

ÍNDICE DE CONFIANZA EN LA EMPRESA

www.felgtbi.org



FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más

40dB.

Ficha técnica

Ámbito:	España
Trabajo de campo:	29/01/2026 a 11/02/2026
Universo:	Población de 18 años y más, residente en España y que se identifica como LGTBI+
Tamaño de la muestra:	800 entrevistas.
Error muestral:	±3,5% (95% de confianza) en el supuesto de que fuera una muestra aleatoria simple
Procedimiento de muestreo:	Entrevista online (CAWI)
Empresa que realiza el trabajo de campo:	40DB

Han participado en la elaboración de este informe:

Paula Iglesias Campos. Licenciada en Medicina y Graduada en Psicología. Máster en Psicología General Sanitaria. Presidenta de FELGTBI+

William Gil D'Avolio. Abogado y Máster Acción Solidaria Internacional e Inclusión Social, Director Ejecutivo FELGTBI+

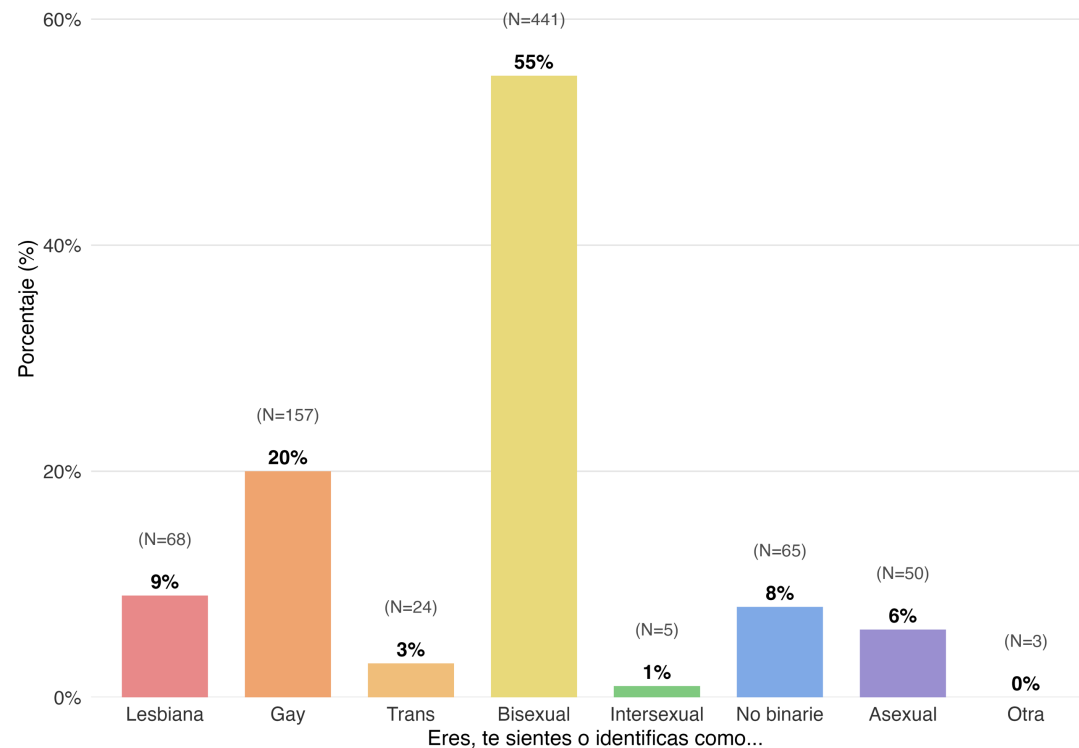
María Rodríguez- Manzanegue García. Socióloga, Responsable técnica de investigación, formación y calidad FELGTBI+

Diseño y maquetación: Raúl Núñez Vinagre

DIMENSIÓN Y CONTEXTO DE POBLACIÓN

LGBTBI+

PORCENTAJE DE RESPUESTAS A LA PREGUNTA “ERES, TE SIENTES O IDENTIFICAS COMO...” (Respuesta múltiple)



Encuesta de 40dB para FELGTBI+ de 2026

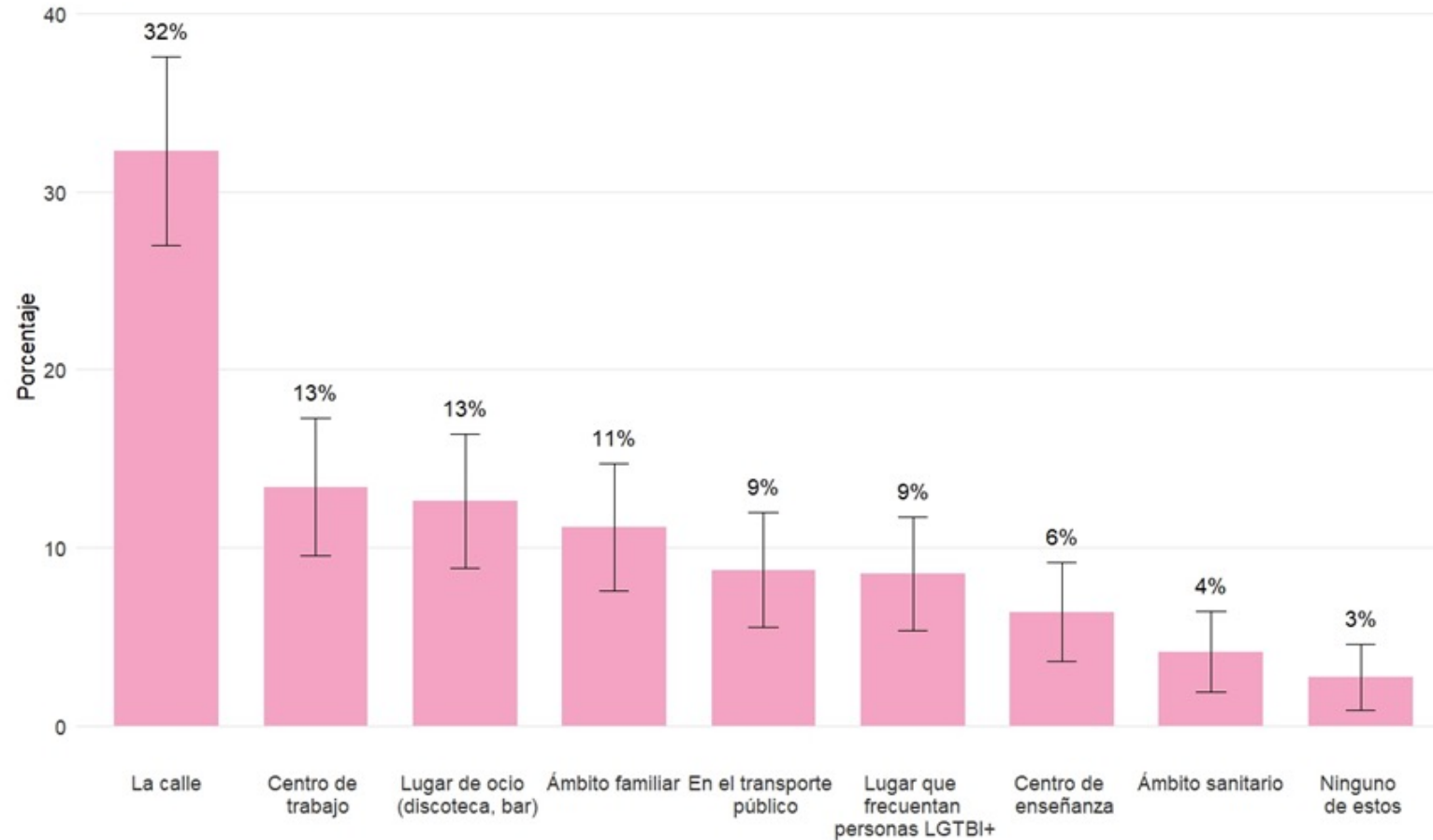
Según el Barómetro 3501 de enero de 2025 realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), la población LGTBI+ en España es del 9,6%, que añadiendo otros datos en los que la visión más pesimista es que las personas trans e intersex son un 1,5% del total de población, el resultado es que un **11% y un 12% de la población es LGTBI+**, traducido al total de población mayor de 18 años, supone aproximadamente entre **4.702.636 y 5.130.149 de personas.**

RAMA DE ACTIVIDAD DE POBLACIÓN LGTBI+



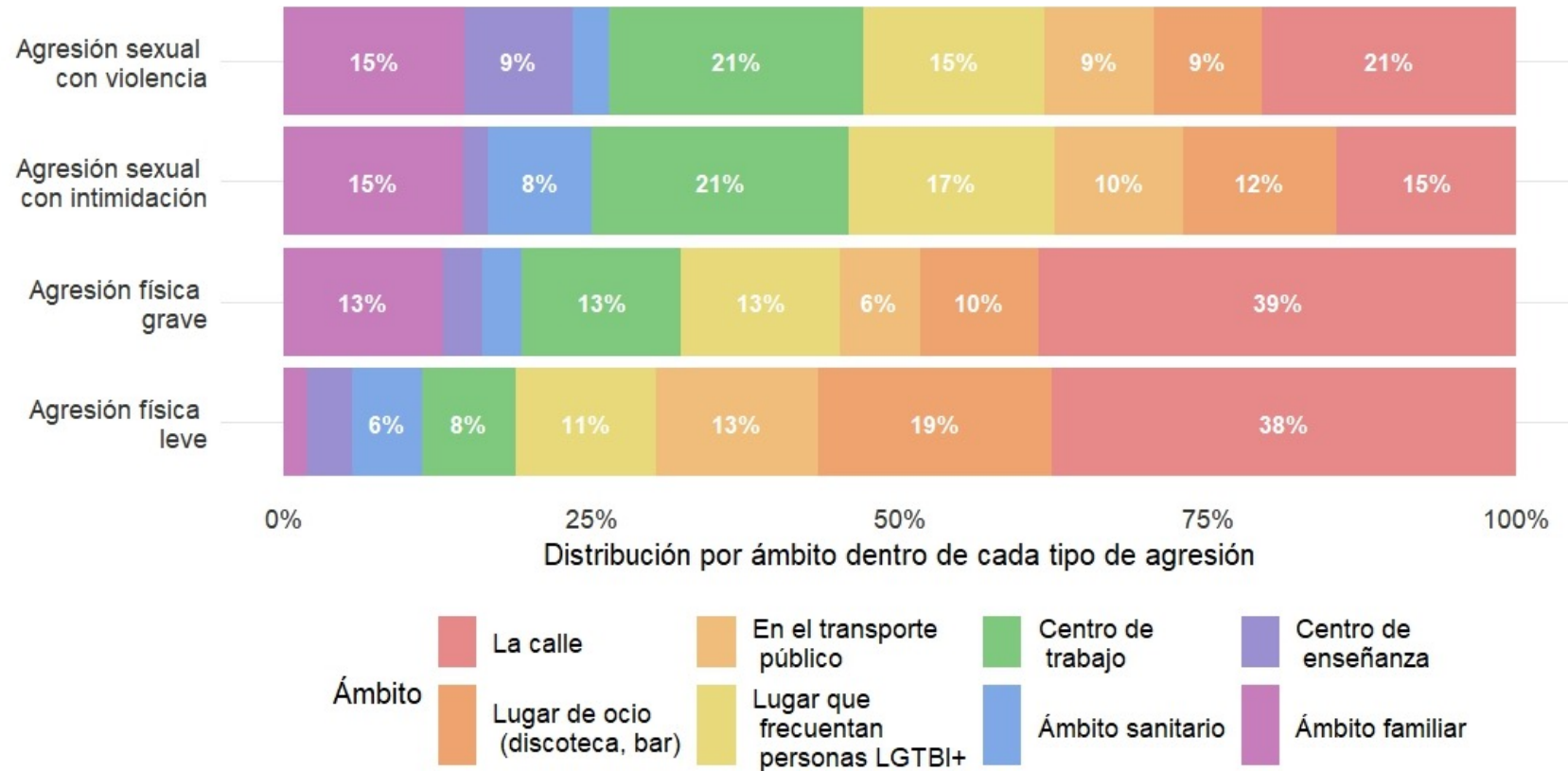
Por tercer año consecutivo rompemos el mito. La relación entre personas LGTBI+ y ramas de la actividad no es especial. Su distribución es muy parecida a la de la población en general. Por tanto, no existe una rama de actividad donde exista un volumen específico de personas LGTBI+.

DIMENSIÓN DEL **ODIO** EN LOS CENTROS DE TRABAJO



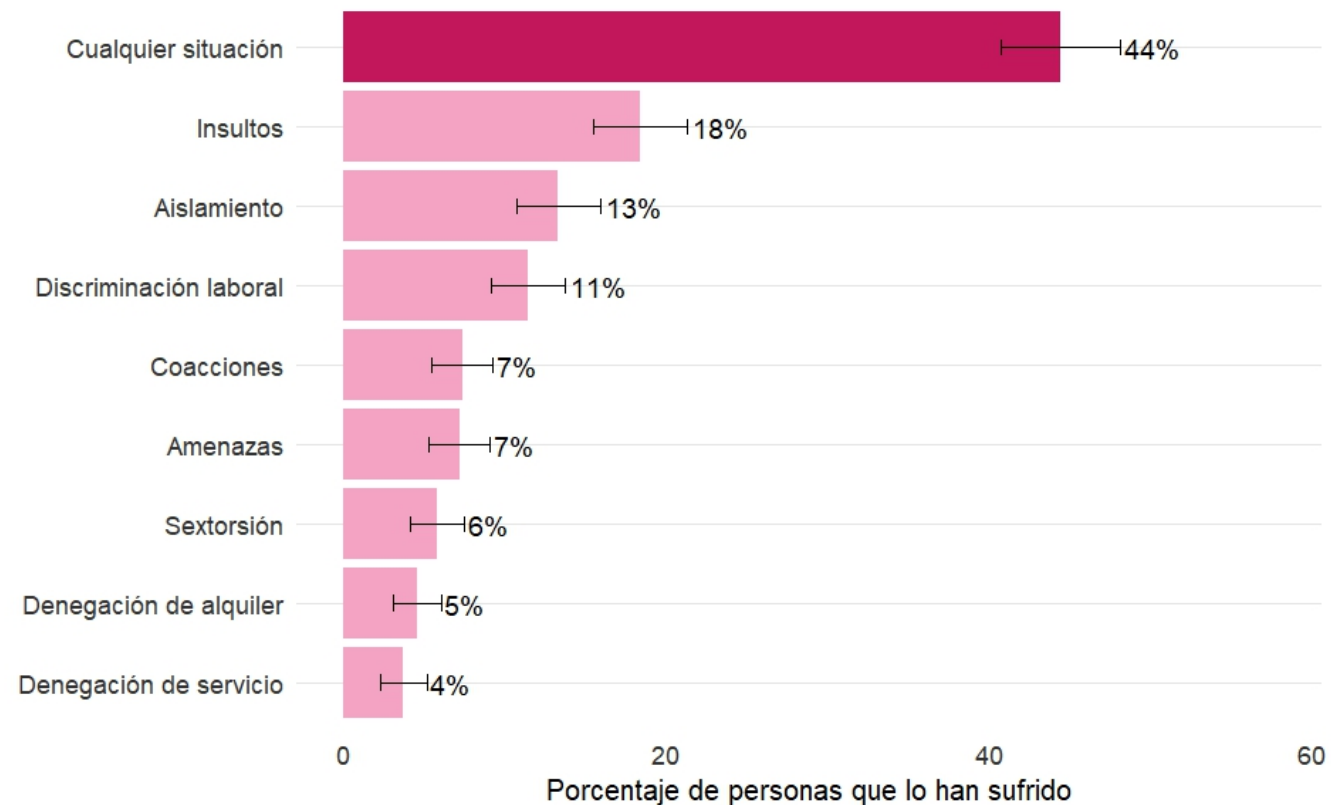
El centro de trabajo como segundo lugar donde se produce el odio. Respecto a la encuesta elaborada en 2025, incluso periodos anteriores, el centro de trabajo pasa de ocupar el sexto lugar al segundo.

SITUACIÓN, EN GRÁFICOS: EL TRABAJO COMO ÁMBITO Y TIPOLOGÍA DE ODIO



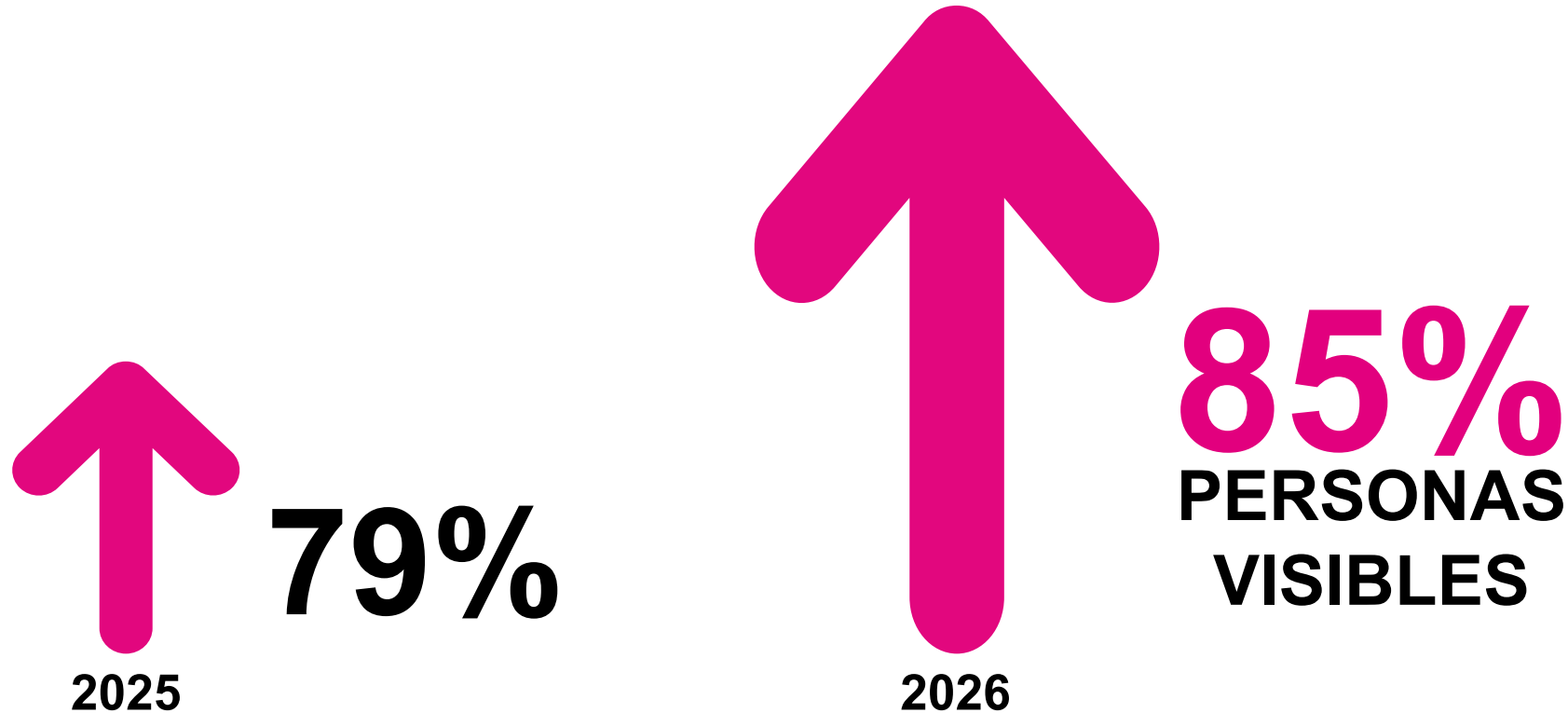
Cuando el ámbito es el centro de trabajo, este pasa a ocupar el segundo lugar, representando el 21% de los casos de agresión sexual con violencia e intimidación. Asimismo, en este entorno se producen el 13% de las agresiones físicas graves y el 9% de las agresiones físicas leves.

SITUACIÓN, EN GRÁFICOS: LA DISCRIMINACIÓN LABORAL COMO ODIO EN REDES SOCIALES

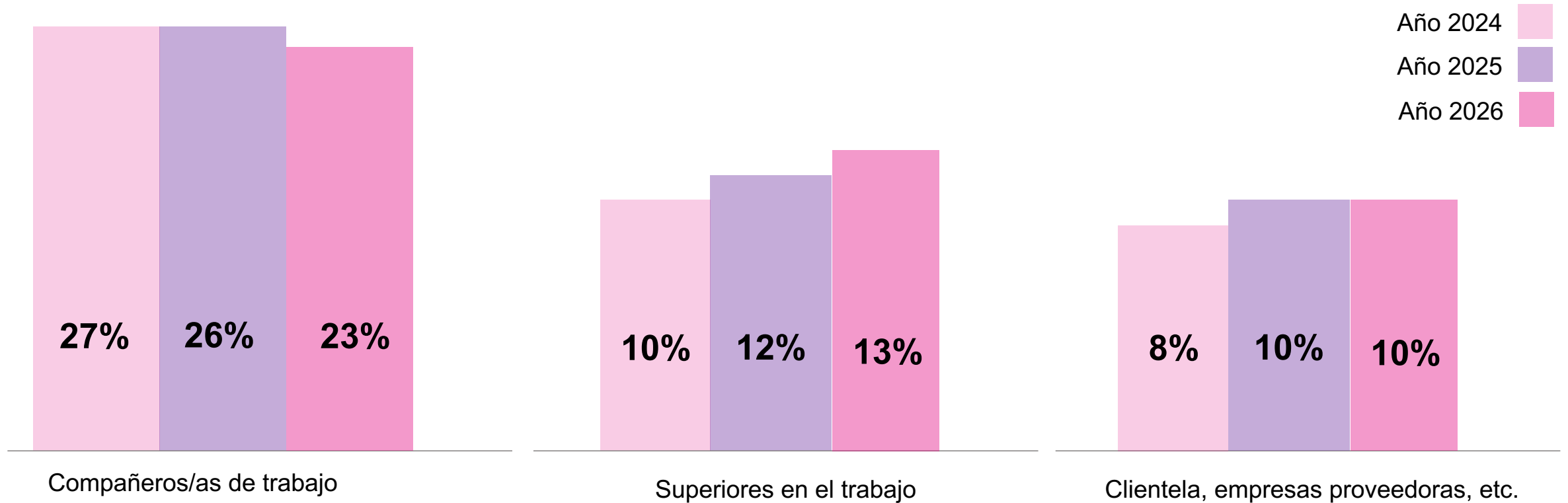


Considerando los datos de la Encuesta Estado LGTBI+ **la discriminación laboral supone un 11% de los episodios de odio en Redes Sociales**. La cuarta causa, solamente por encima del aislamiento, los insultos o cualquier situación.

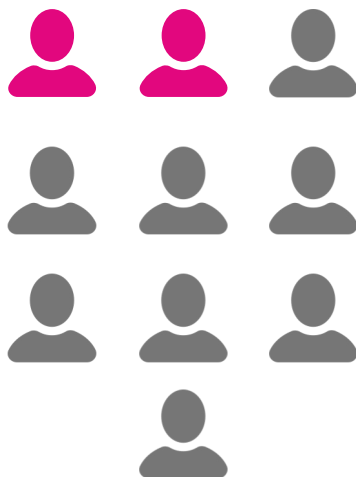
VISIBILIDAD DE LAS PERSONAS LGTBI+ EN LAS EMPRESAS



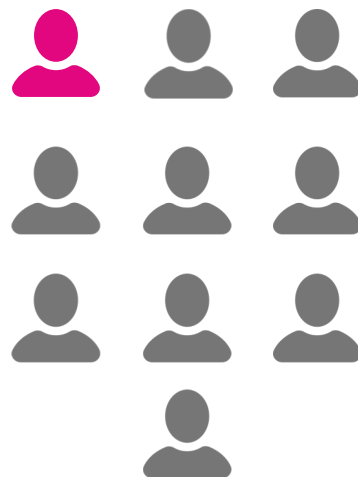
La visibilidad de las personas LGTBI+ de forma cotidiana aumentó en 2025 un 4%, y desde 2025 hasta 2026, un 6%. lo cual permite concluir que 9 de cada 10 personas es visible en su día a día. La edad media de manifestar la visibilidad de las personas LGTBI+ se mantiene en los 20 años. Sin embargo, los datos de visibilidad en contextos laborales siguen siendo muy inferiores.



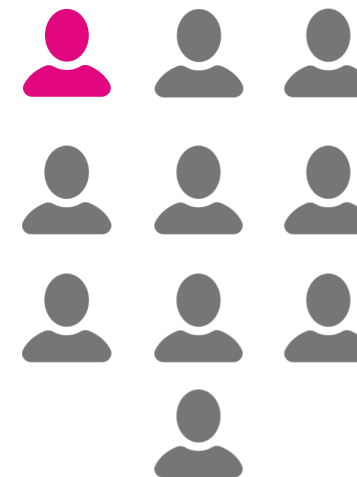
En 2026 se observa una evolución diferente. Se incrementa la visibilidad ante superiores, por tercer año consecutivo. La visibilidad ante clientela, superiores, proveedoras, etc., se mantiene. Sin embargo, la visibilidad ante compañeros/as de trabajo sigue en descenso. Desde 2024 ha perdido un 3%. No se observa, por tanto, el gran reto de igualdad la visibilidad en el contexto laboral y se intuye la persistencia en la reentrada al armario de las personas LGTBI+ en los espacios laborales, puesto que los datos se contraponen totalmente a la visibilidad en la vida cotidiana e incrementan la distancia respecto al año 2025.



Compañeros/as de trabajo



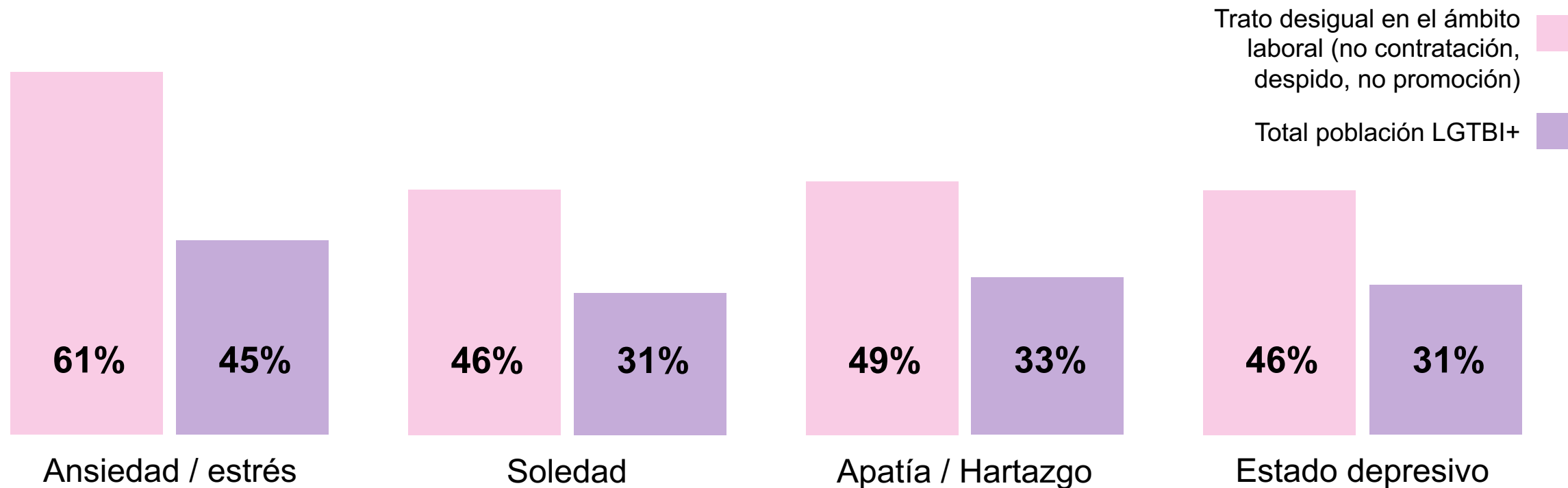
Superiores en el trabajo



Clientela, empresas proveedoras, etc.

Los datos de baja visibilidad demuestran que aun queda un largo camino por recorrer para generar mayor confianza y seguridad para que las personas LGTBI+, y que puedan mostrarse abiertamente en el contexto laboral. En una realidad donde sólo 1 de cada 10 personas es visible frente a sus superiores, clientela y empresas proveedoras externas o donde sólo 2 de cada 10 son visibles frente a sus compañeros y compañeras de trabajo, se evidencia la necesidad de afianzar el trabajo en diversidad en el ámbito corporativo.

ÍNDICE DE **CONFIANZA** EN LAS EMPRESAS

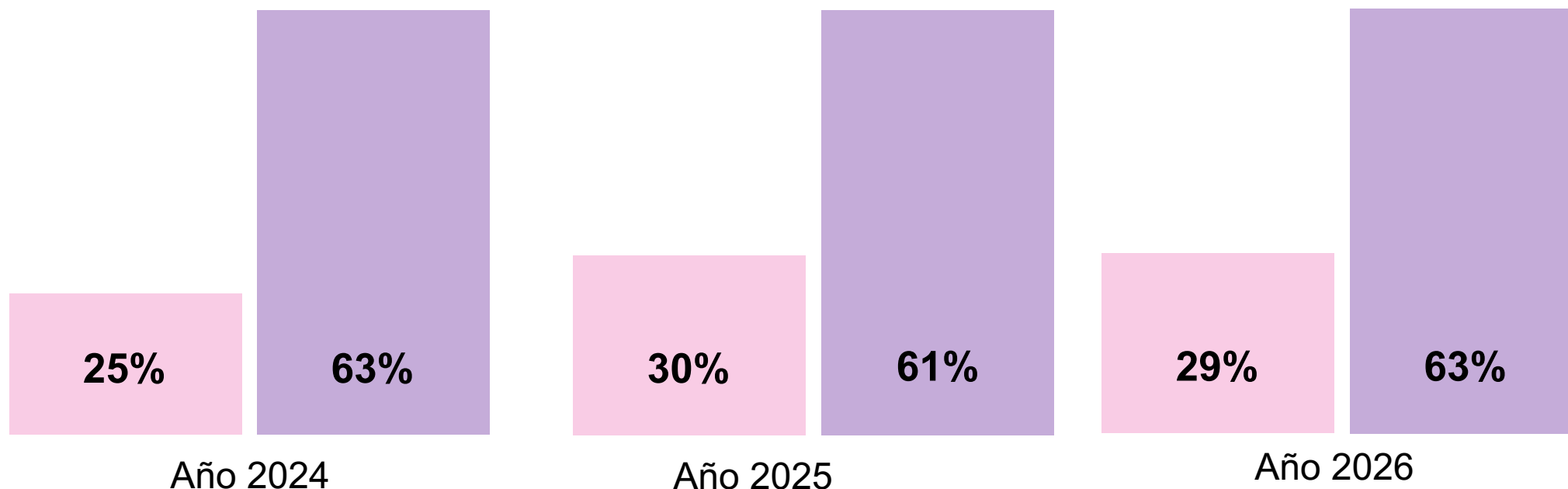


La discriminación en el trabajo produce daño emocional. La ansiedad o estrés se eleva al 45% (16% más que la población LGTBI+ general), La soledad se eleva en un 15% por encima del total, la apatía/ hartazgo, un 16% y el estado depresivo se incrementa en un 15%.

Es importante tomar en cuenta que, se trata de estados emocionales que podrían tener un impacto directo en el desempeño profesional, desarrollo laboral, productividad o sentido de pertenencia de la persona. Los sucesos de discriminación no son hechos aislados, y afectan tanto en la persona como en el entorno del negocio.

Mucho + bastante

Poco + nada

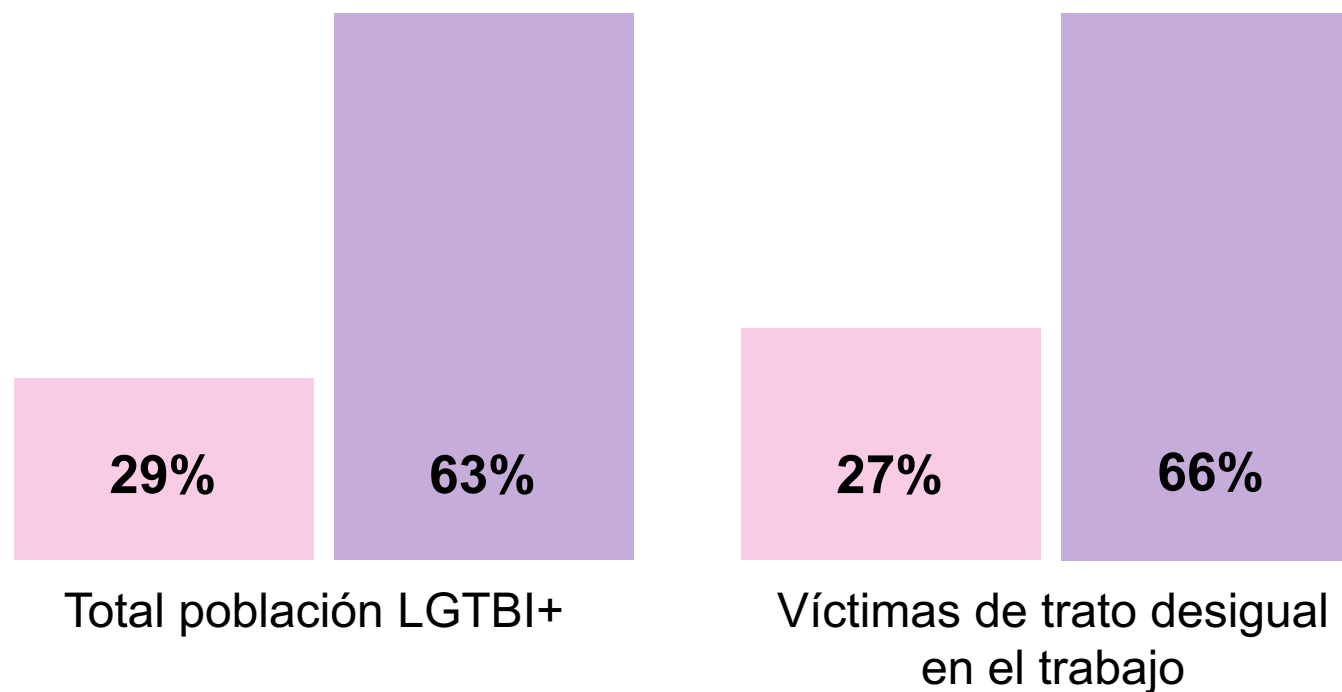


¿Estancamiento o retroceso?, la satisfacción de 2025 nos devuelve un 2026 en el que se percibe un retroceso en la percepción del compromiso con las empresas. Esta circunstancia coincide con el incremento de experiencias de odio en el ámbito laboral.

¿Cómo es la percepción de quienes han vivido en el último año una experiencia de odio en el ámbito laboral?

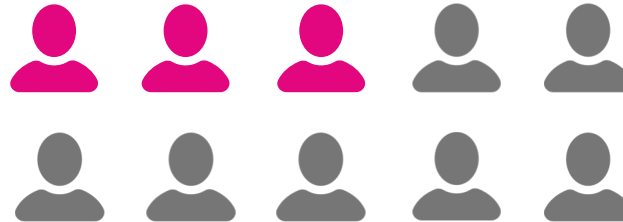
Mucho + bastante

Poco + nada



¿**Estancamiento o retroceso?**, la satisfacción de 2025 nos devuelve un 2026 en el que se percibe un retroceso en la percepción del compromiso con las empresas. Esta circunstancia coincide con el incremento de experiencias de odio en el ámbito laboral.

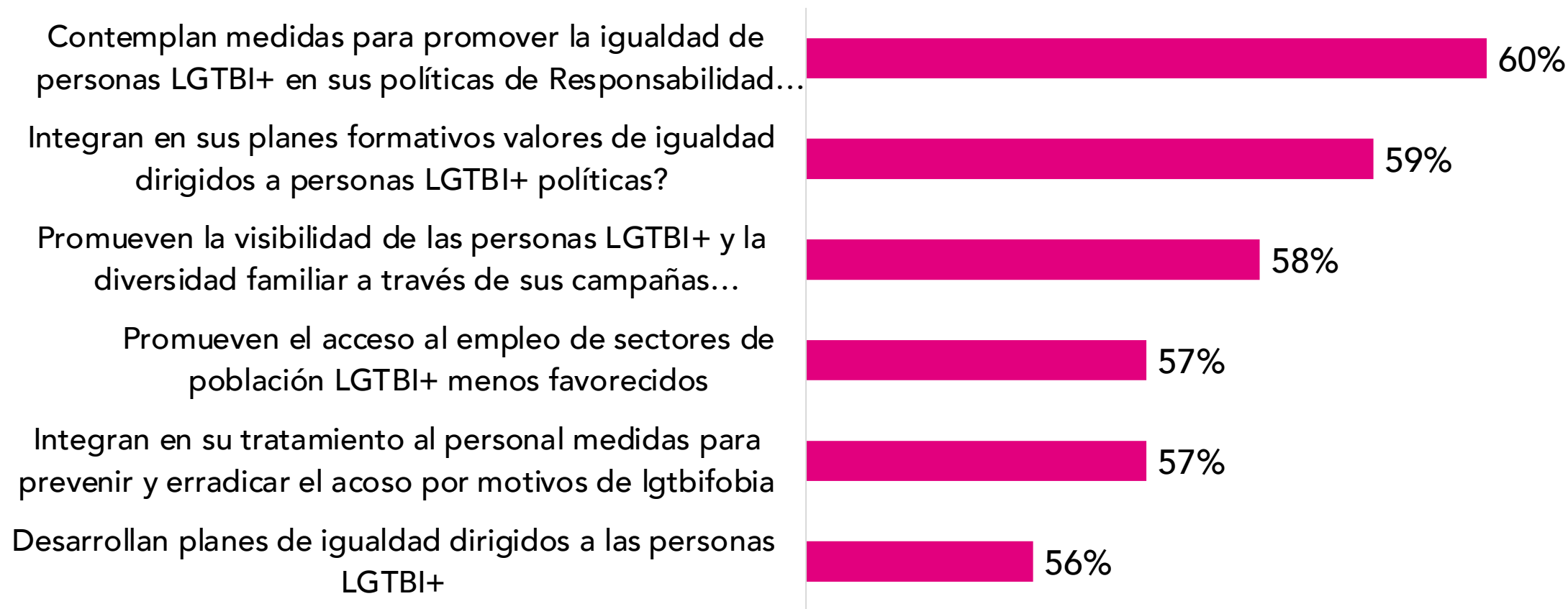
¿Cómo es la percepción de quienes han vivido en el último año una experiencia de odio en el ámbito laboral?



3 de cada 10 personas LGTBI+

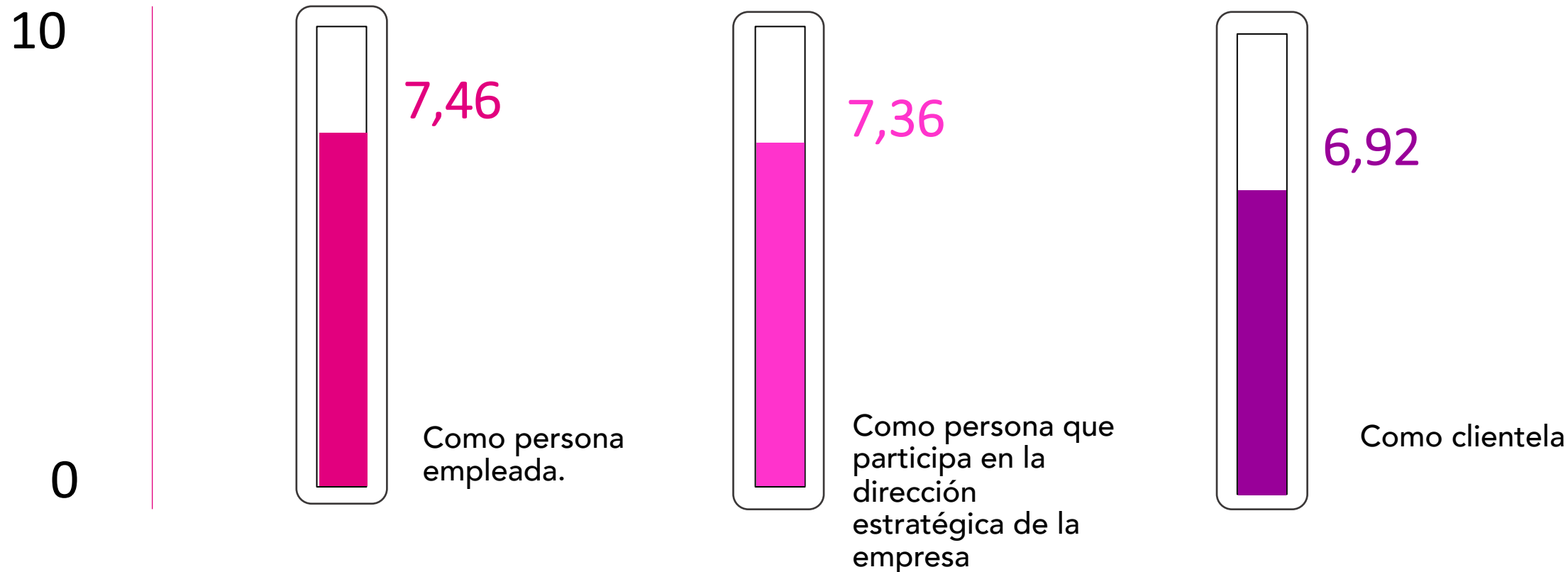
Perciben el compromiso de las empresas
con las personas LGTBI+ en las
puntuaciones “mucho” y “bastante”

¿QUÉ ESPERAN LAS PERSONAS LGTBI+ DE LAS EMPRESAS?



En 2026 el aspecto de mayor valoración por parte de las personas LGTBI+ es que las empresas promuevan la igualdad en sus políticas de Responsabilidad Social, esto indica un crecimiento y pensó importante en la valoración de las empresas como un actor social más, con la capacidad de contribuir a la mejora de los Derechos Humanos.

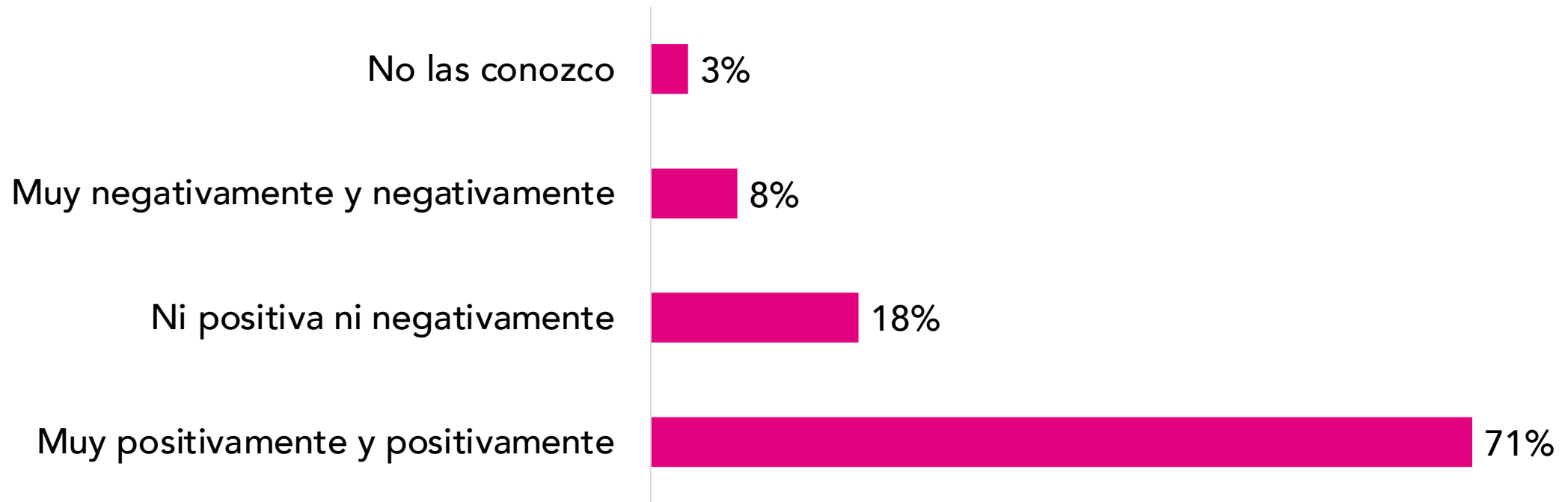
EN UNA ESCALA DE 0 A 10 (0= NADA IMPORTANTE A 10 =
TOTALMENTE IMPORTANTE), ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE
PARA TI EL COMPROMISO DE UNA EMPRESA CON LA
DIVERSIDAD LGTBI+



Puede verse que, en general para la **gran mayoría de las personas LGTBI+** el **compromiso de las empresas con la diversidad tiene una elevada importancia**. Evaluándolo desde los diferente perfiles, aunque los datos son muy homogéneos, destaca la importancia que le dan las personas empleadas, que casi alcanza los 8 puntos sobre 10.

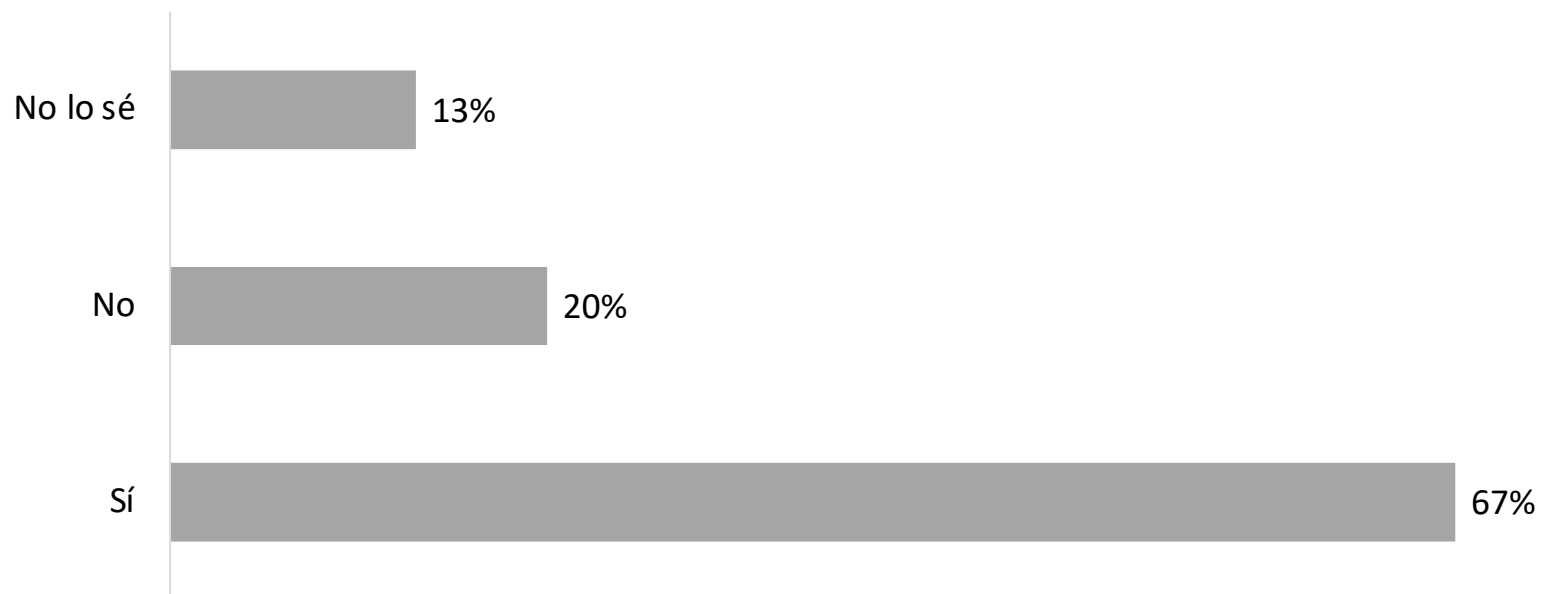
VALORACIÓN DE MEDIDAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

¿CÓMO VALORAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LAS MEDIDAS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS?



Un **71% de la población LGTBI+** valora de manera **muy positiva o positiva** la incorporación de medidas que promueven la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en la empresa. Sólo un 8% las valora negativamente. Esto demuestra que la implementación de estas medidas, además de una obligación legal, es también una demanda social.

¿CONSIDERAS QUE ES NECESARIO QUE LOS CENTROS DE TRABAJO
CUENTEN CON PROTOCOLOS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS
TRANS EN SU PROCESO DE TRANSICIÓN?



Esta pregunta se realizó antes de la publicación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Protocolo de Acompañamiento a Personas Trans en las Empresas. Ya en ese momento un **7 de cada 10 personas LGTBI+ consideraban necesario** que los centros de trabajo cuenten con protocolos para el acompañamiento a las personas trans en su proceso de transición. Lo cual demuestra lo acertado de generar políticas publicas con alta demanda social.

www.felgtbi.org



FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más

**WORKING FOR
DIVERSITY**

