,6 (20/102)
Asia	16,7 (17/102)
Oceanía	2,9 (3/102)
África	1,9 (2/102)
<b>Diseño de investigación</b>	
Transversal	89,2 (91/102)
Longitudinal	7,8 (8/102)
Mixto	2,9 (3/102)
<b>Tamaño de la muestra</b>	
Menos de 100	3,9 (4/102)
Entre 100 y 1000	55,9 (57/102)
Más de 1000	37,3 (38/102)
NE	2,9 (3/102)
<b>Tipo de industrias</b>	
Diversas	29,4 (30/102)
Salud	22,5 (23/102)
Militar, policía, bomberos	5,9 (6/102)
Otras (educación, transporte, hotelería, etc.)	5,9 (6/102)
NE	36,3 (37/102)

NE : no específica.

Fuente: elaborada por los autores.

de los estudios exploraron dos o más razones para la discriminación laboral. Sin embargo, aproximadamente 28% de las investigaciones no exploran la razón de la discriminación laboral percibida.

En 64% de los estudios no se aludió a las características psicométricas de los instrumentos o alguna evaluación que permita establecer la validez del instrumento. De aquellos estudios que sí evaluaron alguna característica, la mayoría se enfocó en la confiabilidad, habitualmente a través del coeficiente  $\alpha$  de Cronbach. Similarmente, en 65% de los artículos no se proporcionó información al preguntar acerca del período en que ocurre la discriminación, siendo los 12 meses el enmarque más utilizado cuando este se consigna (26%).

Por último, en la totalidad de los artículos analizados no se hace mención de la gravedad de la discriminación percibida, mientras que solo en proporciones muy bajas de estos se hace referencia a otros aspectos importantes de la discriminación como son la frecuencia con que se produce (18%) y a quien la perpetra (22%), siendo los superiores y colegas los que se consideran los principales perpetradores.

**Asociación entre la discriminación laboral percibida y su influencia en resultados de salud y ocupacional**

Del total de los artículos incluidos en esta revisión, 60 (58,8%) de ellos investigaron la asociación entre la discriminación laboral percibida y diversos resultados de salud y ocupacionales (Tabla 3). En la categoría resultados de salud,

**Tabla 2.** Resumen de las características de la medición de la discriminación laboral percibida.

Instrumento	% (n)
Adaptado/basado	31,4 (32/102)
Específico	9,8 (10/102)
Desarrollado	9,8 (10/102)
NE	49,0 (50/102)
<b>Definición</b>	
Sí	8,8 (9/102)
NE	91,2 (93/102)
<b>Modalidad</b>	
En línea	35,3 (36/102)
Presenciales	14,7 (15/102)
Mixta	11,8 (12/102)
Teléfono	5,9 (6/102)
Base de datos	1,0 (1/102)
NE	31,4 (32/102)
<b>Número de preguntas</b>	
1	20,6 (21/102)
De 2 a 25	62,7 (64/102)
NE	16,7 (17/102)
<b>Razones de discriminación</b>	
Sí	72,5 (74/102)
NE	27,5 (28/102)
<b>Número de razones</b>	
1	36,3 (37/102)
2 o más	36,3 (37/102)
NE	27,5 (28/102)
<b>Psicometría</b>	
Sí	36,3 (37/102)
NE	63,7 (65/102)
<b>Período</b>	
1 mes	2,0 (2/102)
12 meses	25,5 (26/102)
2 años	4,9 (5/102)
5 años	2,9 (3/102)
NE	64,7 (66/102)
<b>Perpetrador</b>	
Sí	22,5 (23/102)
NE	77,5 (79/102)
<b>Frecuencia</b>	
Sí	17,6 (18/102)
NE	82,4 (84/102)
<b>Gravedad</b>	
NE	100 (102/102)

NE: no específica.

Fuente: elaborada por los autores.

la salud mental es el principal resultado estudiado en un 38% de los artículos, abarcando aspectos como depresión [22,24,26,27,29,31,33,37,38,75], estrés [16,18,19,32,35,36,45], medidas generales [16–19,21,30,34,35], ansiedad [16,26,33], autoestima [23,25], entre otros [20,28,33] (Tabla 4). La mayoría de estas investigaciones indican que la discriminación laboral percibida afecta negativamente la salud mental de los trabajadores. Diferentes diseños de investigación señalan una asociación estadísticamente significativa entre la discriminación laboral y síntomas depresivos [22,24,26,29], principalmente en diseños transversales [27,33], pero también en diseños longitudinales [31,37]. Al igual que la depresión, el estrés muestra una relación significativa en la mayoría de los artículos



donde esto fue explorado y considerando distintos contextos, ya sea evaluando en trabajos dominados por hombres [18], en trabajadores migrantes [32] o en profesionales de la salud [35]. Por último, hallazgos demuestran que más altos niveles de discriminación laboral basada en la raza predicen niveles más bajos de autoestima [23].

En segundo lugar, el 17% de los artículos examinados abordaron los resultados de salud general, evidenciando que la discriminación laboral percibida se relaciona negativamente con la salud autorreportada [16,41], tanto al considerar la discriminación por edad [31], como por raza [23]. Sin embargo, la presencia de este efecto no es uniforme [44]. Algunos encontraron el efecto en una parte de la muestra [43] o para un tipo específico de discriminación [23].

En tercer lugar, el 13% de los artículos abordaron resultados de salud física, considerando diferentes ámbitos como síntomas físicos [16,38,39], la salud física general [18,21] y patologías específicas como el lumbago [40]. Los resultados demuestran que un aumento en la discriminación laboral percibida influye negativamente en la salud física de los trabajadores [18,21,26,38,39].

En menor medida se abordaron aspectos como comportamientos y condiciones de salud, destacándose que mujeres bomberas con altas tasas de discriminación eran más propensas a reportar problemas con el consumo de alcohol [26], hallazgos alineados con otras investigaciones [45,104]. Además, la discriminación laboral percibida mostró asociaciones estadísticamente significativas con problemas de sueño, incluyendo insomnio, somnolencia, duración reducida y trastornos del sueño grave [16,35,47].

Con respecto a la categoría de resultados de salud ocupacional, en primer lugar, los principales resultados están asociados al compromiso y satisfacción laboral (33%). Los hallazgos demuestran que la discriminación laboral percibida, ya sea por razones de género [18,50], edad [31,60], orientación sexual [36,52], discapacidad [55], racial/étnico [51,53], o sin importar las diferentes razones [33], se vincula consistentemente con resultados negativos en la satisfacción laboral. En segundo lugar, se encuentran los resultados de salud mental relacionada con el trabajo (12%). Algunos hallazgos revelan que la discriminación laboral es un predictor significativo del estrés laboral [26,50,51] y *burnout* [35,53,62]. En tercer lugar, los resultados relacionados con las condiciones organizacionales representan 10% de los estudios, encontrando diversas formas de operacionalizarla como reclamos [58], maltrato laboral [63], conflicto trabajo-familia [64], rotación laboral [65] y tensión laboral [45,56,66]. Según estas investigaciones, se observan diversas relaciones. Por ejemplo, no se identificó relación entre la discriminación laboral percibida y los reclamos presentados [58]. Contrariamente, la discriminación laboral percibida favorece el maltrato laboral en aquellos que informaron al menos una forma de discriminación [63], el conflicto entre el trabajo y la vida personal [64], y la rotación laboral [65].

Por último, los artículos que investigaron los resultados relacionados con el ausentismo laboral representan 8%. La mayoría de estos demuestran que la discriminación laboral percibida favorece el ausentismo [33,53,98].

### **Asociación entre las características sociodemográficas y su influencia en la discriminación laboral percibida**

Se encontraron 58 artículos que exploraron diversas características demográficas de los trabajadores y su influencia en la discriminación laboral percibida (Tabla 4). Las tres características más estudiadas corresponden a la raza/etnia (55%), sexo/género (53%) y edad (33%). La mayoría de los estudios sobre la influencia de la raza/etnia en la discriminación laboral señala que esta es un factor predictor de discriminación (81%). En general, los trabajadores de raza negra reportan niveles significativamente más altos que los blancos en diversos entornos laborales [76–81]. Asimismo, la nacionalidad juega un papel similar, evidenciándose que las enfermeras extranjeras experimentan niveles superiores de discriminación que las nativas [82]. Esta tendencia también se observa en trabajadores extranjeros no irlandeses en comparación a irlandeses [83], en trabajadores chinos en comparación a blancos [84]; en trabajadores nepaleses en comparación a pakistaníes [85] y en minorías visibles e indígenas comparadas con blancos [86]. Sin embargo, el resto de los estudios no respaldan la influencia significativa de la raza en la discriminación laboral (Tabla 4).

De manera similar, la mayoría de los estudios que evaluaron las diferencias entre hombres y mujeres revelan disparidades en el resultado de la discriminación laboral, afectando principalmente a las mujeres (68%). Algunos hallazgos demuestran que las mujeres tienen 12 veces más probabilidades que los hombres de percibir discriminación laboral [76], y mujeres cirujanas tienen tres veces más chances de reportar experiencias de discriminación laboral que los hombres [99]. Esta tendencia de tasas más altas que la contraparte masculina se describe en varias investigaciones en la industria de la salud [80,81,87,88,100,101]. Sin embargo, 26% de los estudios no encontró que el sexo/género fuese un factor predictor de la discriminación laboral y solo el 7% consignó que los hombres se veían más afectados.

Con respecto a la edad, en la Tabla 4 se observa la compleja relación de la edad como factor predictor de la discriminación laboral percibida. Se encontró que 31,6% de los estudios identificaron a la edad como un factor predictor de discriminación, con una tendencia a incrementarse con los años cumplidos. En la dirección opuesta, otro 31,6% de los estudios identificaron la edad como un factor predictor, observando mayor discriminación en edades menores. Otro 31,6% de los estudios no encontró que la edad fuese un factor predictor de la discriminación y solo un estudio reportó mayor prevalencia en trabajadores de una edad media (35 a 39 años).

**Tabla 3.** Asociación entre la discriminación laboral percibida y resultados de salud y ocupacional: Discriminación como variable independiente.

Resultados	% (n)	Efecto de la discriminación	Artículos
<b>Salud mental</b>	38,3 (23/60)	95,7% (22/23) de los estudios encontraron un efecto negativo en la salud mental.	Salud mental, estrés y ansiedad [16], trastornos mentales comunes [17], estrés psicológico [18], salud mental y estrés [19], incumplimiento de contrato psicológico [20], salud mental [21], depresión [22], autoestima [23], síntomas depresivos [24], autoestima [25], depresión y ansiedad [26], síntomas depresivos [27], voz de paranoia [28], síntomas depresivos [29], depresión y ansiedad [30], depresión [31], estrés psicológico [32], síntomas depresivos, ansiedad y síntomas de somatización [33], estrés psicológico y bienestar [34], estrés psicológico y problemas mentales [35], estrés psicológico [36], depresión [37].
		4,3% (1/23) de los estudios no encontraron una asociación con la salud mental.	Síntomas depresivos [38].
<b>Salud física</b>	13,3 (8/60)	75% (6/8) de los estudios encontraron un efecto negativo en la salud física.	Síntomas musculoesqueléticos [16], salud física [18], salud física [21], salud física [26], Síntomas musculoesqueléticos [39], Síntomas físicos [38].
		25% (2/8) de los estudios encontraron un efecto negativo en la salud física, de manera parcial.	Rendimiento durante el reclutamiento (prueba de aptitud física) [22], dolor lumbar [40].
<b>Salud general</b>	16,7 (10/60)	70 % (7/10) de los estudios encontraron un efecto negativo en la salud general	Salud general [16], salud general [22], salud general (SF-12) [23], bienestar [41], salud general [31], salud general [37], salud general y felicidad [42].
		20% (2/10) de los estudios encontraron un efecto negativo en la salud general, de manera parcial.	Salud general [43], salud general [35].
		10% (1/10) de los estudios no encontró una asociación con la salud general	Salud general [44].
<b>Comportamientos en salud</b>	5,0 (3/60)	66,7% (2/3) de los estudios encontraron un efecto negativo en el comportamiento de salud.	Alcohol y actividad física [26], alcohol [45]
		33,3% (1/3) de los estudios encontraron un efecto negativo en el comportamiento de salud, de manera parcial.	Alcohol [34]
<b>Otros problemas de salud</b>	11,7 (7/60)	85,7% (6/7) de los estudios encontraron un efecto negativo en otros problemas de salud.	Dolor de cabeza e insomnio [16], condiciones de salud [46], duración del sueño, síntomas de insomnio y somnolencia excesiva [47], duración del sueño [48], trastornos del sueño [35], condiciones de salud crónicas [37].
		14,3% (1/7) de los estudios encontraron un efecto negativo en otros problemas de salud, de manera parcial.	Hipertensión [21].
<b>Compromiso y satisfacción laboral</b>	33,3 (20/60)	70% (14/20) de los estudios encontraron un efecto negativo en el compromiso y satisfacción laboral.	Satisfacción laboral [18], compromiso organizacional e intenciones de irse [49], satisfacción laboral y motivación de los empleados [50], compromiso organizacional e intenciones de irse [25], eficacia y satisfacción laboral [26], satisfacción laboral, satisfacción con la vida, intención de abandonar la organización e intención de abandonar el campo profesional [51], satisfacción laboral, satisfacción con las oportunidades de ascenso, compromiso organizacional, autoestima basada en la organización, compromiso profesional e intenciones de rotación [52],satisfacción laboral [33], satisfacción laboral [53], satisfacción laboral e intenciones de rotación [54], satisfacción laboral [36], insatisfacción laboral [55], satisfacción laboral [56], satisfacción laboral y compromiso organizacional [42].
		25% (5/20) de los estudios encontraron un efecto negativo en el compromiso y satisfacción laboral, de manera parcial.	Compromiso profesional afectivo, compromiso profesional normativo [57], satisfacción laboral, compromiso organizacional y comportamiento ciudadano organizacional [58], satisfacción y desempeño de los empleados [59]

(Continued)

(Continued)

Resultados	% (n)	Efecto de la discriminación	Artículos
		satisfacción laboral y probabilidad de trabajar después de la edad de jubilación [31], satisfacción laboral e Intención de irse [60]	
5% (1/20) estudios encontraron un efecto positivo en el compromiso laboral.	Compromiso laboral [61].		
<b>Salud mental relacionada al trabajo</b>	11,7 (7/60)	100% (7/7) de los estudios encontraron un efecto negativo en la salud mental relacionada al trabajo.	Estrés laboral [50], estrés laboral [26], <i>burnout</i> [62], estrés laboral [51], <i>burnout</i> estrés laboral [53], <i>burnout</i> [35], cognición paranoide en el trabajo y agotamiento emocional [54]
<b>Condiciones organizacionales</b>	10,0 (6/60)	83,3% (5/6) de los estudios encontraron un efecto negativo en las condiciones organizacionales. 16,7% (1/6) de los estudios no encontró una asociación con las condiciones organizacionales.	Maltrato laboral [63], conflicto trabajo familia [64], rotación laboral [65], tensión laboral [56], calidad del empleo [66] Quejas [58].
<b>Ausentismo</b>	8,3 (5/60)	80% (4/5) de los estudios encontraron un efecto negativo en el ausentismo. 20% (1/5) de los estudios encontró un efecto negativo en el ausentismo, de manera parcial.	Ausencia por enfermedad [33], número de días de mala salud mental experimentados en los últimos 30 días [53], ausencia por enfermedad en los últimos 12 meses [67], ausencia por enfermedad de larga duración [68]. Ausencia por enfermedad de larga duración [69].
<b>Otros factores relacionados con el trabajo</b>	8,3 (5/60)	20% (1/5) de los estudios encontró un efecto negativo en otros factores. 40% (2/5) de los estudios encontraron un efecto negativo en otros factores, de manera parcial. 40% (2/5) de los estudios no encontraron una asociación con otros factores.	Subutilización de habilidades y subcalificación [70]. Miedo al éxito y percepción de compromiso de promoción [71], experiencias previas de salida del armario y grado de revelación en el trabajo [72], Envejecimiento exitoso en el lugar de trabajo [73], ajuste persona-organización [74].

SF-12: *Short Form 12 Health Survey*.

Fuente: elaborada por los autores.

### Evaluación del riesgo de sesgo

Los hallazgos de la evaluación de la calidad de los estudios basados en *Mixed Methods Appraisal Tool* se presentan en el Anexo 1. En general, los estudios incluidos muestran una calidad moderada-alta. Sin embargo, más de la mitad de los estudios no proporcionaron una definición clara o alguna evaluación de la validez de la variable discriminación laboral percibida.

## DISCUSIÓN

### Características de los estudios

El incremento gradual en la producción de artículos sobre discriminación laboral percibida refleja la importancia de este fenómeno en las últimas décadas, posiblemente atribuible a la creciente conciencia pública sobre los impactos negativos de la discriminación para la salud de los trabajadores. En este contexto, la falta de estudios en Latinoamérica, indican una brecha en la investigación sobre la discriminación laboral percibida en esta región. Sin duda, se requieren investigaciones

que exploren estas experiencias, de modo de contar con evidencia local para abordar este problema de salud pública.

En términos de los diseños de estudios, como se esperaba, los transversales fueron los más utilizados. Entre sus características se puede destacar la rapidez en la ejecución, velocidad para establecer asociaciones y el bajo costo económico. No obstante, su diseño no permite establecer relaciones de causalidad, por lo que sus resultados siempre deben ser interpretados con prudencia [105]. De este modo, se identifica la necesidad de incorporar diseños longitudinales que ofrezcan una comprensión más profunda de la evolución de los efectos de la discriminación a largo plazo y sus posibles modificaciones, incluso con diseños de intervención. Por su parte, la inclusión de diseños mixtos puede enriquecer aún más la comprensión de este fenómeno.

Es importante mencionar que los efectos de la discriminación pueden manifestarse de manera única en contextos laborales específicos. En relación con esto, la investigación en



Tabla 4. Asociación entre las tres principales características sociodemográficas y su influencia en la discriminación laboral percibida.

Características del trabajador	N (%)	Efecto en la discriminación	Referencias
Raza/etnia/nacionalidad	55,2 (32/58)	81,3% (26/32) de los estudios encontraron que la raza/etnia/nacionalidad, es un factor predictor de la discriminación. 18,7% (6/32) de los estudios no encontraron que la raza/etnia/nacionalidad, es un factor predictor de la discriminación.	[18,22,24,33,45,51,65,76-94]. [19,20,52,95-97].
Sexo/género	53,4 (31/58)	67,7% (21/31) de los estudios encontraron que el sexo/género, es un factor predictor de la discriminación, que afecta en mayor proporción a mujeres en comparación a hombres. 6,5% (2/31) de los estudios encontraron que el sexo/género, es un factor predictor de la discriminación, que afecta en mayor proporción a hombres en comparación a mujeres.	[18,19,22,29,33,41,49,65,76,80,81,83,86-88,90,94,98-101]. [91,95].
Edad	32,8 (19/58)	25,8% (8/31) de los estudios no encontraron que el sexo/género, es un factor predictor de la discriminación. 31,6% (6/19) de los estudios encontraron que la edad es un factor predictor de la discriminación, siendo menor a mayor edad. 31,6% (6/19) de los estudios encontraron que la edad es un factor predictor de la discriminación, siendo mayor a mayor edad. 5,2% (1/19) de los estudios encontró que la edad es un factor predictor de la discriminación, siendo mayor a mediana edad. 31,6% (6/19) de los estudios no encontraron que la edad es un factor predictor de la discriminación	[20,32,40,45,51,52,97,102]. [88,90,91,94,97,103]. [30,33,41,79,83,98]. [29]. [20,32,40,93,96,100].

Fuente: elaborada por los autores.

determinadas industrias puede proporcionar una visión más detallada de los desafíos que enfrentan los trabajadores en esos entornos. En la literatura se pueden identificar diferentes perspectivas teóricas que explican como la demografía en el contexto de los lugares de trabajo puede influir en la discriminación que perciben los trabajadores [106]. Por ejemplo, industrias con una menor proporción de mujeres y una cultura organizacional masculinizada tienden a favorecer la discriminación laboral [107]. No obstante, 36% de los artículos no declara la industria a la cual pertenecían los trabajadores, lo que señala una limitación importante, puesto que conocer el contexto laboral en que se da la discriminación es crucial para comprender e interpretar mejor los resultados. Por ende, futuras investigaciones deberían proporcionar esta información de manera sistemática.

### **Características de la medición de la discriminación laboral percibida**

Estudiar la discriminación laboral percibida no es tarea fácil, debido al componente de subjetividad que brinda el concepto de "percepción". Un hallazgo importante de esta revisión es la falta de definición del concepto de discriminación laboral percibida, ya que más del 90% de los artículos no presenta una definición en la metodología o en el cuestionario. Aquellos estudios que la definieron [19,62,65,80,82,88] permiten identificar dos elementos comunes: el trato injusto, diferente o desfavorable, y la razón subyacente de la discriminación, en donde todas las definiciones hacen referencia a alguna razón como edad, raza, sexo o pertenecer a un determinado grupo de personas. Asimismo, se pudieron identificar dos ejes en los que difieren estas definiciones. Hay definiciones que destacan un enfoque legal [88] y otras que indican que la discriminación implica tratar de manera desigual a las personas "sin una razón aceptable". En particular, este último elemento nos parece fundamental de discutir, ya que en el contexto laboral la toma de decisiones suele basarse en la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, creemos que una buena forma de definir la discriminación laboral percibida es como "aquel trato injusto o negativo hacia los trabajadores basado en características individuales o a la pertenencia a un grupo social. Sin embargo, este trato no está relacionado con el desempeño laboral". Esta definición combina aquellos elementos clave descritos en la literatura e identificados en la revisión [1–4].

Otro hallazgo corresponde a la variedad de instrumentos utilizados para medir la discriminación laboral percibida y la falta de estandarización en estas mediciones. Esto plantea desafíos para la comparabilidad entre estudios y también para la interpretación de los resultados. No se identifica de manera global un instrumento como el estándar de oro para la medición de este constructo. Los pocos artículos que utilizaron instrumentos previamente validados fueron creados para evaluar la discriminación considerando habitualmente un enfoque específico, ya sea por razones de edad [73], orientación sexual [95], acento al hablar [56] o raza [108].

En línea con investigaciones previas, está la falta de revelación de las características psicométricas de los instrumentos en un alto porcentaje de estudios. En cuanto a la ausencia de información detallada sobre el período en que ocurre la discriminación, la mitad de los artículos no presenta referencia bibliográfica asociada a la discriminación laboral percibida y el abordaje de la discriminación en una o más preguntas impide la comparación entre estudios [3]. De este modo, los estudios plantean interrogantes sobre la confiabilidad y validez de las mediciones realizadas, por lo que futuras investigaciones deben considerar estos elementos. Probablemente, un aspecto difícil de solucionar en el abordaje de la discriminación sea el número de preguntas. Además, también creemos que es complejo el determinar si se busca medir con un enfoque amplio (sin identificar las razones de discriminación) o un enfoque específico (considerando una razón específica de discriminación). Desde una perspectiva práctica, es importante considerar las múltiples formas de discriminación que se pueden encontrar en los lugares de trabajo. Esto permitiría incorporar enfoques más complejos como el de interseccionalidad, reconociendo las estructuras de clase, raza, edad, sexo y género, entre otras, que se intersecan en las posiciones de los trabajadores en un determinado rubro accionando discriminaciones y dando formas a desigualdades sociales más complejas [109].

Por último, la falta de exploración sistemática de aspectos como el perpetrador, la frecuencia y la gravedad de la discriminación en la mayoría de los estudios, sugiere la necesidad de una mayor atención a factores contextuales que pueden influir en las experiencias de discriminación laboral percibida. Estos aspectos han sido descritos previamente por investigadores pioneros en la discriminación como Nancy Krieger [1]. Por lo tanto, la incorporación de estos elementos permitiría capturar de mejor forma el fenómeno y enfocar estrategias de intervención destinadas a eliminar la discriminación laboral percibida.

### **Asociación entre la discriminación laboral percibida y su influencia en resultados de salud mental y ocupacional**

La revisión revela una asociación ineludible entre la discriminación laboral percibida y una amplia gama de resultados en la salud de los trabajadores. Dicha asociación, está en línea con investigaciones anteriores [2,5,110] y subraya la urgencia de abordar la salud mental en el ámbito laboral. Para esto es necesario seguir las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales indican que las partes interesadas en el mundo laboral (gobiernos, empleadores y trabajadores) deben crear entornos favorables para un cambio relacionado con la salud mental. Los gobiernos deben garantizar que las leyes laborales se alineen con los instrumentos internacionales de derechos humanos y puedan prevenir la no discriminación de los trabajadores con problemas de salud mental. Por otro lado, los empleadores tienen la responsabilidad de cumplir con las leyes basadas en derechos para implementar políticas y prácticas de contratación y empleo no discriminatorias. Por lo

tanto, los gobiernos, en estrecha relación con los trabajadores y empleadores son los encargados de llevar a cabo un papel fundamental para facilitar intervenciones de apoyo [111].

La influencia negativa de la discriminación laboral percibida se extiende más allá de la esfera mental y tiene la capacidad de impactar la salud física de los trabajadores, lo cual también ha sido descrito en revisiones previas [5]. Los resultados en salud ocupacional revelan consistentemente que la discriminación laboral percibida está vinculada a resultados negativos en la satisfacción laboral, estrés laboral y *burnout*. Estos hallazgos resaltan la importancia de adoptar un enfoque integral, abordando la salud mental y física para garantizar un bienestar completo de los empleados, por lo que son necesarias intervenciones organizacionales que promuevan un entorno laboral saludable y que mitiguen los impactos adversos de la discriminación. Una alternativa es el enfoque de salud total del trabajador [112], el cual permite priorizar entornos de trabajo libre de riesgos para todos los trabajadores, considerando intervenciones integradas que abordan colectivamente la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

### **Asociación entre las características sociodemográficas y su influencia en la discriminación laboral percibida**

Estudiar la influencia de las características sociodemográficas en la discriminación laboral es esencial para el desarrollo de intervenciones que promuevan entornos laborales equitativos y saludables. Por lo tanto, abordar las disparidades asociadas a las características sociodemográficas, no solo beneficia a los trabajadores afectados, sino que también contribuye a la construcción de lugares de trabajo más inclusivos y justos [113].

### **Limitaciones**

Se pueden identificar cuatro limitaciones importantes. En primer lugar, muchos estudios quedaron excluidos porque las muestras estaban compuestas por estudiantes, por poblaciones que estando en edades de trabajar no necesariamente estaban activos al momento de preguntar o por un gran porcentaje de desempleados. De este modo, solo se incluyeron estudios que declaraban o de los cuales se podía inferir que los participantes eran trabajadores en el período cuando se les había consultado por la discriminación. Por lo tanto, un gran número de investigaciones que estudió la discriminación laboral percibida quedó fuera de esta revisión. Las experiencias laborales de estos participantes podrían ser considerablemente diferentes y contribuir al sesgo en la investigación. En segundo lugar, aquellos estudios que hicieron análisis de rutas y en los cuales la variable discriminación laboral solo fue considerada como mediadora en las hipótesis de estudio, no fueron incluidos. En tercer lugar, solo se consideraron estudios en inglés y español, lo que disminuye la capacidad para examinar la investigación asociada a la discriminación laboral publicada en otros idiomas. En cuarto lugar, solo se consideraron tres bases de datos y no se llevó a cabo una búsqueda de la literatura gris. Creemos que la

gran mayoría de la literatura está contenida en los hallazgos de esta revisión, pero es posible la pérdida de literatura de interés.

### **CONCLUSIÓN**

Esta revisión panorámica demuestra que la investigación de la discriminación laboral percibida ha evolucionado significativamente en las últimas dos décadas, con un aumento progresivo en el número de estudios realizados. Sin embargo, se observa una notable falta de consistencia en la definición y medición del concepto. La mayoría de los estudios no proporcionaron una definición clara ni detalles sobre las características asociadas a la validez de los instrumentos utilizados. Otras características, como la exploración insuficiente de aspectos como el perpetrador, la frecuencia y la gravedad de la discriminación laboral percibida, sugieren una importante área de mejora. Además, es necesario diversificar los diseños de estudios para avanzar en la comprensión de este fenómeno, explorando más allá del diseño transversal.

Por otro lado, se identifica una carencia de estudios en Latinoamérica, lo que subraya la importancia de expandir la investigación a diferentes contextos geográficos y culturales. Estas brechas en la metodología indican una necesidad urgente de establecer protocolos estandarizados y definiciones más precisas para mejorar la calidad y comparabilidad de futuras investigaciones.

Por último, la evidencia recabada demuestra claramente que la discriminación laboral percibida ejerce un impacto significativo tanto en la salud mental y física de los empleados, como en diversos aspectos ocupacionales. Este fenómeno no solo contribuye a problemas de salud como el estrés y la depresión, sino que también afecta negativamente la satisfacción laboral y el compromiso con el trabajo.

Además, las características sociodemográficas, incluyendo raza/etnia, género y edad, juegan un papel crucial en la experiencia y percepción de la discriminación laboral. Se observa que ciertos grupos, especialmente las minorías étnicas y las mujeres, son más susceptibles a enfrentar discriminación en el lugar de trabajo. De este modo, se resaltan la importancia de abordar la discriminación desde una perspectiva de salud pública que permita implementar políticas y prácticas laborales inclusivas y equitativas, con el fin de promover entornos laborales más saludables y productivos.

**Autoría** Todos los autores contribuyeron en el desarrollo y diseño del trabajo, en la redacción o revisión crítica del manuscrito, y en la aprobación final de la versión que será publicada.

**Conflictos de intereses** Los autores completaron el formulario de declaración de conflictos de intereses del International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE). Declaran no haber recibido financiamiento para la realización de la investigación; no tener relaciones financieras con organizaciones que podrían tener intereses en el artículo publicado en los últimos tres años y no tener otras relaciones o actividades que podrían influir sobre el artículo publicado. Los formularios pueden ser solicitados contactando al autor correspondiente o a la dirección editorial de la Revista.

**Financiamiento** Los autores de este estudio declaran que no hubo fuentes de financiación externas.

**Idioma del envío** El idioma del primer envío es español.

**Origen y revisión por pares** No solicitado. Con revisión por pares externa por tres pares revisores, a doble ciego.

## REFERENCIAS

- Krieger N. A glossary for social epidemiology. *Journal of Epidemiology & Community Health*. 2001;55: 693–700. <https://doi.org/10.1136/jech.55.10.693>
- Pascoe EA, Smart Richman L. Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychol Bull*. 2009;135: 531–54. <https://doi.org/10.1037/a0016059>
- Allen E. Perceived discrimination and health: Paradigms and prospects. *Sociology Compass*. 2019;13. <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/toc/17519020/13/8> <https://doi.org/10.1111/soc4.12720>
- Chung YB. Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients. *The Career Development Quart*. 2001;50: 33–44. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/21610045/50/1> <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Dhanani LY, Beus JM, Joseph DL. Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*. 2018;71: 147–179. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/17446570/71/2> <https://doi.org/10.1111/peps.12254>
- Krieger N. Discrimination and Health Inequities. *Int J Health Serv*. 2014;44: 643–710. <https://doi.org/10.2190/HS.44.4.b>
- Burkard AW, Boticki MA, Madson MB. Workplace Discrimination, Prejudice, and Diversity Measurement: A Review of Instrumentation. *Journal of Career Assessment*. 2002;10: 343–361. <https://doi.org/10.1177/10672702010003005>
- Shen W, Dhanani LY, Colella AJ, King EB, editors. *The Oxford handbook of workplace discrimination*. New York, NY: Oxford University Press; 2015. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.22>
- Tricco AC, Lillie E, Zarin W, O'Brien KK, Colquhoun H, Levac D, et al. PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. *Ann Intern Med*. 2018;169: 467–473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Peters M, Godfrey CM, Mcinerney P, Baldini Soares C. Methodology for JBI scoping reviews. *The Joanna Briggs Institute Reviewers' Manual 2015*. 2015. pp. 1–24.
- Bravo G, Fuentes-Garcia A, Arriagada M, Castellucci HI. Consideraciones metodológicas en el estudio de la discriminación laboral percibida: protocolo de una revisión panorámica. *Medwave*. 2022;22: e2650–e2650. <https://doi.org/10.5867/medwave.2022.11.2650>
- Richards G, Onakpoya I. Reporting biases. *Catalog Of Bias*. 2019. [www.catalogueofbiases.org/reportingbiases](http://www.catalogueofbiases.org/reportingbiases)
- Ouzzani M, Hammady H, Fedorowicz Z, Elmagarmid A. Rayyan-a web and mobile app for systematic reviews. *Syst Rev*. 2016;5. <https://doi.org/10.1186/s13643-016-0384-4>
- McKeown S, Mir ZM. Considerations for conducting systematic reviews: evaluating the performance of different methods for de-duplicating references. *Syst Rev*. 2021;10. <https://doi.org/10.1186/s13643-021-01583-y>
- Hong Q, Pluye P, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, et al. *Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT): User guide*. McGill. 2018; Available: [http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/attach/127916259/MMAT\\_2018\\_criteria-manual\\_2018-08-01\\_ENG.pdf](http://mixedmethodsappraisaltoolpublic.pbworks.com/w/file/attach/127916259/MMAT_2018_criteria-manual_2018-08-01_ENG.pdf)
- Agudelo-Suárez AA, Ronda-Pérez E, Gil-González D, Vives-Cases C, García AM, Ruiz-Frutos C, et al. The effect of perceived discrimination on the health of immigrant workers in Spain. *BMC Public Health*. 2011;11. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-652>
- Bhui K, Stansfeld S, McKenzie K, Karlsen S, Nazroo J, Weich S. Racial/ethnic discrimination and common mental disorders among workers: findings from the EMPIRIC Study of Ethnic Minority Groups in the United Kingdom. *Am J Public Health*. 2005;95: 496–501. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/15727983/> <https://doi.org/10.2105/AJPH.2003.033274>
- Bond MA, Punnett L, Pyle JL, Cazeca D, Cooperman M. Gendered work conditions, health, and work outcomes. *J Occup Health Psychol*. 2004;9: 28–45. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14700456/> <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.28>
- Boulet M, Lachapelle M, Keiff S. Demographic diversity, perceived workplace discrimination and workers' well-being: context matters. *EBHRM*. 2023;11: 35–51. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-08-2021-0179>
- DelCampo RG, Rogers KM, Jacobson KJL. Psychological contract breach, perceived discrimination, and ethnic identification in hispanic business professionals. *J Manag Issues*. 2010;22 Available: 220–238. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-77954675600&partnerID=40&md5=59abb5ccd75f8450335f80ed93004684>
- Di Napoli A, Rossi A, Baralla F, Ventura M, Gatta R, Perez M, et al. Self-perceived workplace discrimination and mental health among immigrant workers in Italy: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*. 2021;21. <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03077-6>
- Foynes MM, Shipherd JC, Harrington EF. Race and gender discrimination in the Marines. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. 2013;19: 111–119. <https://doi.org/10.1037/a0030567>
- Foynes MM, Smith BN, Shipherd JC. Associations between race-based and sex-based discrimination, health, and functioning: A longitudinal study of Marines. *Med Care*. 2015;53: S128–35. <https://doi.org/10.1097/MLR.0000000000000300>

24. Hammond WP, Gillen M, Yen IH. Workplace Discrimination and Depressive Symptoms: A Study of Multi-Ethnic Hospital Employees. *Race Soc Probl.* 2010;2: 19–30. <https://doi.org/10.1007/s12552-010-9024-0>
25. Jackson S, Jackson LTB. Self-esteem: Its mediating effects on the relationship between discrimination at work and employee organisation commitment and turn-over intention. *Journal of Psychology in Africa.* 2019;29: 13–21. <https://doi.org/10.1080/14330237.2019.1568065>
26. Jahnke SA, Haddock CK, Jitnarin N, Kaipust CM, Hollerbach BS, Poston WSC. The Prevalence and Health Impacts of Frequent Work Discrimination and Harassment among Women Firefighters in the US Fire Service. *Biomed Res Int.* 2019;2019. <https://doi.org/10.1155/2019/6740207>
27. Kim S, Won E, Jeong H-G, Lee M-S, Ko Y-H, Paik J-W, et al. Gender discrimination in workplace and depressive symptoms in female employees in South Korea. *J Affect Disord.* 2022;306: 269–275. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.03.050>
28. Kong DT. Ethnic minorities' paranoia and self-preservative work behaviors in response to perceived ethnic discrimination, with collective self-esteem as a buffer. *J Occup Health Psychol.* 2016;21: 334–51. <https://doi.org/10.1037/ocp0000013>
29. Lee N, Kim J-H, Kim JY, Kim S-S. Association between workplace discrimination and depressive symptoms among firefighters in South Korea. *Am J Ind Med.* 2018;61: 741–750. <https://doi.org/10.1002/ajim.22876>
30. Lee SH, Lee HS, Kim GH, Lee J-H, Lee K-J, Kim JJ. The association between perceived discrimination and depression/anxiety disorders among Korean workers: analysis of the third Korean Working Conditions Survey. *Ann Occup Environ Med.* 2016;28. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27486517/> <https://doi.org/10.1186/s40557-016-0121-4>
31. Marchiondo LA, Gonzales E, Williams LJ. Trajectories of Perceived Workplace Age Discrimination and Long-Term Associations With Mental, Self-Rated, and Occupational Health. *The Journals of Gerontology.* 2019;74: 655–663. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx095>
32. Noor NM, Shaker MN. Perceived workplace discrimination, coping and psychological distress among unskilled Indonesian migrant workers in Malaysia. *International Journal of Intercultural Relations.* 2017;57: 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.01.004>
33. Rhead RD, Chui Z, Bakolis I, Gazard B, Harwood H, MacCrimmon S, et al. Impact of workplace discrimination and harassment among National Health Service staff working in London trusts: results from the TIDES study. *BJPsych open.* 2021;7: e10. <https://doi.org/10.1192/bjo.2020.137>
34. Rospenda KM, Richman JA, Shannon CA. Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: results from a national study. *J Interpers Violence.* 2009;24: 819–43. <https://doi.org/10.1177/0886260508317182>
35. Stahl-Gugger A, Hämmig O. Prevalence and health correlates of workplace violence and discrimination against hospital employees - a cross-sectional study in German-speaking Switzerland. *BMC Health Serv Res.* 2022;22. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07602-5>
36. Velez BL, Moradi B, Brewster ME. Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *J Couns Psychol.* 2013;60: 532–542. <https://doi.org/10.1037/a0033346>
37. Xu YE, Chopik WJ. Identifying Moderators in the Link Between Workplace Discrimination and Health/Well-Being. *Front Psychol.* 2020;11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00458>
38. Zambrana RE, Valdez RB, Pittman CT, Bartko T, Weber L, Parra-Medina D. Workplace stress and discrimination effects on the physical and depressive symptoms of underrepresented minority faculty. *Stress and Health.* 2021;37: 175–185. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15322998/37/1> <https://doi.org/10.1002/smi.2983>
39. Kim H, Jayaraman S, Landsbergis P, Markowitz S, Kim SS, Dropkin J. Perceived discrimination from management and musculoskeletal symptoms among New York City restaurant workers. *Int J Occup Environ Health.* 2013;19: 196–206. <https://doi.org/10.1179/2049396713Y.0000000031>
40. Lee N, Sung H, Kim J-H, Punnett L, Kim S-S. Perceived discrimination and low back pain among 28,532 workers in South Korea: Effect modification by labor union status. *Soc Sci Med.* 2017;177: 198–204. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.01.057>
41. Lee HS, Kim GH, Jung SW, Lee J-H, Lee K-J, Kim JJ. The association between perceived discriminations and well-being in Korean employed workers: the 4th Korean working conditions survey. *Ann Occup Environ Med.* 2017;29. <https://doi.org/10.1186/s40557-017-0205-9>
42. Zhang H. Workplace Victimization and Discrimination in China: A Nationwide Survey. *J Interpers Violence.* 2021;36: 957–975. <https://doi.org/10.1177/0886260517729403>
43. Džúrová D, Drbohlav D. Gender inequalities in the health of immigrants and workplace discrimination in Czechia. *Biomed Res Int.* 2014;2014. <https://doi.org/10.1155/2014/480425>
44. Drbohlav D, Džúrová D. Social Hazards as Manifested Workplace Discrimination and Health (Vietnamese and Ukrainian Female and Male Migrants in Czechia). *Int J Environ Res Public Health.* 2017;14. <https://doi.org/10.3390/ijerph14101207>
45. Thrasher AD, Wells AM, Spencer SM, Cofie L, Yen IH. Workplace Discrimination Is Associated With Alcohol Abuse Among Ethnically Diverse Hospital Staff. *Workplace Health Saf.* 2016;64: 202–209. <https://doi.org/10.1177/2165079916628878>
46. de Castro AB, Gee GC, Takeuchi DT. Workplace discrimination and health among Filipinos in the United States. *Am J Public Health.* 2008;98: 520–6. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2007.110163>
47. Lee S, Chang A-M, Buxton OM, Jackson CL. Various Types of Perceived Job Discrimination and Sleep Health Among



- Working Women: Findings From the Sister Study. *Am J Epidemiol.* 2020;189: 1143–1153. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32406503/> <https://doi.org/10.1093/aje/kwaa075>
48. Maglalang DD, Katigbak C, Gómez MAL, Sorensen G, Hopcia K, Hashimoto DM, et al. Workplace Discrimination and Short Sleep Among Healthcare Workers: The Buffering Effect of People-Oriented Culture. *J Occup Environ Med.* 2021;63: 857–864. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002246>
  49. Foley S, Ngo H, Loi R. Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong. *Sex Roles.* 2006;55: 197–208. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9073-4>
  50. Imam A, Shah FT, Raza A. Mediating role of job stress between workplace discrimination gender discrimination-glass ceiling and employee attitudinal outcomes job satisfaction and motivation in banking sector of pakistan. *Middle East J Sci Res.* 2013;18: 264–274. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.18.2.12445>
  51. Ng ES, Sears GJ, Bakaloglu M. White and minority employee reactions to perceived discrimination at work: evidence of White fragility? *IJM.* 2021;42: 661–682. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2019-0535>
  52. Ragins BR, Cornwell JM. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *J Appl Psychol.* 2001;86: 1244–61. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1244>
  53. Roberts RK, Swanson NG, Murphy LR. Discrimination and occupational mental health. *Journal of Mental Health.* 2004;13: 129–142. <https://doi.org/10.1080/09638230410001669264>
  54. Thoroughgood CN, Sawyer KB, Webster JR. What lies beneath: How paranoid cognition explains the relations between transgender employees' perceptions of discrimination at work and their job attitudes and wellbeing. *Journal of Vocational Behavior.* 2017;103: 99–112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.009>
  55. Villanueva-Flores M, Valle R, Bornay-Barrachina M. Perceptions of discrimination and distributive injustice among people with physical disabilities. *PR.* 2017;46: 680–698. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2015-0098>
  56. Wated G, Sanchez JI. The role of accent as a work stressor on attitudinal and health-related work outcomes. *International Journal of Stress Management.* 2006;13: 329–350. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.3.329>
  57. Chang H-Y, Chu T-L, Liao Y-N, Chang Y-T, Teng C-I. How do career barriers and supports impact nurse professional commitment and professional turnover intention? *J Nurs Manag.* 2019;27: 347–356. <https://doi.org/10.1111/jonm.12674>
  58. Ensher EA, Grant-Vallone EJ, Donaldson SI. Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly.* 2001;12: 53–72. [http://doi.wiley.com/10.1002/1532-1096\(200101/02\)12:1<>1.0.CO;2-2](http://doi.wiley.com/10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<>1.0.CO;2-2) [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200101/02\)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G)
  59. Kerdpitak C, Jernsittiparsert K. Impact of gender-based, age-based, and race-based discrimination on satisfaction and performance of employees. *Syst Rev Pharm.* 2020;11: 612–620. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.2.89>
  60. Griffin B, Bayl-Smith P, Hesketh B. The Longitudinal Effects of Perceived Age Discrimination on the Job Satisfaction and Work Withdrawal of Older Employees. *WORKAR.* 2016;2: 415–427. <https://doi.org/10.1093/workar/waw014>
  61. Van der Walt F, Mpholo TS, Jonck P. Perceived religious discrimination as predictor of work engagement, with specific reference to the Rastafari religion. *VE.* 37. <https://doi.org/10.4102/ve.v37i1.1524>
  62. Johnson J, Cameron L, Mitchinson L, Parmar M, Opio-Te G, Louch G, et al. An investigation into the relationships between bullying, discrimination, burnout and patient safety in nurses and midwives: is burnout a mediator? *J Res Nurs.* 2019;24: 604–619. <https://doi.org/10.1177/1744987119880329>
  63. Fekedulegn D, Alterman T, Charles LE, Kershaw KN, Safford MM, Howard VJ, et al. Prevalence of workplace discrimination and mistreatment in a national sample of older U.S. workers: The REGARDS cohort study. *SSM - Population Health.* 2019;8: 100444. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100444>
  64. Minnotte KL. Perceived Discrimination and Work-to-Life Conflict Among Workers in the United States. *The Sociological Quarterly.* 2012;53: 188–210. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2012.01231.x>
  65. Nunez-Smith M, Pilgrim N, Wynia M, Desai MM, Bright C, Krumholz HM, et al. Health care workplace discrimination and physician turnover. *J Natl Med Assoc.* 2009;101: 1274–82. [https://doi.org/10.1016/s0027-9684\(15\)31139-1](https://doi.org/10.1016/s0027-9684(15)31139-1)
  66. Yu Y, Chen Z, Huang S, Chen Z, Zhang K. What determines employment quality among people living with HIV: An empirical study in China. Wang Z, editor. *PLoS ONE.* 2020;15: e0243069. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243069>
  67. Svedberg P, Alexanderson K. Associations between sickness absence and harassment, threats, violence, or discrimination: A cross-sectional study of the Swedish Police. *Work.* 2012;42: 83–92. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2012-14773-012&https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1333>
  68. Viitasalo N, Nätti J. Perceived Age Discrimination at Work and Subsequent Long-Term Sickness Absence Among Finnish Employees. *J Occup Environ Med.* 2015;57: 801–5. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26147548/> <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000468>
  69. Clark A, Stenholm S, Pentti J, Salo P, Lange T, Török E, et al. Workplace discrimination as risk factor for long-term sickness absence: Longitudinal analyses of onset and changes in workplace adversity. Mahmoud AB, editor. *PLoS One.* 2021;16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255697>



70. Rafferty A. Skill Underutilization and Under-Skilling in Europe: The Role of Workplace Discrimination. *Work, Employment and Society*. 2020;34: 317–335. <https://doi.org/10.1177/0950017019865692>
71. Sheaffer Z, Levy S, Navot E. Fears, discrimination and perceived workplace promotion. *BJM*. 2018;13: 2–19. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2017-0165>
72. Thuillier J, Almudever B, Croity-Belz S. Perceived Workplace Discrimination and Disclosure at Work Among Lesbian and Gay Employees: The Role of Prior Coming Out Experiences in Different Life Domains. *J Homosex*. 2022;69: 1819–1841. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1933784>
73. Cheung F, Wu AMS. An investigation of predictors of successful aging in the workplace among Hong Kong Chinese older workers. *Int Psychogeriatr*. 2012;24: 449–464. <https://doi.org/10.1017/S104161021100192X>
74. Velez BL, Moradi B. Workplace support, discrimination, and person-organization fit: tests of the theory of work adjustment with LGB individuals. *J Couns Psychol*. 2012;59: 399–407. <https://doi.org/10.1037/a0028326>
75. Pavalko EK, Mossakowski KN, Hamilton VJ. Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *J Health Soc Behav*. 2003;44: 18–33. <https://doi.org/10.2307/1519813>
76. Avery DR, McKay PF, Wilson DC. What are the odds? How demographic similarity affects the prevalence of perceived employment discrimination. *J Appl Psychol*. 2008;93: 235–49. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.2.235>
77. Balsler DB. Perceptions of on-the-job discrimination and employees with disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2000;12: 179–197. <https://doi.org/10.1023/A:1013051309461>
78. Chavez LJ, Ornelas IJ, Lyles CR, Williams EC. Racial/ethnic workplace discrimination: association with tobacco and alcohol use. *Am J Prev Med*. 2015;48: 42–9. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2014.08.013>
79. Jones M, Williams ML. Twenty years on: lesbian, gay and bisexual police officers' experiences of workplace discrimination in England and Wales. *Policing and Society*. 2015;25: 188–211. <https://doi.org/10.1080/10439463.2013.817998>
80. Nunez-Smith M, Pilgrim N, Wynia M, Desai MM, Jones BA, Bright C, et al. Race/ethnicity and workplace discrimination: results of a national survey of physicians. *J Gen Intern Med*. 2009;24: 1198–204. <https://doi.org/10.1007/s11606-009-1103-9>
81. Ruzycski SM, Roach P, Holroyd-Leduc J, Barnabe C, Ahmed SB. Experiences and Perceptions of Racism and Sexism Among Alberta Physicians: Quantitative Results and Framework Analysis of a Cross-Sectional Survey. *J Gen Intern Med*. 2023;38: 165–175. <https://doi.org/10.1007/s11606-022-07734-8>
82. Wesołowska K, Elovainio M, Komulainen K, Hietapakka L, Heponiemi T. Nativity status and workplace discrimination in registered nurses: Testing the mediating role of psychosocial work characteristics. *J Adv Nurs*. 2020;76: 1594–1602. <https://doi.org/10.1111/jan.14361>
83. Kingston G, McGinnity F, O'Connell PJ. Discrimination in the labour market: nationality, ethnicity and the recession. *Work, Employment and Society*. 2015;29: 213–232. <https://doi.org/10.1177/0950017014563104>
84. Premji S, Lewchuk W. Racialized and gendered disparities in occupational exposures among Chinese and white workers in Toronto. *Ethn Health*. 2014;19: 512–28. <https://doi.org/10.1080/13557858.2013.848843>
85. Kwok Wai Wong J, H.Q. Lin A. Construction workplace discrimination. *Engineering, Construction and Architectural Management*. 2014;21: 403–420. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2013-0082>
86. Waite S. Should I Stay or Should I Go? Employment Discrimination and Workplace Harassment against Transgender and Other Minority Employees in Canada's Federal Public Service. *Journal of Homosexuality*. 2021;68: 1833–1859. <https://doi.org/10.1080/00918369.2020.1712140>
87. Coombs AAT, King RK. Workplace discrimination: experiences of practicing physicians. *J Natl Med Assoc*. 2005;97: 467–77. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-16244400446&partnerID=40&md5=061178f304df459ab12f8a2a4960acca>
88. Brown J, Drury L, Raub K, Levy B, Brantner P, Krivak TC, et al. Workplace Harassment and Discrimination in Gynecology: Results of the AAGL Member Survey. *Journal of Minimally Invasive Gynecology*. 2019;26: 838–846. <https://doi.org/10.1016/j.jmig.2019.03.004>
89. Alexis O. Internationally recruited nurses' experiences in England: A survey approach. *Nursing Outlook*. 2015;63: 238–244. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2014.10.005>
90. Biddle N. Comparing Self Perceived and Observed Labour Market Discrimination in Australia. *J of App Econ and Policy*. 2013;32: 383–394. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/17593441/32/3> <https://doi.org/10.1111/1759-3441.12044>
91. Chou R-A, Choi NG. Prevalence and correlates of perceived workplace discrimination among older workers in the United States of America. *Ageing and Society*. 2011;31: 1051–1070. <https://doi.org/10.1017/S0144686X10001297>
92. Jones JR, NiJ, Wilson DC. Comparative effects of race/ethnicity and employee engagement on withdrawal behavior. *J Manag Issues*. 2009; Available: 195–215. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-77954669402&partnerID=40&md5=746b73b5c84eb3cc01b2333261e6d362>
93. Lu DW, Pierce A, Jauregui J, Heron S, Lall MD, Mitzman J, et al. Academic Emergency Medicine Faculty Experiences with Racial and Sexual Orientation Discrimination. *West J Emerg Med*. 2020;21: 1160–1169. <https://doi.org/10.5811/westjem.2020.6.47123>

94. Nangia P, Arora T. Discrimination in the workplace in Canada: An intersectional approach. *Can J Sociol.* 2021;46 Available: 147–178: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85111268372&partnerID=40&md5=09e36418224c756305a70a6e78103cd8>
95. Gates TG, Mitchell CG. Workplace Stigma-Related Experiences Among Lesbian, Gay, and Bisexual Workers: Implications for Social Policy and Practice. *Journal of Workplace Behavioral Health.* 2013;28: 159–171. <https://doi.org/10.1080/15555240.2013.808066>
96. Wayne AS, Mueller MK, Rosenbaum M. Perceptions of Maternal Discrimination and Pregnancy/Postpartum Experiences Among Veterinary Mothers. *Front Vet Sci.* 2020;7. <https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00091>
97. Zhang H. Workplace Victimization and Discrimination in China: A Nationwide Survey. *J Interpers Violence.* 2021;36: 957–975. <https://doi.org/10.1177/0886260517729403>
98. Viitasalo N, Nätti J. Perceived Age Discrimination at Work and Subsequent Long-Term Sickness Absence Among Finnish Employees. *J Occup Environ Med.* 2015;57: 801–805. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000468>
99. Choi J, Lee J-E, Choi B, Kim J, Lee SE. Experiences and Perceptions of Gender Discrimination and Equality among Korean Surgeons: Results of a Survey of the Korean Surgical Society. *J Korean Med Sci.* 2021;36: 1–13. <https://doi.org/10.3346/jkms.2021.36.e323>
100. Lu DW, Lall MD, Mitzman J, Heron S, Pierce A, Hartman ND, et al. #MeToo in EM: A Multicenter Survey of Academic Emergency Medicine Faculty on Their Experiences with Gender Discrimination and Sexual Harassment. *West J Emerg Med.* 2020;21: 252–260. <https://doi.org/10.5811/westjem.2019.11.44592>
101. Miller J, Katz D. Gender Differences in Perception of Workplace Experience Among Anesthesiology Residents. *J Educ Perioper Med.* 2018;20.
102. ZareKhafri F, Torabizadeh C, Jaber A. Nurses' perception of workplace discrimination. *Nurs Ethics.* 2022;29: 675–684. <https://doi.org/10.1177/09697330211015291>
103. Taylor P, McLoughlin C, Earl C. Everyday discrimination in the Australian workplace: Assessing its prevalence and age and gender differences. *Australas J Ageing.* 2018;37: 245–251. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/17416612/37/4> <https://doi.org/10.1111/ajag.12597>
104. Rospenda KM, Richman JA, Shannon CA. Prevalence and Mental Health Correlates of Harassment and Discrimination in the Workplace. *J Interpers Violence.* 2009;24: 819–843. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18463311/> <https://doi.org/10.1177/0886260508317182>
105. Cataldo R, Arancibia M, Stojanova J, Papuzinski C. General concepts in biostatistics and clinical epidemiology: Observational studies with cross-sectional and ecological designs. *Medwave.* 2019;19: e7698–e7698. <https://doi.org/10.5867/medwave.2019.08.7698>
106. Dipboye RL, Colella A. *Discrimination at Work: The Psychological and Organizational Bases.* Taylor & Francis; 2013. Available: <https://books.google.cl/books?id=WLjh6V7ChtUC>
107. Kansake BA, Sakyi-Addo GB, Dumakor-Dupey NK. Creating a gender-inclusive mining industry: Uncovering the challenges of female mining stakeholders. *Resources Policy.* 2021;70: 101962. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101962>
108. Daniels S, Thornton LM. Race and workplace discrimination. *EDI.* 2019;39: 319–335. <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2018-0105>
109. Stergiou-Kita M, Lafrance M, Pritlove C, Power N. Examining theoretical approaches to men and masculinity in the context of high-risk work: Applications, benefits and challenges. *Safety Science.* 2017;96: 150–160. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.03.014>
110. Triana M del C, Jayasinghe M, Pieper JR. Perceived workplace racial discrimination and its correlates: A meta-analysis. *J Organ Behavior.* 2015;36: 491–513. <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/10991379/36/4> <https://doi.org/10.1002/job.1988>
111. Mental health at work: policy brief. World Health Organization; 2022. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
112. LeeMP, Schilla. *Fundamentals of Total Worker Health® Approaches Essential Elements for Advancing.* DHHS Publ. 2017; Available. <https://www.cdc.gov/niosh/twh/fundamentals.html>
113. Organización de las Naciones Unidas. *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe.* 2015. Available: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)

# Methodological considerations in the study of perceived discrimination at work and its association with workers health and occupational outcomes: A scoping review

## ABSTRACT

**INTRODUCTION** Perceived workplace discrimination is a complex phenomenon involving unfair treatment in the workplace based on personal characteristics such as age, ethnicity, gender, or disability. The objective of this study is to explore the association of perceived workplace discrimination with health and occupational outcomes.

**METHODS** Following the PRISMA-ScR guidelines and the Joanna Briggs Institute methodology, a scoping review of articles published between 2000 and 2022 was conducted in databases such as Pubmed, Scopus, and PsylInfo. Inclusion criteria focused on studies exploring perceived workplace discrimination among workers, excluding those on patients, students, or the general population, and articles not written in English or Spanish.

**RESULTS** Of the 9,871 articles identified, 102 met the criteria and were analyzed. Research showed a progressive increase in the study of perceived workplace discrimination, with a majority of studies in North America and Europe and a predominance of cross-sectional designs. Most studies did not clearly define the concept of perceived workplace discrimination nor report the psychometric characteristics of the measurement instruments. A significant association was found between perceived discrimination and negative outcomes in workers' mental and physical health, as well as a negative impact on job satisfaction and an increase in absenteeism. Additionally, sociodemographic characteristics such as race/ethnicity, gender, and age influenced the perception of discrimination.

**CONCLUSIONS** This review confirms that perceived workplace discrimination significantly impacts the health and job satisfaction of workers, with particular detriment in minorities and women. Despite an increase in research over the last two decades, there remains a lack of consistency in the definition and measurement of the phenomenon. Most studies have used cross-sectional designs, and there is a notable absence of research in the Latin American context.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.