

Fecha del CVA

25/05/2026

Part A. DATOS PERSONALES

Nombre	Donatella
Apellidos	Di Marco
Open Researcher and Contributor ID (ORCID) (*)	http://orcid.org/0000-0002-2612-7961

* datos obligatorios

A.1. Situación profesional actual

Puesto	Profesora Titular de Universidad
Fecha inicio	10/01/2025
Organismo/ Institución	Universidad de Sevilla
Departamento/ Centro	Dpto. De Psicología Social, Facultad de Psicología
País	España
Palabras clave	Organizaciones Inclusivas, Organizaciones Saludables, Voz y Participación en el Trabajo

A.2. Situación profesional anterior

Periodo	Puesto/ Institución/ País / Motivo interrupción
2024-2025	Profesora Permanente Laboral Interina – Universidad de Sevilla (España)
2019-2024	Profesora Ayudante Doctora – Universidad de Sevilla (España)
2017-2019	Investigadora postdoctoral – ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa - Fundação para a Ciência e a Tecnologia (Portugal)
2016-2017	Investigadora postdoctoral – Universidad de Sevilla (España)
2015-2016	Docente a tiempo completo - Universidad Técnica Particular de Loja (Ecuador)
2010-2014	Investigadora predoctoral – Beca FPU – Universidad de Sevilla (España)

A.3. Formación Académica

Grado/Master/Tesis	Universidad/Pais	Año
Doctorado en Psicología de los Recursos Humanos (Premio extraordinario de doctorado)	Universidad de Sevilla, España	2014
Máster en Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos	Universidad de Sevilla, España	2011

Parte B. RESUMEN DEL CV

Donatella Di Marco es Profesora Titular del Departamento de Psicología Social de la Universidad de Sevilla (US). Realizó sus estudios de doctorado en la US como Becaria FPU (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España) dentro del grupo de Investigación y Desarrollo de los Recursos Humanos y las Organizaciones (Grupo PAIDI HUM-568), del que continúa siendo miembro activo y donde coordina la línea de investigación "Diversidad sexual e identidad de género en las organizaciones". Desde el comienzo de su trayectoria investigadora, se ha centrado en estudiar la experiencia de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBT) en el trabajo, poniendo de manifiesto los factores individuales y organizacionales que afectan a su bienestar. También se ha centrado en identificar las prácticas inclusivas más afectivas. Ha publicado sus trabajos en revistas de impacto (e.g., Journal of Interpersonal Violence, Journal of Organizational Behavior, Archives of Sexual Behavior, Current Psychology, Frontiers in Psychology) y algunos de ellos han sido citados en revista prestigiosas como Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Journal of Management o Journal of Business Ethics. Ha dirigido una tesis doctoral, defendida en 2023 y ganadora del Premio Accessit como mejor tesis doctoral en materia de

igualdad de género de la US. La tesis ha dado lugar a tres publicaciones, una indexada en Q1 y 2 en Q2 (JCR). Actualmente, dirige otras dos tesis.

Ha difundido los resultados de su investigación en congresos internacionales (e.g., Equality, Diversity and Inclusion International Conference, Congress of European Association of Work and Organizational Psychology, European Academy of Occupational Health Psychology Conference) y en eventos de divulgación (e.g., Noche de los Investigadores). También ejerce como evaluadora para revistas científicas (e.g., Journal of Business Ethics, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Social Indicators Research, Journal of Work and Organizational Psychology, Current Psychology).

Desde el 2019 es coordinadora del Máster Universitario en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de la US. Es miembro del Laboratorio Observatorio de Salud Laboral desde la Perspectiva de Género en Andalucía (LAOGEN) desde el 2020.

En 2026 ha recibido el premio Investigación con Orgullo, otorgado por el Ayuntamiento de Sevilla.

Part C. LISTADO DE APORTACIONES MÁS RELEVANTES (últimos 10 años).

C.1. Publicaciones más importantes en libros y revistas.

Artículos de revistas científicas (últimos 10 años)

• **Di Marco, D., Corlett, S.,** da Silva, S., y Paolillo, A. (2026). Types and outcomes of safety interventions addressed to diverse workers: a scoping review. *Safety Science*, 201, 107266. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2026.107266> **Q1 JCR, Operations Research & Management Science**

• Renedo, S., Inés Martínez-Corts, **Di Marco, D.**, y Medina, F. J. (2025). “Sweeten the (i)-deal”: unveiling power and influence dynamics in family small and medium-sized enterprises. *Journal of Family Business Management*, 15(3), 728-758. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2024-0127> **Q2 JCR, Management**

• Corlett, S., **Di Marco, D.**, Hoel, H., Munduate, L. y Arenas, A. (2024). Setting Boundaries at Work: Development and Validation of the Sexual Identity Disclosure Dynamics Scale. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Identity*, <https://doi.org/10.1037/sgd0000741> **Q1 JCR, Psychology**

• **Di Marco, D.**, Hoel, H., Arenas, A. y Munduate, L. (2024). Non-heteronormative sexual orientations at work: disclosure dynamics and the negotiation of boundaries between lesbian and gay employees and their co-workers. *Journal of Homosexuality*, 71(2), 293-318. <https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2122365> **Q2 JCR, Psychology, Multidisciplinary**

• Corlett, S., **Di Marco, D.**, Munduate, L. y Arenas, A. (2023). Manifestations and Reinforcement of Heteronormativity in the Workplace: A Systematic Scoping Review. *Journal of Homosexuality*, 70(12), 2714-2740 <https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2074334> **Q2 JCR, Psychology, Multidisciplinary**

• Arenas, A., Sanclemente, F. J., Terán-Tinedo, V., y **Di Marco, D.** (2023). Spanish Validation of the Technostress Creators Scale. *Psicothema*, 35(1), 98-108. <https://doi.org/10.7334/psicothema2022.198> **Q1 JCR, Psychology, Multidisciplinary**

• Checa, I., **Di Marco, D.**, y Bohórquez, M. R. (2022). Measurement Invariance of the Satisfaction with Life Scale by Sexual Orientation. *Archives of Sexual Behavior*, 51(6), 2891-2897. <https://doi.org/10.1007/s10508-021-02240-0> **Q1 JCR, Psychology, Clinical**

• Knoll, M., Götz, M., Adriasola, E., Al-Atwi, A.A., Arenas, A., Atitsogbe, K.A., Barrett, S., Bhattacharjee, A., Blanco, N., Bogilović, S., Bollmann, G., Bosak, J., Bulut, C., Carter, M., Cerne, M., Chui, S., **Di Marco, D.**, Duden, G., Elsev, V., ... Zacher, H. (2021). International Differences in Employee Silence Motives: Scale Validation, Prevalence, and Relationships with Culture Characteristics across 33 Countries. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 619-648. <https://doi.org/10.1002/job.2512> **Q1 JCR, Psychology, Applied**

• Menardo, E., **Di Marco, D.**, Ramos, S., Brondino, M., Arenas, A., Costa, P., Carvalho, C. V. de, y Pasini, M. (2022). Nature and mindfulness to cope with work-related stress: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 5948. <https://doi.org/10.3390/ijerph19105948> **Q1 JCR, Public, Environmental & Occupational Health**

- **Di Marco, D.**, Hoel, H. y Lewis, D. (2021). Discrimination and exclusion on grounds of sexual and gender identity: are LGBT people's voices heard at the workplace? *Spanish Journal of Psychology*, 24(E18). doi: 10.1017/SJP.2021 Q3 JCR, **Psychology, Multidisciplinary**
- Corlett, S., **Di Marco, D.** y Arenas, A. (2021). 'Coming Out' Across Cultures: Examining the Experiences of Ecuadorian and Spanish LGB Employees. *Current Psychology*, 40, 5391-5401. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00463-y> Q2 JCR, **Psychology, Multidisciplinary**
- Lourenço, I., **Di Marco, D.**, Branco, M., Lopes, A. I., Sarquis, R. y Soliman, M. T. (2021). The relationship between LGBT executives and firms' value and financial performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(12), 596. <https://doi.org/10.3390/jrfm14120596> Q2 JCI, **Business, Finance**.
- **Di Marco, D.**, Arenas, A., Munduate, L. y Hoel, H. (2019). Discriminatory language in the workplace: unmasking prejudices and stereotypes. *International Journal of Social Psychology: Revista de Psicología Social*, 34(1), 110–136. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1540122> Q4 JCR, **Social, Psychology**
- **Di Marco, D.**, Hoel, H., Arenas, A. y Munduate, L. (2018). Workplace incivility as modern sexual prejudice. *Journal of Interpersonal Violence*, 33(12), 1978–2004. <https://doi.org/10.1177/0886260515621083> Q1 JCR, **Psychology, Applied**
- **Di Marco, D.**, Corts, I., Arenas, A. y Gamero, N. (2018). Spanish validation of the shorter version of the Workplace Incivility Scale: an employment status invariant measure. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00959> Q2 JCR, **Psychology**
- **Di Marco, D.**, López-Cabrera, R., Arenas, A., Giorgi, G., Arcangeli, G. y Mucci, N. (2016). Approaching the discriminatory work environment as stressor: the protective role of job satisfaction on health. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01313> Q2 JCR, **Psychology**

Libros (últimos 10 años)

- **Di Marco, D.** y Gamero, N. (2026). *Segregación y salud laboral desde la perspectiva de género. Un análisis basado en la evidencia*. Editorial Universidad de Sevilla. <https://dx.doi.org/10.12795/9788447227099>
- Corlett, S., **Di Marco, D.**, y Arenas, A. (2021). *Guía Sobre la Diversidad Sexual y la Identidad de Género en la Universidad de Sevilla*. Sevilla: Editorial de la Universidad de Sevilla. ISBN: 978-84-472-3133-1.
- Arenas, A., **Di Marco, D.**, Munduate, L. y Euwema, C.M. (2017). *Shaping inclusive workplaces through Social Dialogue*. Industrial Relations & Conflict Management Springer.

Capítulos de libros (últimos 10 años)

- **Di Marco, D.** (2025). Retos de género ante la diversidad y la interseccionalidad. En L. Munduate (Coord.), *Buenas prácticas para la gestión preventiva desde la perspectiva de género: Guía de autodiagnóstico* (pp. 111-118). Pirámide.
- Corlett, S., **Di Marco, D.**, y Arenas, A. (2022). ¿Cómo se manifiesta la heteronormatividad en las organizaciones? Un acercamiento desde la literatura científica. En F.M. Morales-Rodríguez y R. Clares (Eds.), *Atención a la diversidad afectivo-sexual, corporal y de género. Evidencias recientes*. (pp. 115-124). Editorial Universidad de Granada. ISBN: 978-84-338-6952-4
- **Di Marco, D.**, Arenas, A., Hoel, H. y Munduate, L. (2020). Living a Double Life and Experiencing Modern Sexual Prejudice: The Effect on Ecuadorian Lesbian, Gay, and Bisexual Workers' Well-Being. En N. Nakamura y C.H. Logie, (Eds.), *Perspectives on sexual orientation and diversity. LGBTQ mental health: International perspectives and experiences* (pp. 43-57). American Psychological Association.
- **Di Marco, D.**, Arenas, A., Euwema, C. M. y Munduate, L. (2017). The Circle of Inclusion: From illusion to reality. En Euwema, M. (Eds.), *Shaping inclusive workplaces through social dialogue* (pp. 261-272). Springer.
- **Di Marco, D.** (2017). Unlocking closets at organizations. En A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, M. Euwema (Eds.), *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue* (pp. 187-200). Springer.

- Arenas, A., **Di Marco, D.**, Euwema, C. M. y Munduate, L. (2017). Dialogue for inclusion: when managing diversity is not enough. En A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, M. Euwema (Eds.), *Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue* (pp. 3-21). Springer.
- **Di Marco, D.**, Arenas, A., Munduate, L. y Hoel, H. (2013). El proceso de coming out en el contexto laboral español. En J.M. Valcuende del Río, M. Marco Macarro y D. Alarcón Rubio (Eds.). *Estudios sobre diversidad sexual en Iberoamérica* (pp. 187-194). Aconcagua.

C.2. Proyectos o líneas de investigación en los que ha participado (último 6 años)

- Comisión Europea, Proyectos Erasmus+ (Ref. 2024-1-DE02-KA220-VET-000252882). 250000,00 €. *Enhancing community participation in developing strategies, actions, and communal resilience to deal with crises before, during and after (Co-Deal)*. (2024-2026)

Rol: Investigadora responsable de la Universidad de Sevilla

- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL) (Ref. PII/ 2024/0019). 39023,94 €. *FireHealth: Monitorización de indicadores de estrés en el cuerpo de bomberos y utilización de una herramienta m-health para mejorar su bienestar*. (2024-2025)

Rol: Investigadora del equipo de investigación

- Ministerio de Ciencia e Innovación (Ref. PID2023-152279OB-I00). 57500,00 €. *Prácticas de recursos humanos para la inclusión de colectivos vulnerables: negociaciones individualizadas y procesos formalizados* (2024-2028)

Rol: Investigadora del equipo de investigación

- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades *Digitalización del trabajo docente y competencias digitales del profesorado: Implicaciones para su bienestar y desempeño* (REF PID2021-126048OB-I00). (2022)

Rol: Investigadora del equipo de investigación

- Comisión Europea, Proyectos Erasmus+ (REF 2020-1-IT01-KA202-008584). 282794,00 €. *Mindfulness-in-Nature Based Training through Virtual Environments*. (2020-2023)

Rol: Investigadora responsable de la Universidad de Sevilla

- Comisión Europea, Proyectos Erasmus+ (REF 2019-1-PT01-KA202-060771). 245799,00 €. *Developing Competencies for Stress Resilience @SMEs DeSTRESS*. (2019-2022)

Rol: Investigadora responsable de la Universidad de Sevilla

- Ministerio de Economía y Competitividad - Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia (Ref. PID2019-110093GB-I00). 54450,00 € *Análisis de las Negociaciones Informales y Sus Consecuencias para la Organización y los Trabajadores*. (2020-2023)

Rol: Investigadora del equipo de investigación

C.3. Participación en actividades de transferencia de tecnología/conocimiento y explotación de resultados

Contratos (últimos 6 años)

- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Ref.: 5160/1174). 18143,95 €. *Buenas prácticas en la gestión preventiva desde la perspectiva de género en el sector de la construcción* (2024-2025)

Rol: Investigadora

- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Ref.: 5158/0424). 18143,95 €. *Sensibilización para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales* (2024-2025)

Rol: Investigadora

- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Ref.: 4565/1174). 15064,50 €. *Liderazgo inclusivo con perspectiva de género* (2022-2023)

Rol: Investigadora

- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Ref.: 4159/0892). 14925,00 €. *Segregación y salud laboral desde la perspectiva de género* (2021-2022)

Rol: Investigadora

- Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (Ref.: 4160/0424). 15900,00 €. *Buenas prácticas para la gestión preventiva con perspectiva de género* (2021-2022)

Rol: Investigadora