

# Diversidad en las empresas: Estado LGTBI+ 2023

**Han participado en la elaboración de este informe:**

William Gil D'Avolio. Abogado y Máster Acción Solidaria Internacional e Inclusión Social

Ignacio Paredero. Licenciado en Sociología y Máster en Ciencia Política.

María Rodríguez- Manzanque García. Socióloga.

**Diseño de portada y maquetación:** Ana Rodríguez Marino.

Título: Diversidad en la empresa: Estado LGTBI+ 2023

Editado por: Federación Estatal de lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales y más, FELGTBI+

Colección: Estado LGTBI+ 2023

Madrid, noviembre de 2023

ISBN: 978-84-09-56536-8

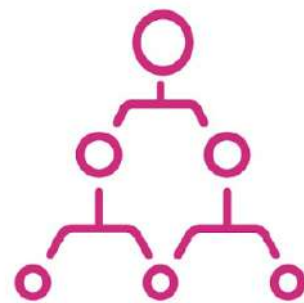
## Contenido

Presentación.....	7
Ficha técnica.....	8
Resumen ejecutivo.....	8
Características generales.....	10
Datos sociales y demográficos generales.....	10
Visibilidad.....	12
Valoración de las empresas y satisfacción con el trabajo.....	18
Percepción y valoración de las políticas empresariales en materia de diversidad.....	22
Influencia de la valoración de empresas y el nivel de confianza.....	24
Variables sociodemográficas.....	26
Experiencias negativas en el contexto de trabajo.....	30
Visión de quienes han sufrido agresiones o acoso en el ámbito laboral.....	31
Conclusiones.....	33

## Índice de gráficos

Gráfico 1: sector de la producción población LGTBI+.....	11
Gráfico 2: sector de la producción población LGTBI+ y población general (INE) .....	11
Gráfico 3: relación con los medios de producción (en %) .....	12
Gráfico 4: edad de salida del armario población LGTBI+.....	13
Gráfico 5: visibilidad población LGTBI en contextos profesionales .....	13
Gráfico 6: visibilidad en contextos laborales según orientación sexual/ identidad de género .....	14
Gráfico 7: visibilidad población LGTBI+ que trabaja en contextos laborales, por identidad de género.....	15
Gráfico 8: visibilidad en contextos laborales según nivel formativo alcanzado .....	16
Gráfico 9: visibilidad en contextos laborales según rango de edad .....	16
Gráfico 10: visibilidad en contextos laborales según ingresos netos mensuales .....	17
Gráfico 11: comparativa de satisfacción con la vida laboral y valoración del nivel de compromiso de las empresas percibido por la población LGTBI+ .....	18
Gráfico 12: satisfacción con la vida laboral y visibilidad.....	19
Gráfico 13: valoración de las empresas y visibilidad .....	20
Gráfico 14: valoración de políticas de diversidad LGTBI+ en la empresa .....	22
Gráfico 15: ¿Qué nivel de confianza te inspiran las empresas que llevan a cabo las siguientes políticas?23	
Gráfico 16: relación entre la política "Integran en su tratamiento al personal medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivos de lgtbifobia" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %) .....	24
Gráfico 17: relación entre la política "Promueven la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de sus campañas publicitarias" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %) .....	24
Gráfico 18: relación entre la política "Desarrollan planes de igualdad dirigidos a las personas LGTBI+" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %) .....	24
Gráfico 19: relación entre la política "Contemplan medidas para promover la igualdad de personas LGTBI+ en sus políticas de Responsabilidad Social Empresa" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %) .....	24
Gráfico 20: relación entre la política "Integran en sus planes formativos valores de igualdad dirigidos a personas LGTBI+" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %) .....	25
Gráfico 21: relación entre la política "Promueven el acceso al empleo de sectores de población LGTBI+ menos favorecidos" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %).....	25
Gráfico 22: valoración de la medida implantación de planes de Igualdad LGTBI+ y edad .....	26
Gráfico 23: valoración de la medida implantación de planes de Igualdad LGTBI+ y relación con el sector de la producción.....	27

Gráfico 24: valoración de la medida implantación de planes de Igualdad LGTBI+ y sector de la producción .....	27
Gráfico 25: nivel de valoración según Promueven la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de sus campañas publicitarias e ingresos netos mensuales .....	28
Gráfico 26: personas que sufrieron actos de odio en la empresa .....	30
Gráfico 27: valoración de nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ y experiencia de haber sufrido agresión en el trabajo (en%) .....	31
Gráfico 28: valoración de nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ y experiencia de haber sufrido acoso en el trabajo (en%) .....	31
Gráfico 29: valoración de las empresas que integran medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivos de lgtbifobia y experiencia de agresión en el trabajo (en%) .....	31
Gráfico 30: valoración de nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ y experiencia de haber sufrido acoso en el trabajo (en%) .....	31



## Presentación

## Presentación

La Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más (FELGTBI+) viene desarrollando desde hace más de 5 años programas de tratamiento a la diversidad en la empresa. Concretamente desde 2016 evalúa y analiza el compromiso de las empresas a través del programa EMIDIS y desde el año 2020 el programa de inserción sociolaboral “Yes, We trans”. Hasta el momento, se habían generado sinergias en las que se estudiaba la evolución de este compromiso y el desarrollo de medidas. Sin embargo, se desconocía cuál era la percepción de la población LGTBI+ respecto a las empresas y respecto a las medidas que las empresas incorporan.

Con la elaboración de este informe la FELGTBI+ devuelve a las empresas la visión de las personas LGTBI+ sobre su experiencia, visión, expectativas y la importancia de las medidas que éstas implementan y, tomando como referencia el programa EMIDIS, analiza la importancia de la gestión empresarial a partir de la gestión del capital humano, el entorno y la sociedad, es decir, desde la referencia de integralidad de las políticas de diversidad.

Este **Primer índice de confianza con las empresas** emplea el contraste de variables sociodemográficas y de percepción de medidas que incorporan las empresas, integrando la igualdad desde la perspectiva de la diversidad LGTBI+. Para la realización de este informe se ha empleado el contraste de los siguientes grupos de variables:

- Las variables sociodemográficas son: grupos de edad, tamaño del hábitat, nivel formativo, orientación sexual y/o identidad de género, volumen de ingresos netos mensuales.
- Economía: relación con el Mercado de trabajo, sector con la producción, categoría profesional, relación con los medios de producción.
- Políticas empresariales de tratamiento a la diversidad: medidas de prevención e intervención de acoso lgtbifóbico, promoción de la visibilidad y la diversidad familiar, implementación de planes de igualdad desde la perspectiva de la diversidad LGTBI+, incorporación de la diversidad LGTBI+ en las políticas RSE, integración en planes formativos del tratamiento a la diversidad y promoción de integración de sectores LGTBI+ menos favorecidos.
- Experiencias negativas: experiencias de agresiones, acoso o discriminación en el ámbito laboral, incluyendo este análisis como parte del contexto, fundamentalmente en relación con el desarrollo del marco legislativo actual.

Este Informe nace con visión de continuidad. A través de otros informes se conoce y se conocerá la importancia del sector productivo en cuanto a su potencial transformador en relación con la igualdad. Este I Índice de Confianza es un punto de partida que permitirá tener un marco general sobre los progresos alcanzados en la sociedad en esa parte de las relaciones humanas como son los contextos de trabajo.

Conocidos los resultados, este I Índice de Confianza ofrece información que permitirá establecer áreas de mejora, pero también pone de relieve el valor de las medidas implementadas y que por parte de las personas LGTBI+ encuestadas son importantes a la hora de valorar su contribución.

Deseamos que su importancia redunde en la igualdad y en los valores de quienes lo promueven.

## Ficha técnica

<b>Ámbito:</b>	<b>España</b>
<b>Trabajo de campo:</b>	20 a 28 de febrero de 2023
<b>Universo:</b>	Población de 18 años y más personas LGTBI+
<b>Tamaño de la muestra:</b>	800 entrevistas
<b>Procedimiento de muestreo:</b>	Entrevista online (CAWI)
<b>Empresa que realiza el trabajo de campo:</b>	40DB

## Resumen ejecutivo

Más de un 26,6% de las personas de la muestra trabajan en comercio, transporte y hostelería, seguidas de Administración pública, educación y sanidad. Estos datos difieren de los generales, según el contraste con los datos del Instituto Nacional de Estadística.

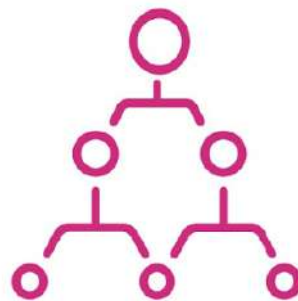
Los **niveles de visibilidad** en el trabajo son: 8,73% frente a la clientela, 14,36% frente a superiores del trabajo y un 30,91% frente a compañeros/as de trabajo.

Un 59,6% se encuentra mucho o bastante satisfecho/a con su trabajo, un 26,2% cree que las empresas están comprometidas mucho o bastante con el colectivo LGTBI+.

En general existe una valoración positiva de las medidas encaminadas a garantizar la igualdad de las personas LGTBI+ en la empresa. Destaca, por los porcentajes acumulados en las respuestas “mucho o bastante” la implantación de elementos de diversidad en la RSE (64,15%), medidas para prevenir el acoso lgtbifóbico (63,4%) y la incorporación en planes de formación de valores de igualdad desde la diversidad LGTBI+ (61,8%).

En términos generales, un 29% de la población LGTBI+ ha sufrido acoso en los últimos 5 años, un 27,5% sufrió discriminación y un 8,6% sufrió agresión física, todas por motivos lgtbifóbicos. De estos sucesos, un 43,53% de los casos de acoso fue en el ámbito laboral, un 44,93% de los ataques físicos fue en este contexto y un 70,54% del total de sucesos de discriminación.





## Características generales

## Características generales

En este apartado analizaremos las características generales de la población en LGTBI+ en cuanto a los sectores de la producción donde trabajan, las comparativas con el sector donde trabajan con la población general, el tipo de relación con los medios de producción que poseen y la relación con el Mercado de Trabajo. Por otro lado, también es importante analizar la visibilidad de las personas LGTBI+ en cuanto a su condición en contextos de trabajo u otros contextos profesionales. Este apartado finalizará con la valoración de las empresas y la satisfacción con el trabajo de las personas LGTBI+.

## Datos sociales y demográficos generales

El Gráfico 1 señala que:

- El sector donde fundamentalmente trabajan las personas LGTBI+ es en Comercio, transporte y servicios.
- El siguiente sector es el de la Administración Pública (17,5%) y el último sector es el de la agricultura que representa apenas un 1,5%.

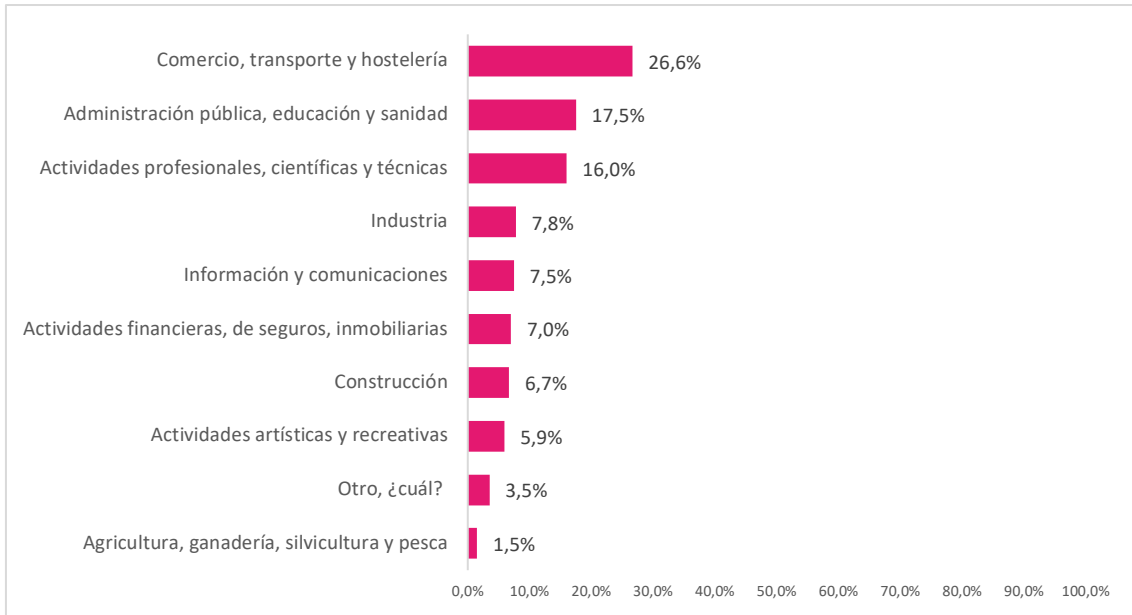
El Gráfico 2 realiza una comparativa del sector de la producción de la población LGTBI+ y la población en general (según los datos del Instituto Nacional de Estadística):

- Se encuentran diferencias fundamentalmente en el sector servicios donde se observa proporcionalmente una mayor presencia de población LGTBI+.
- En el caso de la agricultura por ejemplo si bien la población total viene a representar un 3,85% para la población LGTBI+ es del 1,6%. Es decir, su presencia en términos porcentuales es menos de la mitad de la población total.

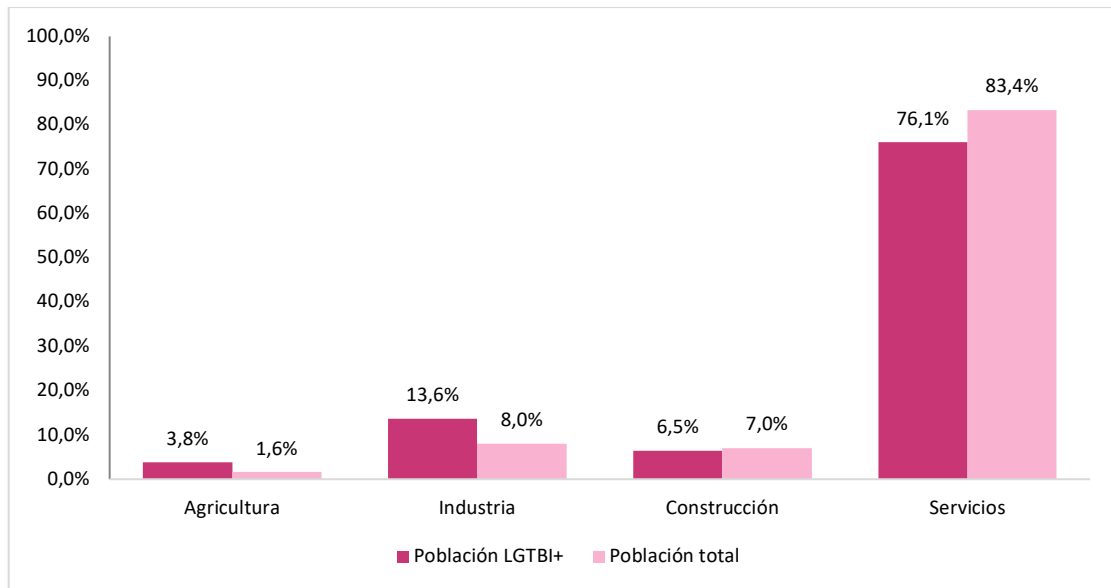
El Gráfico 3 expresa la relación con los medios de producción y:

- Aquí vemos que el número de asalariados por cuenta ajena es el 71,4%
- Seguimiento de profesionales autónomos con un 12,6% empresarios o profesionales un 10,7%.

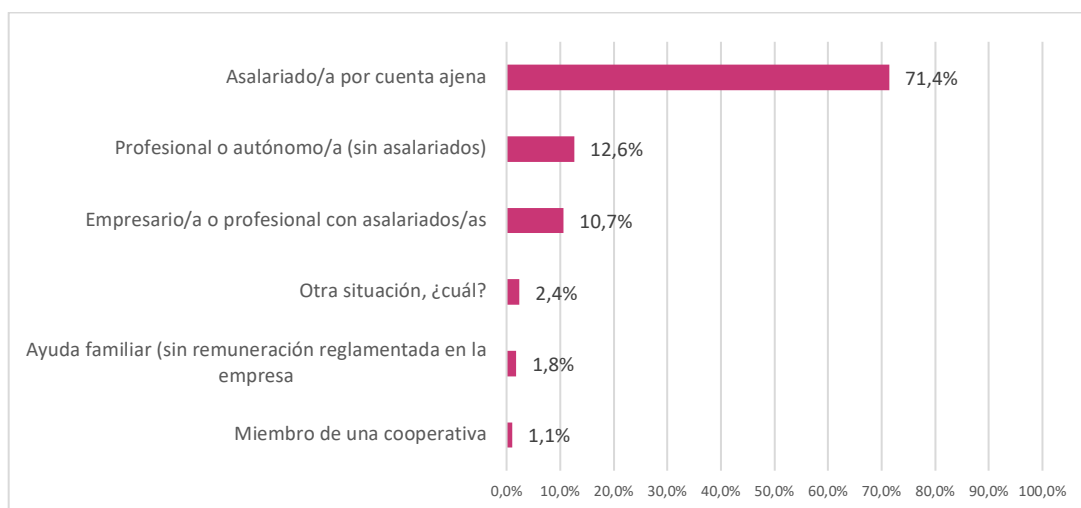
**Gráfico 1: sector de la producción población LGTBI+**



**Gráfico 2: sector de la producción población LGTBI+ y población general (INE)**



**Gráfico 3: relación con los medios de producción (en %)**



## Visibilidad

La visibilidad es un elemento importante puesto que es la forma de expresar el grado de libertad de las personas LGTBI+ y el contexto de trabajo un lugar idóneo, ya que existen dependencias económicas, profesionales y jerarquías en las que se pone a prueba el nivel de aceptación de la diversidad.

En términos generales la edad en la que la población LGTBI+ dice haber salido del armario la franja más numerosa es la correspondiente a 18 a 24 años con un 44,3% de las respuestas. Esta dinámica es diferente en el ámbito laboral /profesional. El Gráfico 6 señala que:

Las personas LGTBI+ son visibles ante sus compañeros o compañeras de trabajo con un 30,91%  
Seguido de superiores (14,36%)  
y clientela (8,73%).

Es decir, **la visibilidad no alcanza ni una cuarta parte en la situación más optimista** (compañeros/as de trabajo).

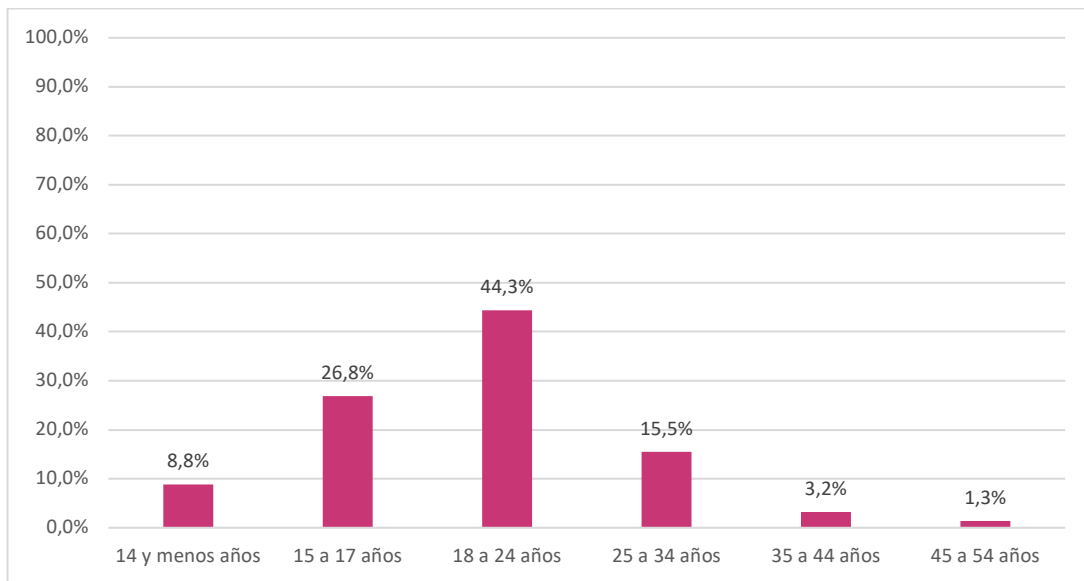
Por otro lado, la razón de juventud es un factor positivo para manifestar la visibilidad en el ámbito laboral.

- En el caso de compañeros/as de trabajo, un 43% de las personas visibles son menores de 34 años,
- Un 30,3% lo son ante superiores de trabajo
- y un 37,8% lo son ante clientela, empresas proveedoras, etc.

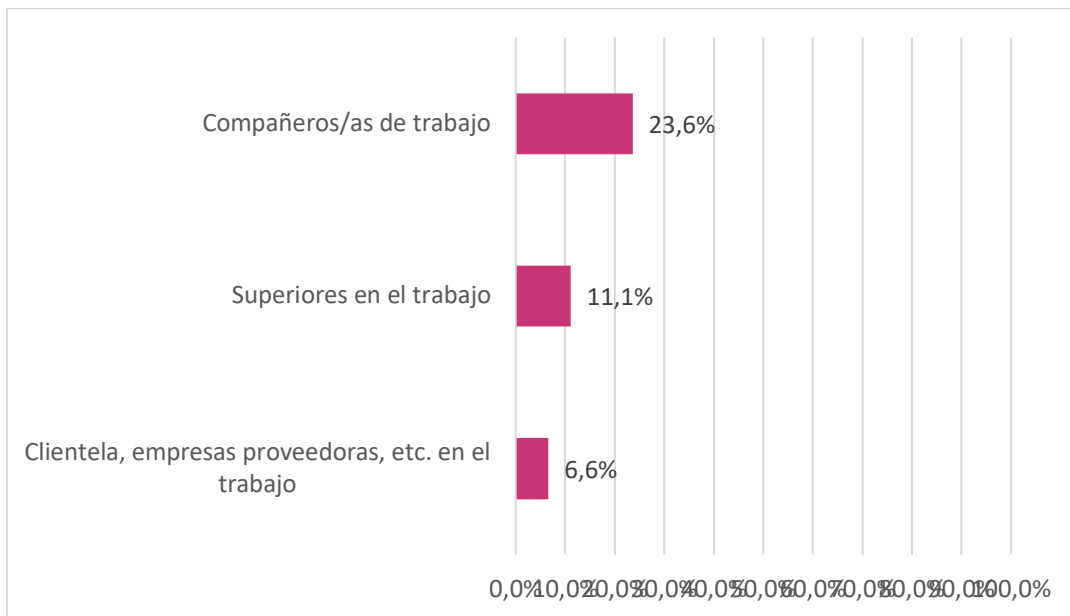
Atendiendo a la orientación sexual o identidad de género:

- Las personas más visibles en cualquiera de los contextos (compañeros/as, superiores, clientela, etc.) parecen ser las lesbianas (57,45%, 25,33% y 17,02% respectivamente) seguidas de gais y personas trans.
- Respecto a este último grupo, no se puede hacer confirmar con total certeza, de la misma forma que las personas binarias y asexuales, puesto que su número no garantiza el nivel de representatividad.
- Por otro lado, y atendiendo en este caso a un volumen interesante de personas bisexuales que han participado en la encuesta se observa su poca visibilidad (25,51%, 11,22% y 6,46% respectivamente).

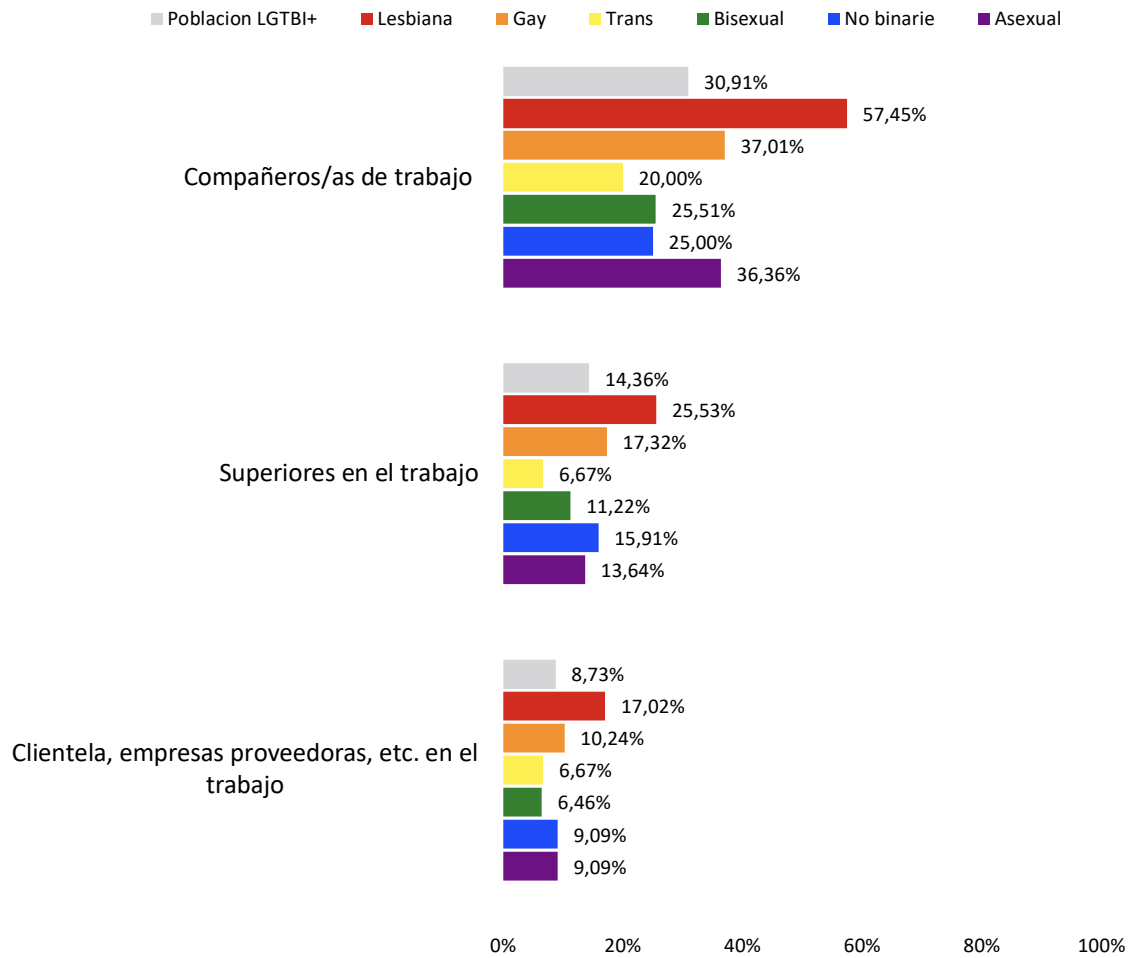
**Gráfico 4: edad de salida del armario población LGTBI+**



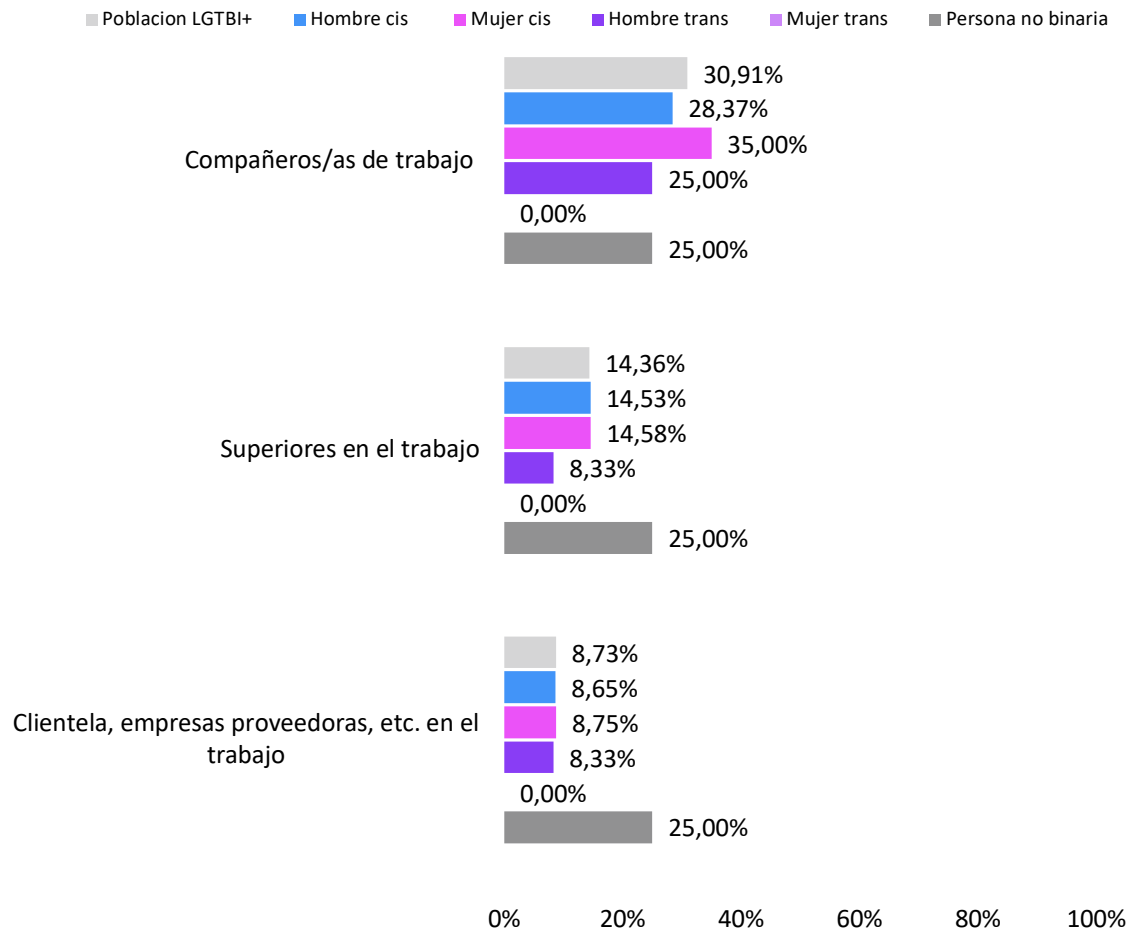
**Gráfico 5: visibilidad población LGTBI en contextos profesionales**



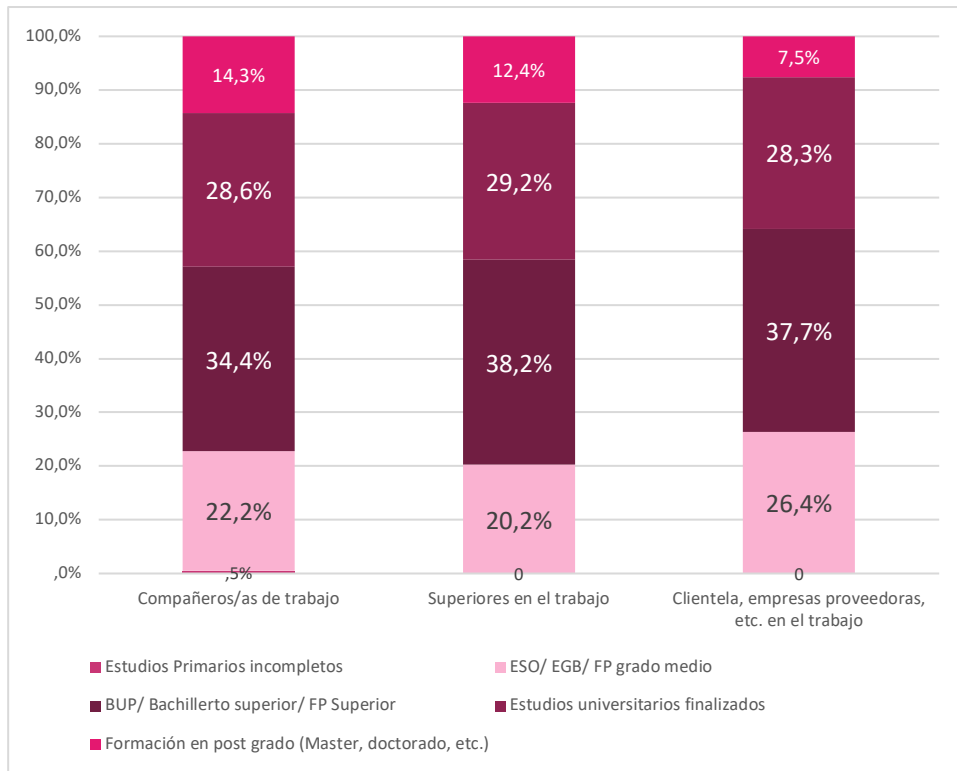
**Gráfico 6: visibilidad en contextos laborales según orientación sexual/ identidad de género**



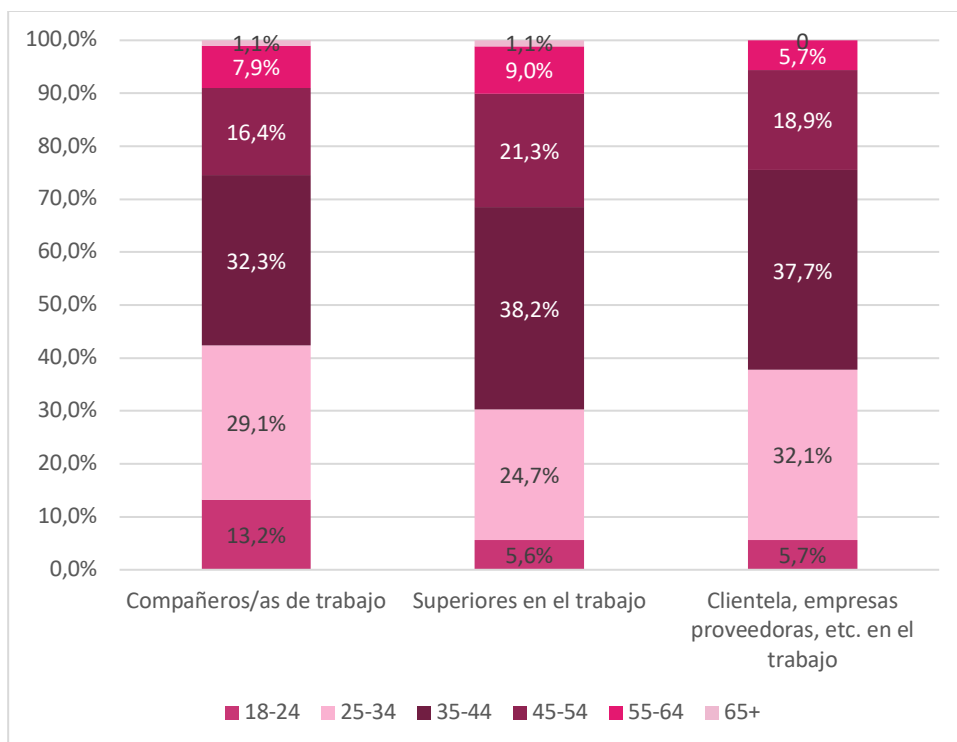
**Gráfico 7: visibilidad población LGTBI+ que trabaja en contextos laborales, por identidad de género**



**Gráfico 8: visibilidad en contextos laborales según nivel formativo alcanzado**

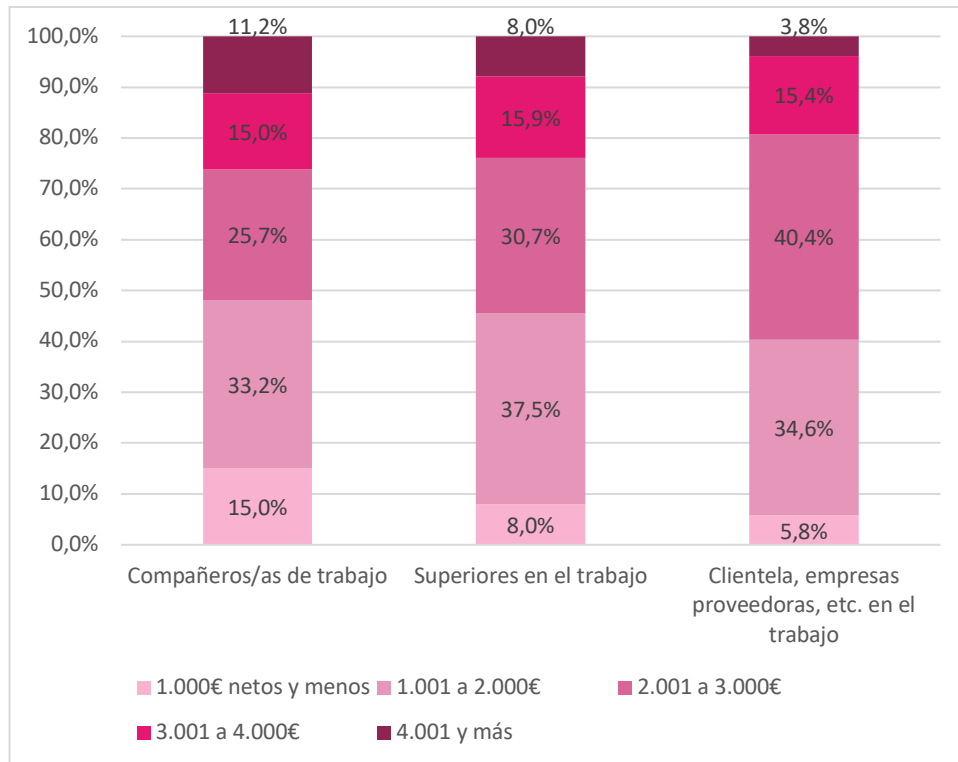


**Gráfico 9: visibilidad en contextos laborales según rango de edad**





**Gráfico 10: visibilidad en contextos laborales según ingresos netos mensuales**



## Valoración de las empresas y satisfacción con el trabajo

La visibilidad puede ser un primer estado de confianza. De hecho, se confirma la existencia de **asociación entre la visibilidad en el trabajo y la satisfacción con la vida laboral**, de la misma forma que se confirma que la visión positiva de las empresas se incrementa entre quienes son visibles como personas LGTBI+. De igual forma, el nivel de satisfacción con la vida laboral es una variable que influye sobre la visión de las empresas:

- Se observa que un 4,6% lo valora con la puntuación máxima “mucho” y un 21,6% con la opción “bastante”, la más numerosa es la respuesta “poco” con un 49,5% es decir prácticamente la mitad de las respuestas.
- En cuanto a la satisfacción con la vida laboral la dinámica es sensiblemente diferente, considerando que el 60% valora “mucho” o “bastante”, siendo la opción de respuesta “bastante” la más numerosa con el 39% de las repuestas.

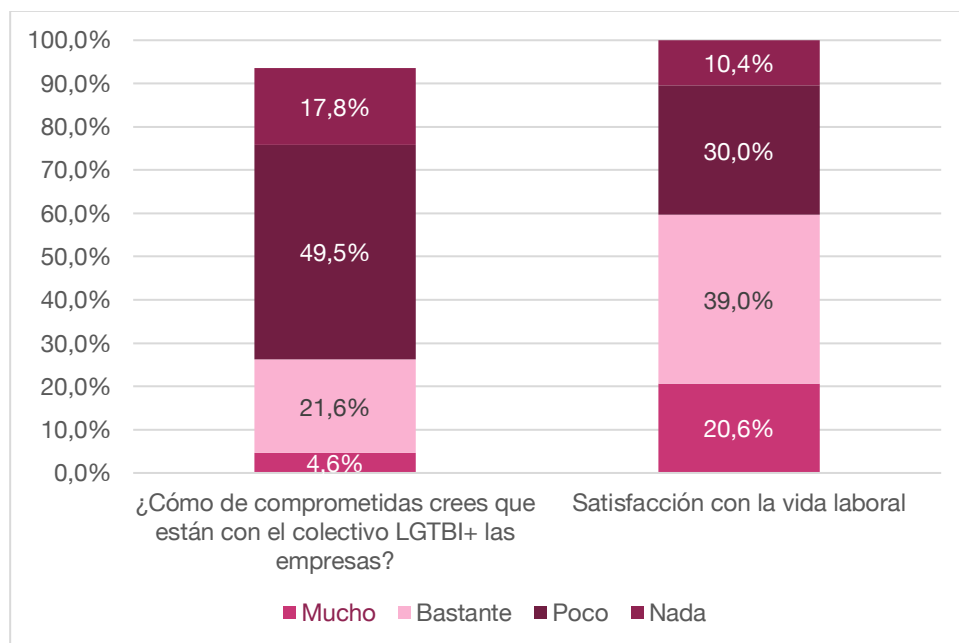
Señala la Tabla 4 que **la percepción de compromiso de las empresas va a estar estrechamente unida a la satisfacción con la vida laboral** y, al contrario, una baja satisfacción con la vida laboral conduce a una percepción negativa de las empresas con el colectivo LGTBI+. Por tanto, a través de esta afirmación, se amplía la información de otras investigaciones: la satisfacción para con el trabajo está asociada a la visión de las empresas.

Unido a ello, en relación a la satisfacción de la vida laboral y la visibilidad, **cuanta mayor es la visibilidad (Gráfico 9) mayor es la satisfacción con el trabajo.**

Igualmente se **percibe que la valoración de las empresas es más positiva en el caso en el que las personas son visibles** en cualquiera de los ámbitos ante compañeros o compañeras de trabajo superiores clientelas o empresas proveedoras.

Visibilidad-satisfacción y percepción positiva de las empresas pueden ser elementos positivos para incrementar el rendimiento, la fidelización e, incluso, la percepción positiva como personas consumidoras.

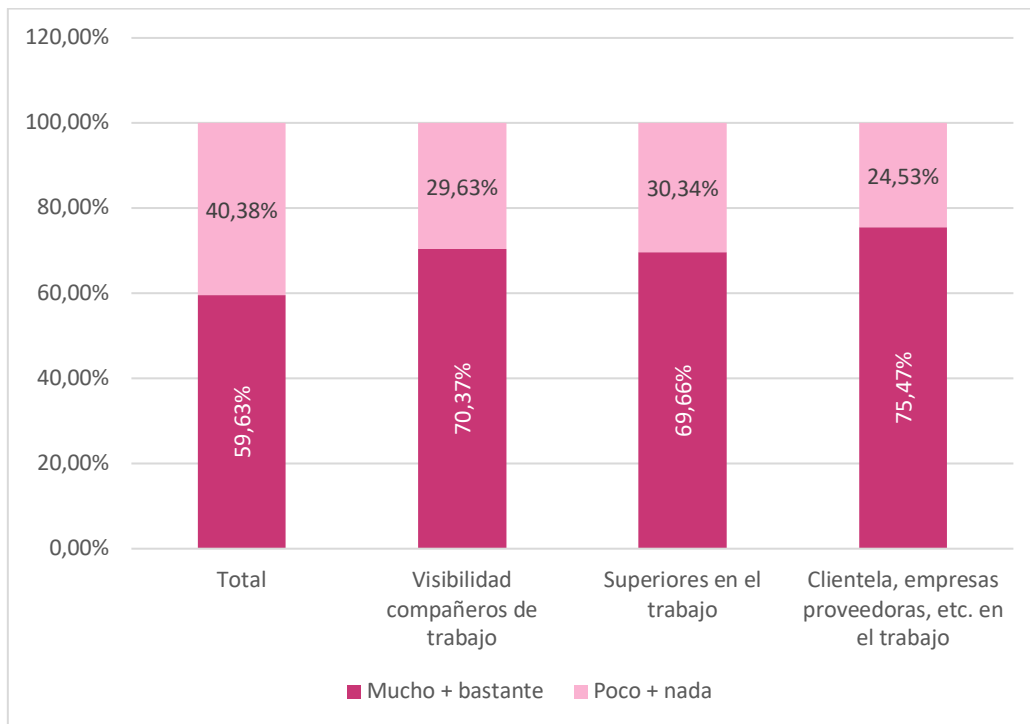
**Gráfico 11: comparativa de satisfacción con la vida laboral y valoración del nivel de compromiso de las empresas percibido por la población LGTBI+**



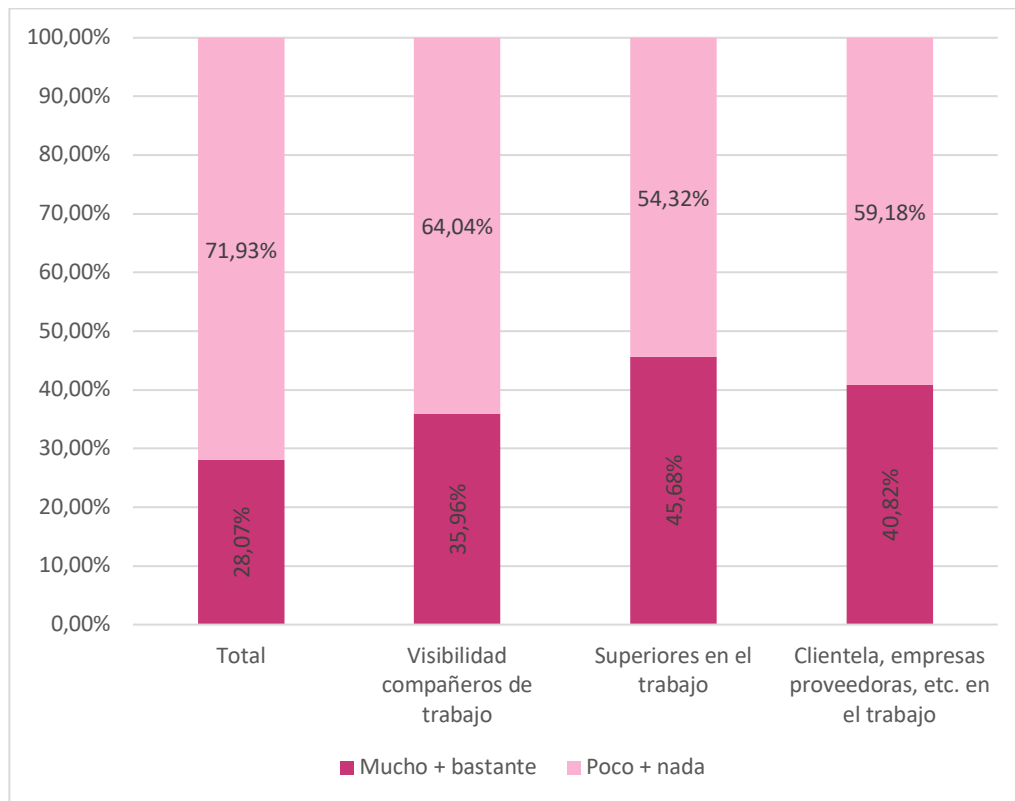
**Tabla 1: relación entre satisfacción con la vida laboral y percepción de compromiso de las empresas**

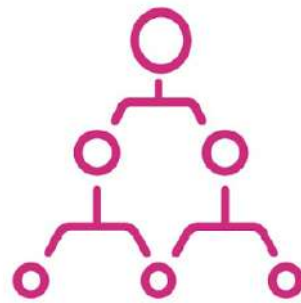
		¿Cómo de satisfecho/a dirías que estás con tu vida laboral?				
		Mucho	Bastante	Poco	Nada	Total
<b>¿Cómo de comprometidas crees que están las empresas con el colectivo LGTBI+?</b>	Mucho	9,1%	5,4%	2,1%		4,6%
	Bastante	22,4%	27,6%	15,4%	15,7%	21,6%
	Poco	45,5%	47,1%	55,4%	49,4%	49,5%
	Nada	17,0%	12,5%	22,1%	26,5%	17,8%
	No lo sé	6,1%	7,4%	5,0%	8,4%	6,5%
	<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Gráfico 12: satisfacción con la vida laboral y visibilidad**



**Gráfico 13: valoración de las empresas y visibilidad**





## Percepción y valoración de las políticas empresariales en materia de diversidad

## Percepción y valoración de las políticas empresariales en materia de diversidad

En este apartado se analiza la percepción y valoración de las políticas empresariales en materia de diversidad con dos subapartados: la influencia de la valoración de las empresas y el nivel de confianza en estas y luego, las variables sociodemográficas y su relación con estas valoraciones.

El punto de partida es que en una escala de cero a 10 en el que se valora la importancia a las políticas de diversidad LGTBI+ en la empresa, la puntuación máxima la de 10 puntos supone un 41% de las respuestas en cuanto al nivel de importancia la que ocupa un mayor porcentaje de respuestas “mucho” y “bastante”.

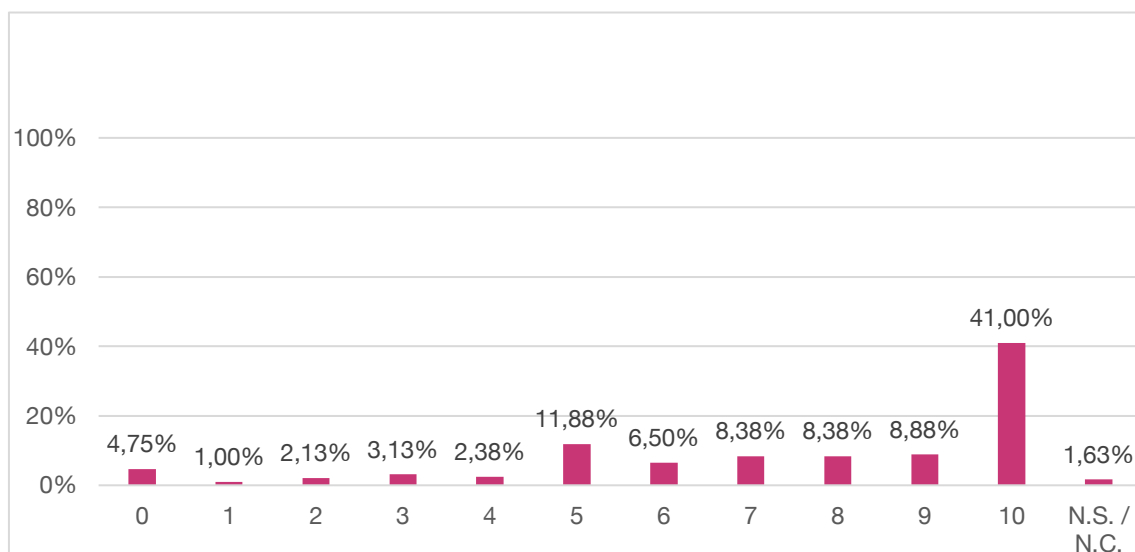
Ejemplo de ello es que un **64,13% responde con la máxima valoración en la pregunta relativa a empresas que “contemplan medidas para promover la igualdad de personas LGTBI+ en sus políticas empresariales”.**

Asociando estas respuestas al desarrollo de la legislación actual se puede considerar de acierto y esperanza por parte de las personas LGTBI+ su desarrollo.

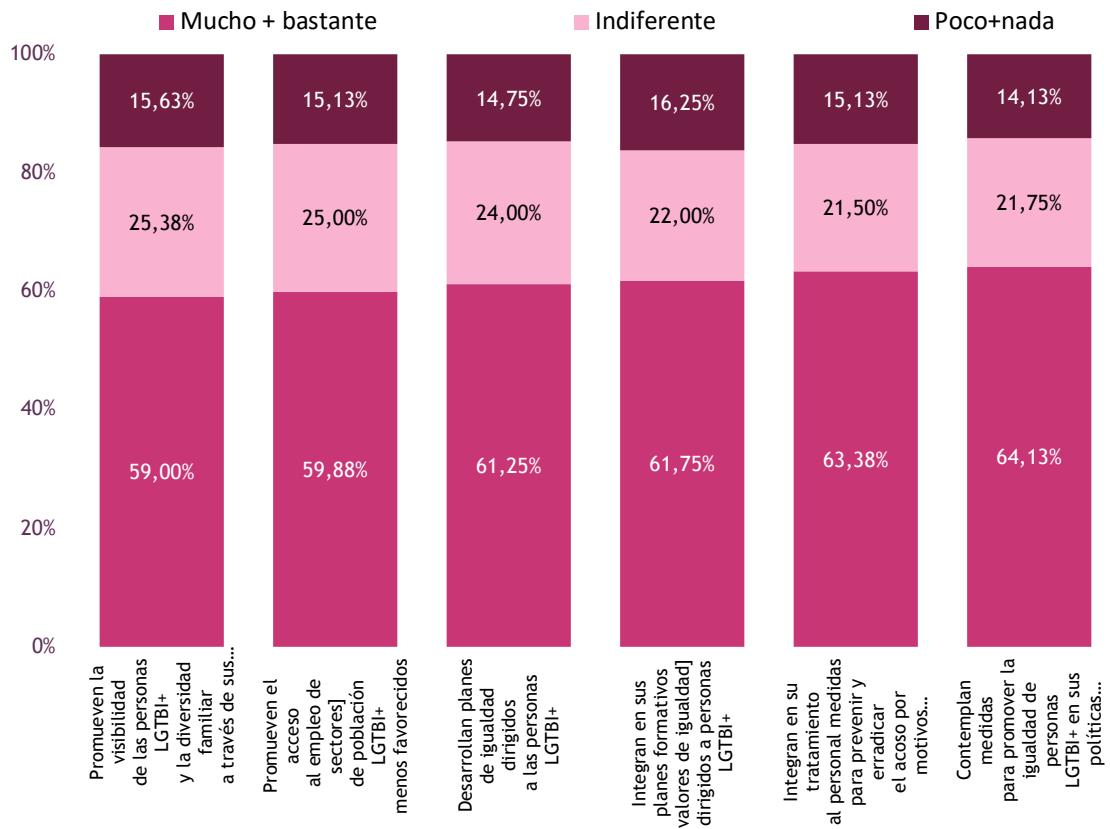
La siguiente respuesta con mayores opciones de respuesta “mucho” y “bastante” es la de “integrar en su tratamiento al personal medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivo el LGTBI+”. En tercer lugar, “integran en sus planes formativos valores de igualdad dirigidos al personal LGTBI+”. La siguiente con mayores opciones de respuesta “mucho” y “bastante”, con el 61,25% sería “desarrollan planes de igualdad dirigidas a las personas LGTBI+”, por debajo del 60% con el 59,88%, las respuestas relativas a “promueven el acceso al empleo de sectores de población menos favorecidos” y finalmente con el 59% “promueven la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de su comunicación”. Merece la pena destacar que todos los elementos suponen una valoración que sobrepasa el 50%.

Se puede decir que existe un ajuste y una sintonía entre las prioridades previstas por la legislación recientemente aprobada y las expectativas de la población LGTBI+

**Gráfico 14: valoración de políticas de diversidad LGTBI+ en la empresa**



**Gráfico 15: ¿Qué nivel de confianza te inspiran las empresas que llevan a cabo las siguientes políticas?**

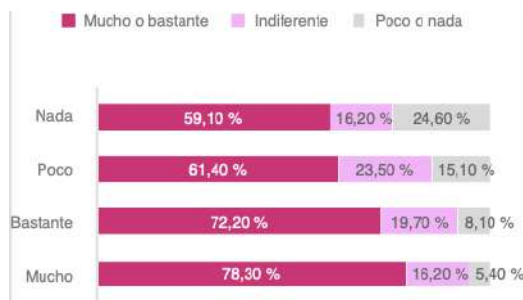


## Influencia de la valoración de empresas y el nivel de confianza

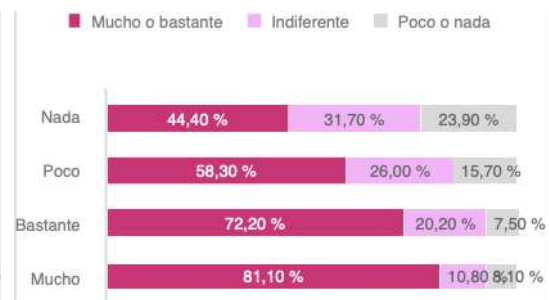
Los gráficos 13 a 18 vienen a relacionar el nivel de compromiso de las empresas con las políticas concretas en materia de diversidad LGTBI+, existiendo una relación directa entre valoración sobre este tipo de políticas y las percepciones en torno a la empresa. Así se manifiesta, por ejemplo, en:

- El Gráfico 16 que señala que en las empresas que *“integran medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivos de LGTBIfobia”*, la respuesta es *“mucho”* y *“bastante”* sobre la confianza se elevan al 78,3%.
- El gráfico 17 relaciona en la variable de empresas que dan *“visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de sus campañas publicitarias”*, los porcentajes *“mucho”* y *“bastante”* del nivel de confianza es de 80,11%.
- En este mismo gráfico, las políticas de empresa que *“desarrollan planes de igualdad”* el nivel de confianza se relaciona con las respuestas *“mucho”* y *“bastante”* al 72,9%.

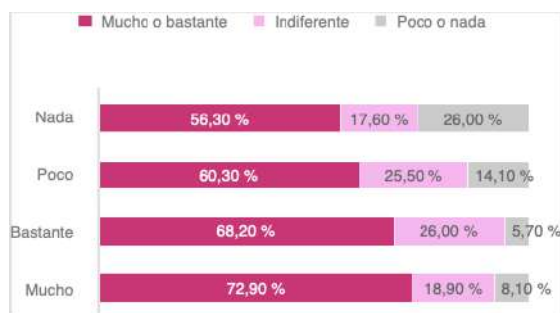
**Gráfico 16:** relación entre la política *“Integran en su tratamiento al personal medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivos de lgtbifobia”* y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %)



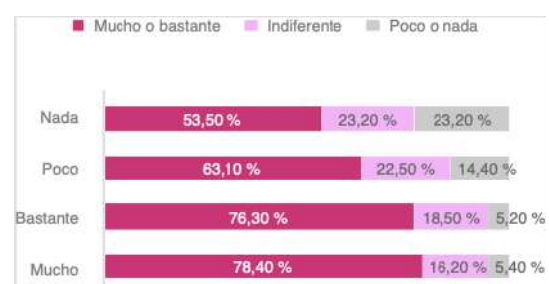
**Gráfico 17:** relación entre la política *“Promueven la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de sus campañas publicitarias”* y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %)



**Gráfico 18:** relación entre la política *“Desarrollan planes de igualdad dirigidos a las personas LGTBI+”* y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %)



**Gráfico 19:** relación entre la política *“Contemplan medidas para promover la igualdad de personas LGTBI+ en sus políticas de Responsabilidad Social Empresa”* y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %)

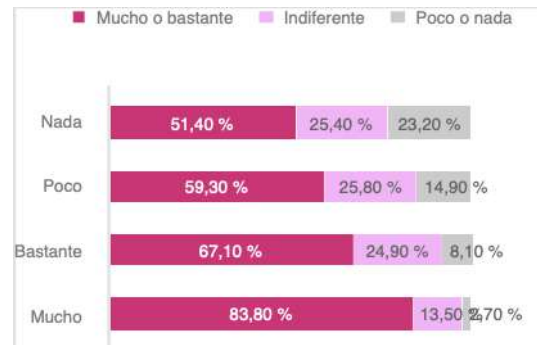




**Gráfico 20: relación entre la política "Integran en sus planes formativos valores de igualdad dirigidos a personas LGTBI+" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %)**



**Gráfico 21: relación entre la política "Promueven el acceso al empleo de sectores de población LGTBI+ menos favorecidos" y nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ (en %)**



## VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

En grupos de edad, los niveles de confianza más elevados se encuentran en las edades medianas y mayores. Se trata de una especie de progresión que relaciona la edad con la satisfacción de tal forma que cuanto más mayor se es, mayor es el índice de confianza con las empresas.

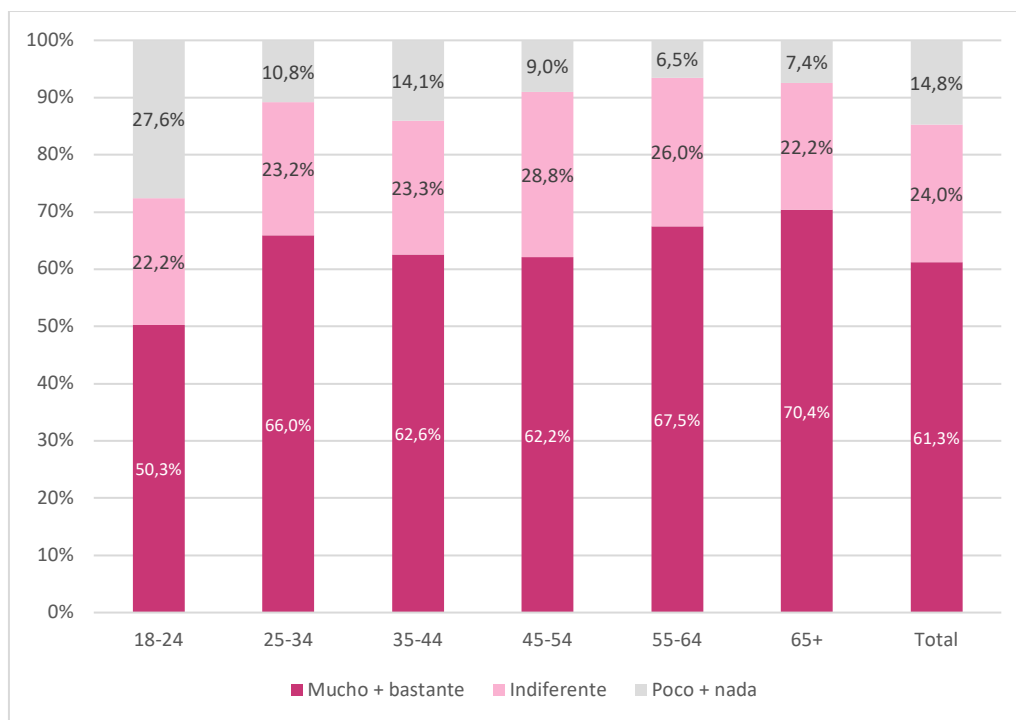
El gráfico 8 analiza esta relación con los sectores de la producción, observándose una relación entre los sectores donde más empleo ocupan las personas LGTBI+. Por ejemplo, administración pública, educación, sanidad, actividades artísticas y recreativas, cuyas valoraciones más positivas van del 68,6% al 69,6% y la baja confianza que supone el sector de la agricultura, ganadería, silvicultura o pesca donde las respuestas “mucho” y “bastante” suponen el 40%.

La relación con el volumen de ingresos netos disponibles y la valoración de “*promueven la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar*” también observa diferentes dinámicas:

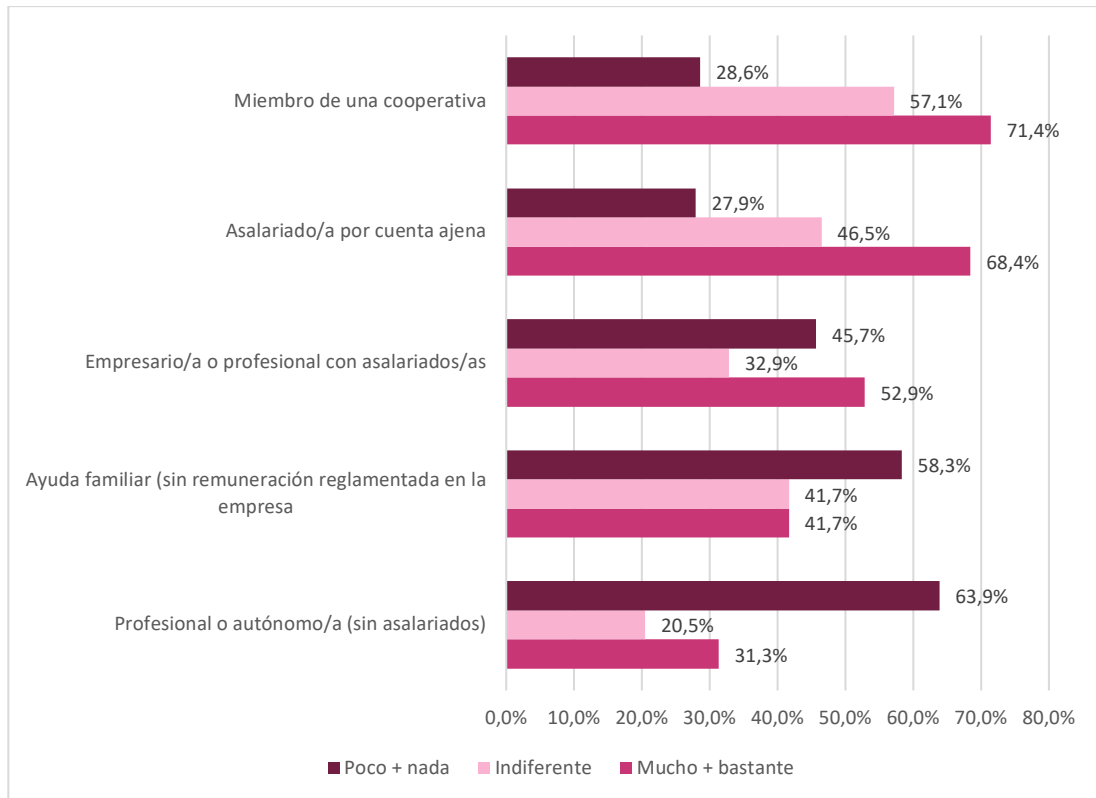
- Las personas con ingresos inferiores a 1.000€, los porcentajes de respuestas “nada” (25%) superan a los de “mucho” (23,7%).
- El grupo más habitual de ingresos (1.001 a 2.000€) mantienen un porcentaje similar entre opciones “mucho–bastante” y “poco–nada”, elevándose en la opción “indiferente”.

Se puede decir que existe una visión diferenciada sobre la valoración de las medidas implementadas y el volumen de ingresos.

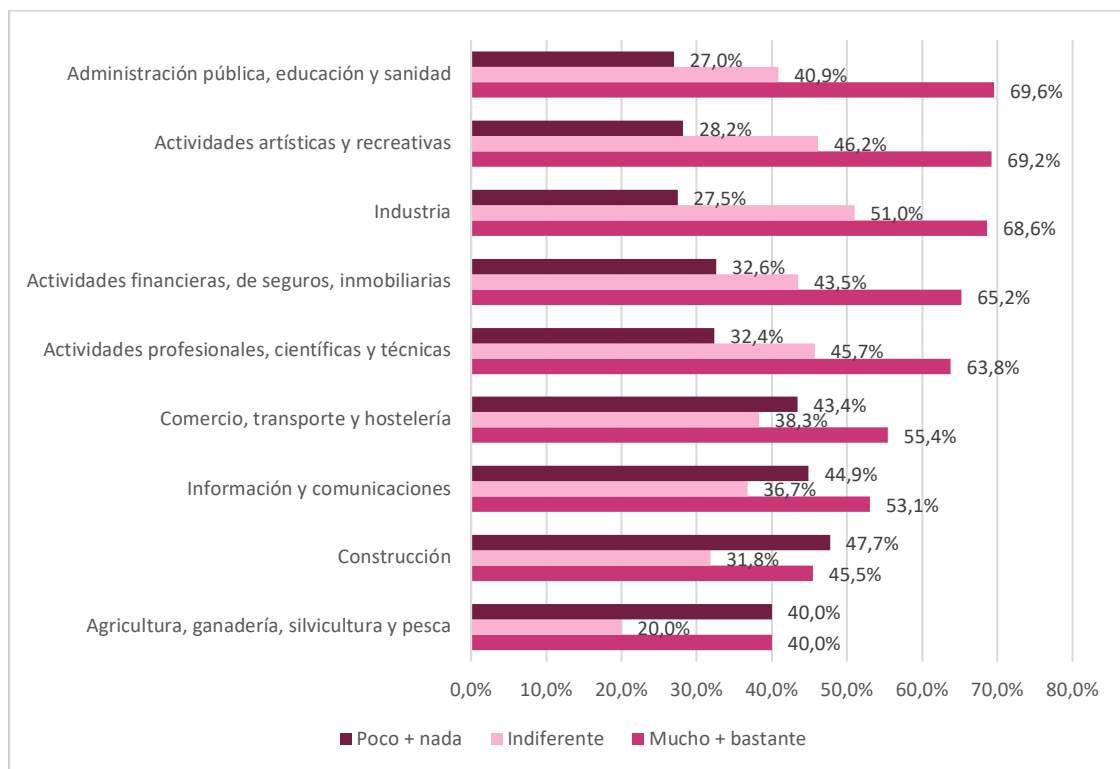
**Gráfico 22: valoración de la medida implantación de planes de Igualdad LGTBI+ y edad**



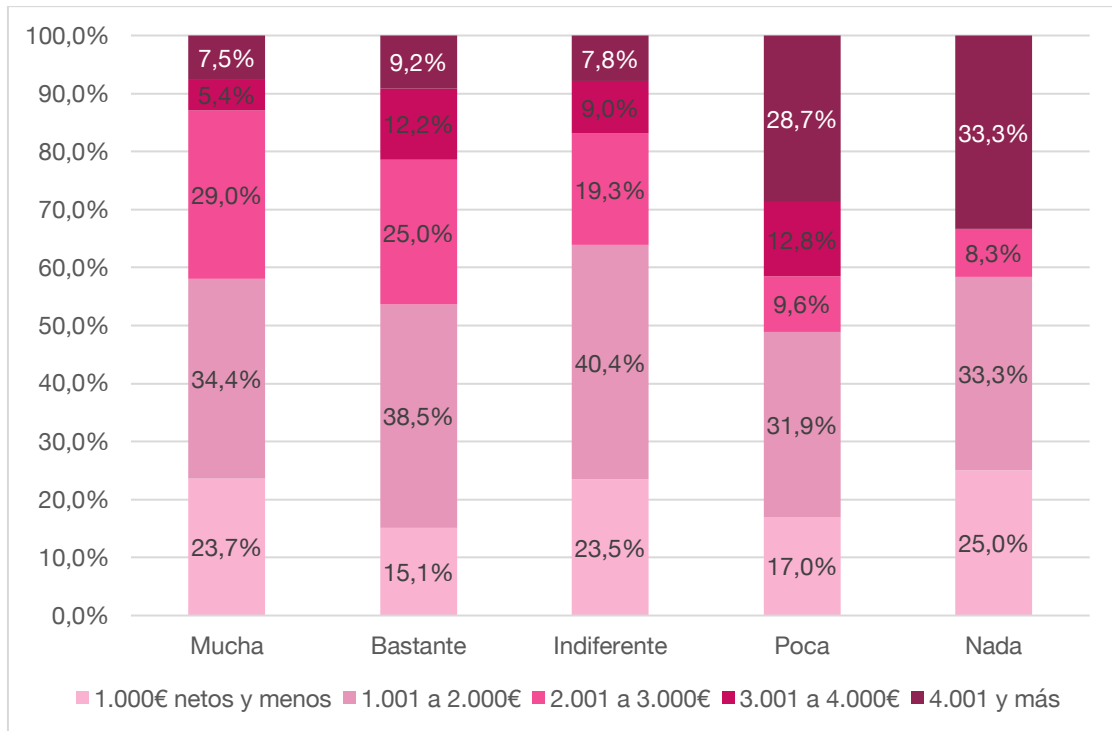
**Gráfico 23: valoración de la medida implantación de planes de Igualdad LGTBI+ y relación con el sector de la producción**

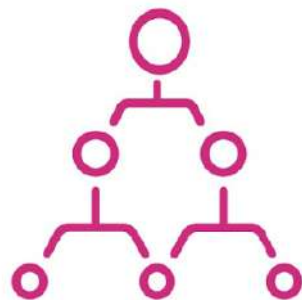


**Gráfico 24: valoración de la medida implantación de planes de Igualdad LGTBI+ y sector de la producción**



**Gráfico 25: nivel de valoración según Promueven la visibilidad de las personas LGTBI+ y la diversidad familiar a través de sus campañas publicitarias e ingresos netos mensuales**



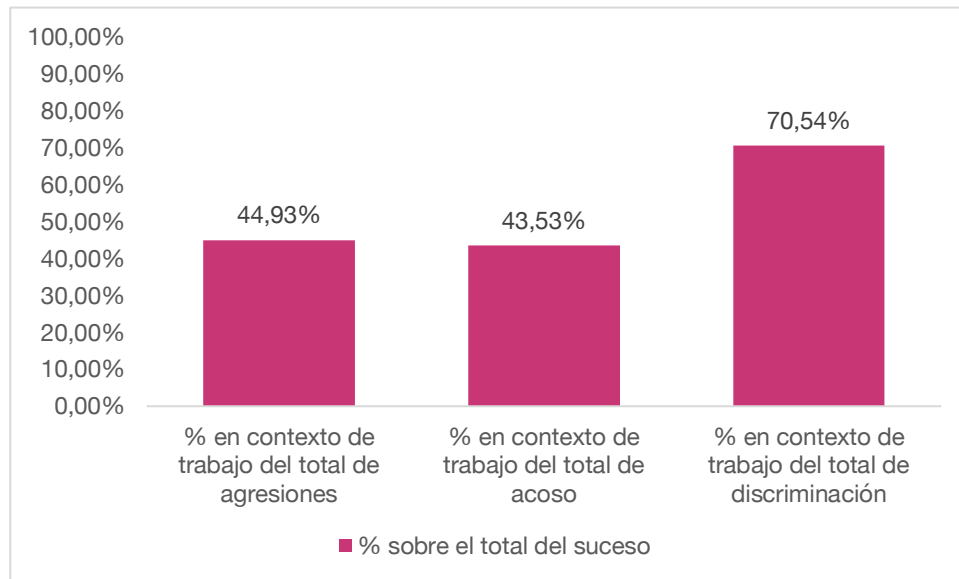


## Experiencias negativas en el contexto de trabajo

## Experiencias negativas en el contexto de trabajo

En términos generales, un 29% de la población LGTBI+ ha sufrido acoso en los últimos 5 años, un 27,5% sufrió discriminación y un 8,6% sufrió agresión física, todas por motivos lgtbifóbicos. De las personas LGTBI+ que han sufrido algún hecho de odio un 43,53% alegan haber sufrido acoso en el ámbito laboral, un 44,93% alegan haber sufrido ataques físicos fue en este contexto y un 70,54% haber sufrido episodios de discriminación.

**Gráfico 26: personas que sufrieron actos de odio en la empresa**



Teniendo en cuenta que la última estimación señala que la población LGTBI+ en España supone entre un 7 y un 8% de la población, alrededor de 3.000.000 de personas mayores de 18 años, se puede decir que, en el contexto laboral, en los últimos 5 años han sufrido por su orientación sexual y/o su identidad de género. Alrededor de 390.000 personas LGTBI+ declaran haber sufrido acoso en el ámbito laboral. Alrededor de 570.000 declaran haber sufrido discriminaciones. Y alrededor de 115000 habrá sufrido una agresión física o sexual en el ámbito laboral, en los últimos cinco años.:

- Entre 882.000 y 1.008.000 personas por acoso.
- Entre 798.000 y 912.000 han sido discriminadas.
- Entre 114.100 y 130.400 han sido agredidas.

## Visión de quienes han sufrido agresiones o acoso en el ámbito laboral

La influencia de aquellas personas que han sufrido acoso o algún tipo de agresión en el contexto del trabajo es significativa en cuanto a la percepción de compromiso de las empresas y el desarrollo de sus políticas de tratamiento a la diversidad LGTBI+.

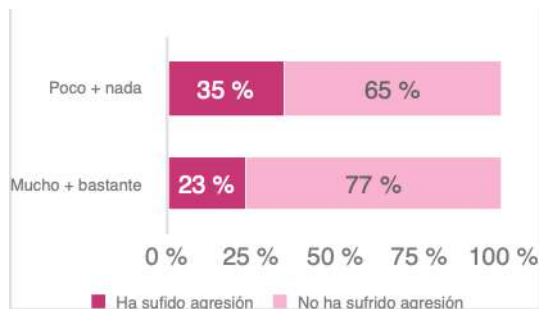
A modo de ejemplo, el Gráfico 27 señala el nivel de compromiso de las empresas con el colectivo y la relación con quienes han sufrido una agresión. Sorprendentemente los niveles de valoración “mucho” o “bastante” en comparación con el Gráfico 28 son mayores en estas opciones de respuesta, pasando del 16% entre quienes han sufrido acoso al 23% de quienes han sufrido agresión.

**Estos datos nos hacen pensar que es posible que exista desde las empresas una mayor respuesta o una mayor eficiencia de respuesta ante agresiones que ante situaciones de acoso.**

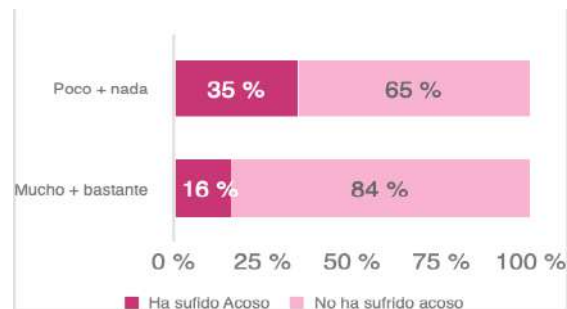
De manera similar el Gráfico 29 analiza la relación entre las empresas que integran medidas para prevenir y erradicar el acoso lgtbifóbico y su relación con la experiencia de agresión pasando del 31% en las opciones de respuesta “mucho y bastante” al 27% en el caso del acoso.

Se puede extraer como conclusión que en el caso de las agresiones sí parece existir una respuesta o una valoración positiva de las empresas, lo que no ocurre lo mismo con el acoso, cuyas situaciones son más frecuentes.

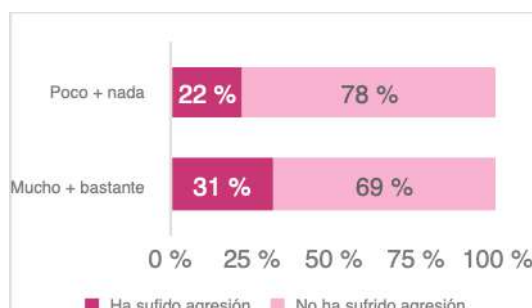
**Gráfico 27: valoración de nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ y experiencia de haber sufrido agresión en el trabajo (en%)**



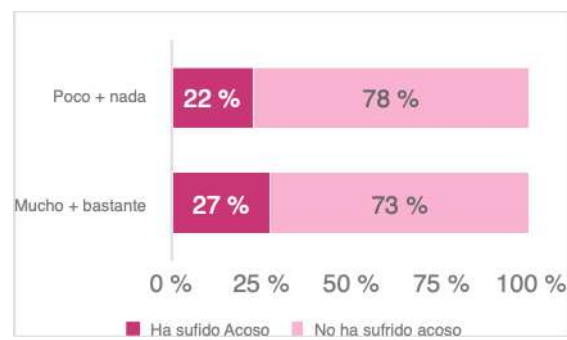
**Gráfico 28: valoración de nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ y experiencia de haber sufrido acoso en el trabajo (en%)**

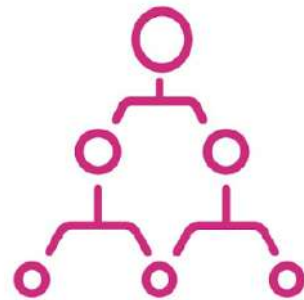


**Gráfico 29: valoración de las empresas que integran medidas para prevenir y erradicar el acoso por motivos de lgtbifobia y experiencia de agresión en el trabajo (en%)**



**Gráfico 30: valoración de nivel de compromiso de las empresas con el colectivo LGTBI+ y experiencia de haber sufrido acoso en el trabajo (en%)**





## Conclusiones



## Conclusiones

Este informe se ha elaborado a partir de un panel de personas LGTBI+. La distribución poblacional ha tenido en cuenta el tamaño del hábitat, lo que ofrece un panorama general de la situación de las personas LGTBI+, sus opiniones, actitudes y experiencias respecto a la dinámica de las empresas y sus vivencias como empleados/as. Los datos ofrecen una relación entre sectores de la producción típicamente urbanos, llamando especialmente la atención que más de una cuarta parte de las personas participantes en el panel (26,6%) trabajen en Comercio, transporte y hostelería, un 17,5% trabaje en Administración pública y un 16% en actividades profesionales, científicas y técnicas. Por otras investigaciones se conoce la opción laboral en las personas LGTBI+ tiene presente la oportunidad de espacios seguros.

En relación con sectores de producción y en comparación con los datos aportados por el INE, la distribución es diferente en las personas LGTBI+ del total de población, destacando el sector servicios, cuyo porcentaje es superior en personas LGTBI+ (76,1% de población general y 83,4% de población LGTBI+), y el de agricultura en el que el porcentaje de población en general es del 3,8% y el de la muestra es del 1,6%.

La visibilidad y la seguridad en el ámbito laboral vuelve a tener un comportamiento diferenciado, incluso marcado por la cuestión de la confianza de los entornos de trabajo más próximos. Es decir, ser visible se convierte en un elemento de relación entre iguales en una relación laboral. No sucede lo mismo en relación con superiores jerárquicos o clientes. La multiplicidad de contextos de relación de trabajo, al margen de los vínculos que se establecen en relaciones cotidianas, producen una armarización, en la que el compañerismo puede conformar alianzas, sabido por estos resultados que lo habitual es que la visibilidad sea en parte y no en todo. Si a esto se añade las continuas revelaciones ante los cambios de trabajo, éstas se reproducen más de una vez, la potencialidad de estresores que limitan todo el potencial profesional.

La satisfacción con el trabajo es un planteamiento que contrasta con el fenómeno de la armarización. En situaciones de armarización tan altas como es ante la clientela o superiores, ocurre que aquellos pocos casos de personas que son visibles, aparece una visión más positiva de las empresas y se incrementa la satisfacción con la vida laboral, en contraposición con las que tienen menos posibilidades de visibilización. Asimismo, también hay relación entre la gestión de las empresas, que mejora su valoración cuanto mayor es la satisfacción con el trabajo y éste se incrementará cuanto mayor sea la percepción de compromiso de la empresa. Es decir, promover el respeto por la diversidad, es garantizar el desarrollo del talento.

Existe una percepción global negativa de la gestión empresarial que obtiene percepciones diferentes, cuanto mayor es la experiencia de trabajar bajo principios de inclusión. Resulta lógica esa valoración, cuando el contexto profesional puede estar demandando de manera continua salidas y entradas al armario, incluso simultáneas, habida cuenta de las diferencias entre compañeros/as de trabajo, superiores jerárquicos y clientela.

La otra versión es la relativa a la visibilidad en el contexto laboral, como forma indirecta de analizar si los espacios de trabajo como de seguridad. No lo son a tenor de los datos. Más allá de los requisitos legales, las formas de garantizar la seguridad en el empleo son las políticas seguras que deben contemplar actuaciones proactivas.

La cara más estremecedora en la experiencia laboral es la de las diferentes expresiones de violencia. Los porcentajes son elevados. Faltaría conocer los contextos y el perfil de quienes agreden. Sobre estas cuestiones, se confirma que una exposición ante situaciones de violencia lgtbifóbica amplifica la visión negativa de las empresas, incluso de la implementación y efectividad de sus medidas.

Los niveles de satisfacción con el trabajo guardan relación con la percepción de compromiso de las empresas. Se trata de un resultado que evidencia que en los espacios donde se brinda seguridad y/o igualdad, se reproduce la satisfacción con el trabajo, lo que implica favorecer el desarrollo del talento.

Se distinguen por tanto dos grandes factores: la gestión real y el modelo como ideal. En el modelo hay un conjunto de variables que abarcan todo lo que a grandes rasgos son medidas para promover la igualdad LGTBI+ en la empresa. Cualquiera de estas medidas es valorada positivamente, lo que indica que se puede considerar que existe una visión de impacto eficiente. No se trata de valoraciones aisladas, todas ellas guardan relación entre ellas y son valoradas de manera positiva en su conjunto.

Ahora bien, pueden existir variables que influyen en niveles positivos de credibilidad. La edad, la relación con los medios de producción o el sector de la producción influyen en la valoración. Las edades más jóvenes manifiestan mayor escepticismo, lo que se asocia también al volumen de ingresos. Los sectores de la producción tradicionalmente masculinizados también ponen resistencias a valoraciones positivas, de la misma forma que lo hacen los profesionales autónomos.

En cuanto a medidas importantes como procedimientos contra el acoso e implementación de planes de igualdad, aquellas personas que han sufrido una agresión física en un contexto de trabajo las valoran significativamente de manera más positiva que el resto. Por el contrario, las personas que han sufrido acoso manifiestan mayor desconfianza. Es posible que exista mayor nivel de efectividad por parte de las empresas en la respuesta ante casos de violencia física y reacción menor en situaciones de acoso. El acoso y la discriminación requieren de soluciones como parte fundamental de la salud y la seguridad en el trabajo. Es importante señalar que parte de la protección de la salud laboral es la prevención. Es decir, una buena política preventiva, a través de la sensibilización evita situaciones nocivas e incrementa la reputación de la empresa.