



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

Estado LGTBI+

ÍNDICE DE CONFIANZA EN LA EMPRESA

Ficha técnica

Ámbito:	España
Trabajo de campo:	28/02/2025 a 14/03/2025
Universo:	Población de 18 años y más, residente en España y del colectivo LGTBI+
Tamaño de la muestra:	800 entrevistas.
Error muestral:	±3,5% (95% de confianza)
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+

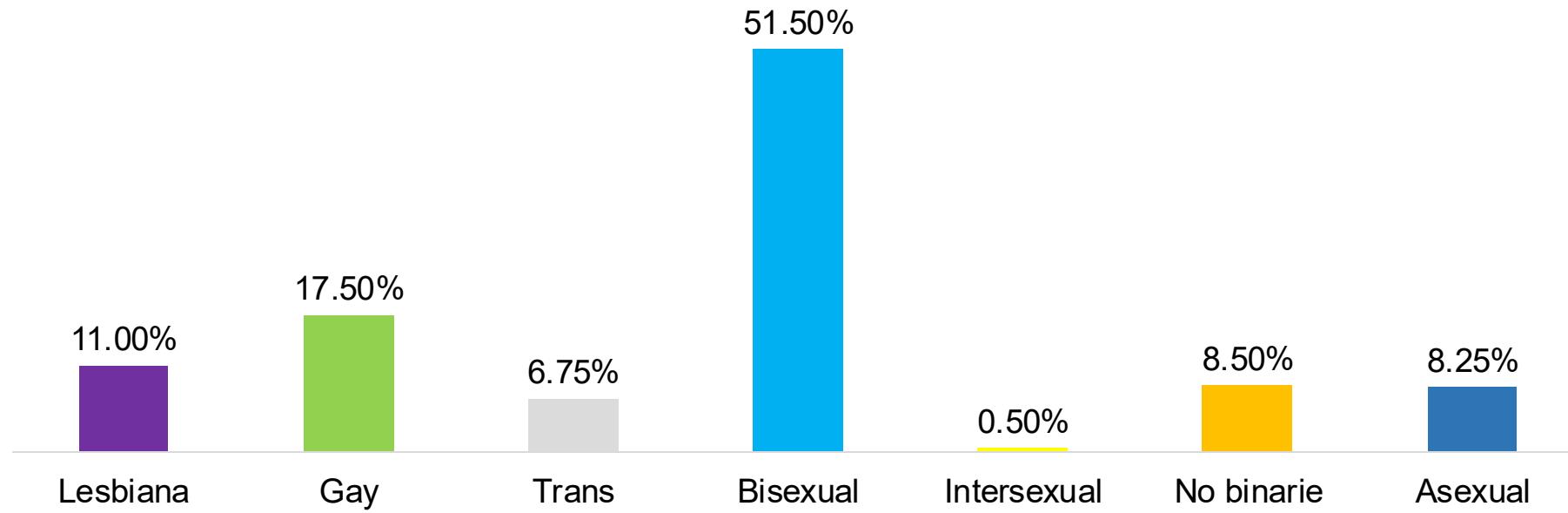
William Gil D'Avolio. Abogado y Máster Acción Solidaria Internacional e Inclusión Social, Director Ejecutivo FELGTBI+

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

Diseño y maquetación: Raúl Núñez Vinagre

DIMENSIÓN DE POBLACIÓN LGTBI+

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



Según el Barómetro 3501 de enero de 2025 realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), la población LGBA 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 **11,1% de la población es LGTBI+, traducido al total de población mayor de 18 años, supone aproximadamente 5.000.000 de personas.**

ÍNDICE DE CONFIANZA EN LA EMPRESA



Las personas LGTBI+ desarrollan actividad laboral en todos las ramas de actividad económica. Además, la distribución de sectores presenta un reparto muy parecido al de la población en general. Las personas LGTBI+ no sólo se encuentran en sectores más artísticos, de comunicación o tercer sector.



79,5%
PERSONAS VISIBLES

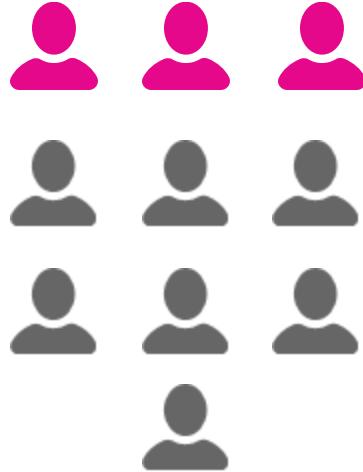
Estos datos siguen siendo muy inferiores en los contextos laborales

La visibilidad de las personas LGTBI+ de forma cotidiana aumenta en relación al año anterior en un 4%, lo cual permite concluir que 8 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.

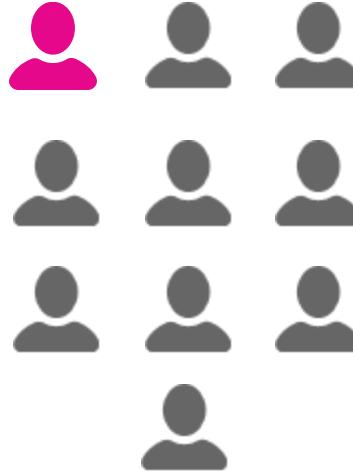
VISIBILIDAD EN CONTEXTOS
PROFESIONALES

Hay pocas variaciones sobre la visibilidad en contextos laborales en 2025. Aunque hay un ligero aumento del 2% en la visibilidad frente a superiores y también en clientela o empresas proveedoras. En el caso de compañeros de trabajo hay un descenso muy pequeño.
Aún así es evidente que existe una 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 (79,5%).

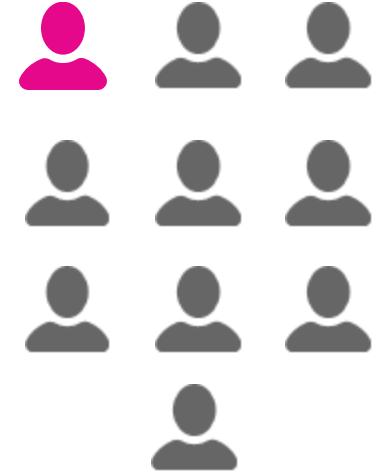
VISIBILIDAD EN CONTEXTOS PROFESIONALES EN 2025



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 3 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.

8,3%

Ha recibido un trato desigual en el ámbito laboral

11,45%

De los casos de acoso se produjeron en el centro de trabajo

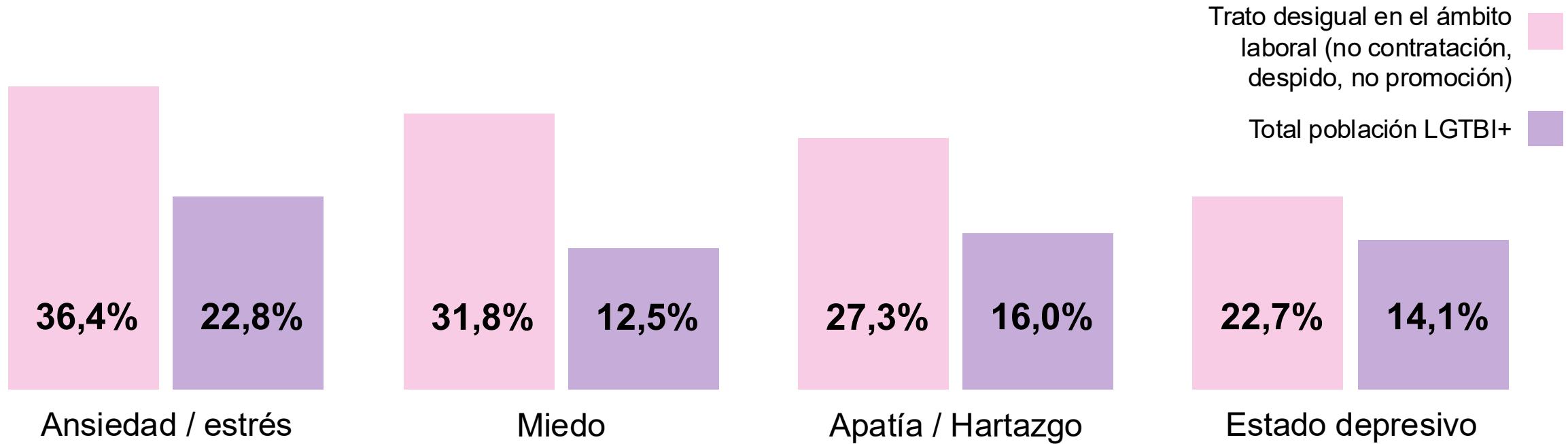
8,46%

De las agresiones se han producido en el trabajo

La invisibilidad descrita en los apartados anteriores, puede tener un origen justificado en los hechos de odio, tales como discriminación, acoso o agresiones.

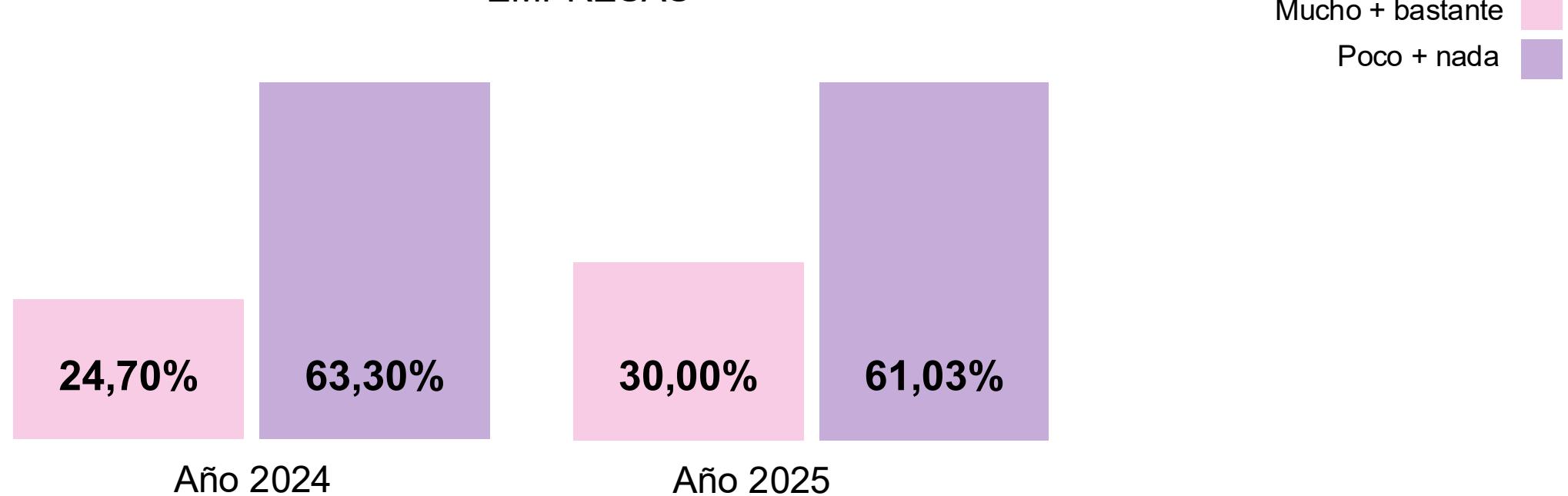
Según los datos de este estudio 1 de cada 10 personas ha sufrido un trato desigual en el ámbito laboral, específicamente relacionado con la no contratación, no promoción o despido. Así mismo, de las personas que declaran haber sufrido acoso, el 11,45% destaca el centro de trabajo como el lugar donde han vivido el hecho más relevante, y el 8,46% declara lo mismo en el caso de las agresiones.

EXPERIENCIAS NEGATIVAS Y ESTADO EMOCIONAL



La discriminación en el trabajo produce daño emocional. La ansiedad o estrés se eleva al 36,4% (13,6% más que la población LGTBI+ general), el miedo se eleva a más del doble, la apatía o hartazgo crece en un 11,3% más, y el estado depresivo aumenta en un 8%.

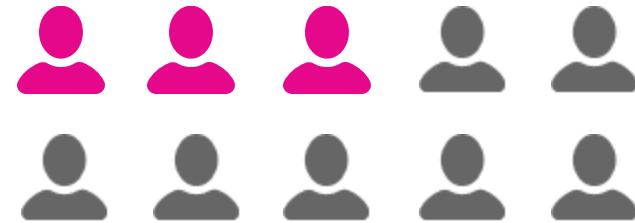
Es importante tomar en cuenta que, se trata de estados emocionales que podrían tener un impacto directo en el desempeño profesional, desarrollo laboral, productividad o sentido de pertenencia de la persona. Los sucesos de discriminación no son hechos aislados, y afectan tanto en la persona como en el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

PERCEPCIÓN DEL COMPROMISO DE LAS
EMPRESAS

Se experimenta un crecimiento de la valoración positiva del compromiso de las empresas, que pasa de un 24,7% en 2024, al 30% en 2025 (consideración de “mucho” o “bastante” comprometidas”). Mientras que la percepción negativa desciende un 3% en 2025.

Esta mejoría demuestra que el avance en las políticas de diversidad LGTBI+ tiene impacto en la valoración de las empresas como un actor social. Sin embargo, 6 de cada 10 personas creen que las empresas están “poco” o “nada” comprometidas con las personas LGTBI+, una valoración negativa que sigue siendo alta y que podría aumentar en casos de retrocesos en las políticas de diversidad, equidad e inclusión.

PERCEPCIÓN DEL COMPROMISO DE LAS EMPRESAS



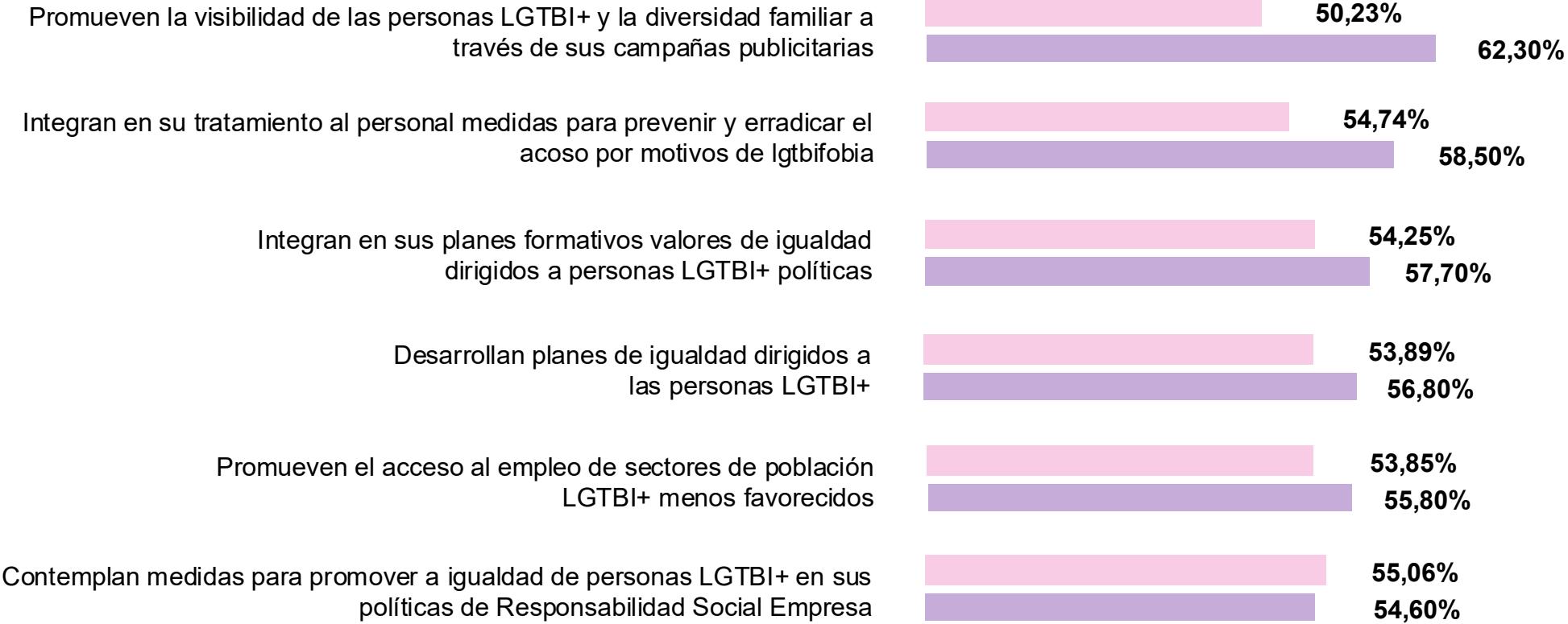
Año 2025

3 de cada 10 personas LGTBI+

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

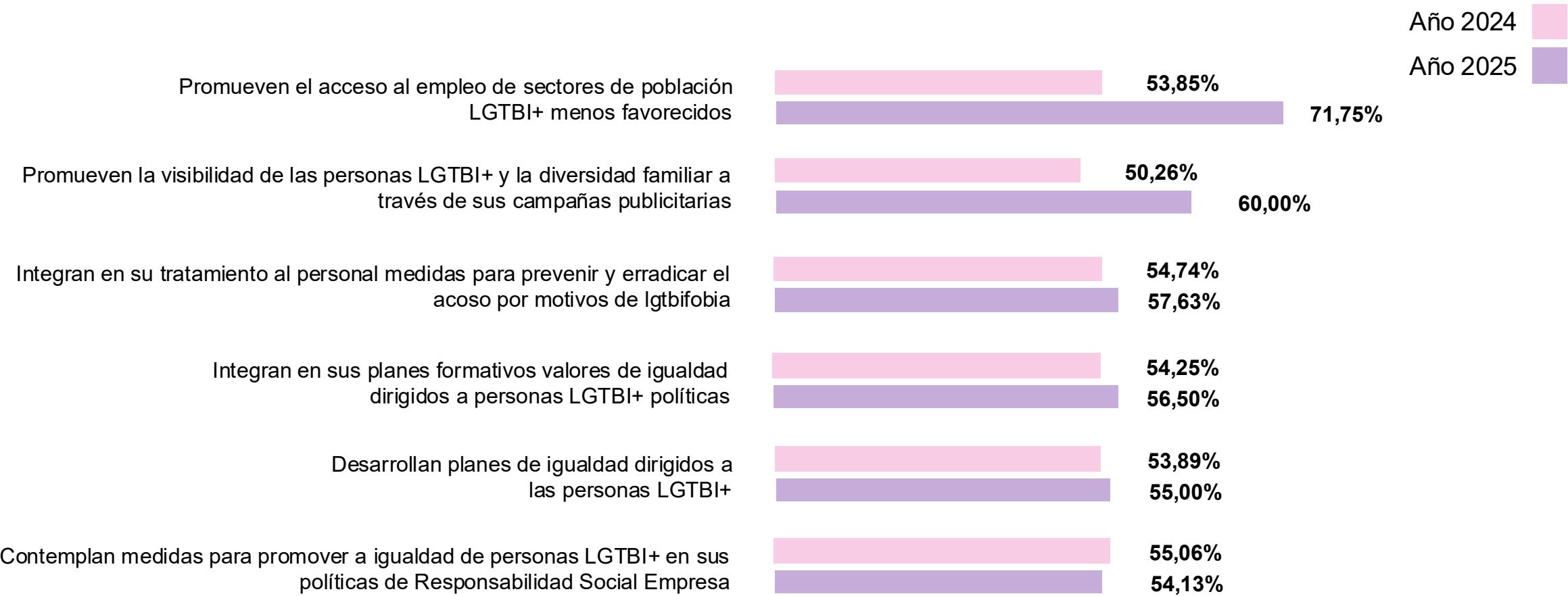
¿QUÉ ESPERAN LAS PERSONAS LGTBI+ DE LAS EMPRESAS?

ELEMENTOS DE VALORACIÓN DE PERSONAS ASALARIADAS



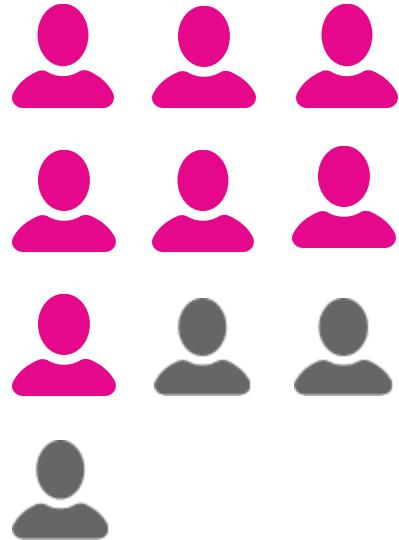
Como personas asalariadas, para 2025 los elementos que más valoran son: promover la visibilidad, prevenir y evitar la lgtbifobia en el trabajo o integrar en planes formativos los valores de igualdad dirigidos a personas LGTBI+. Es decir, **hay un mayor foco en aquellas políticas que cuidan al talento LGTBI+.**

COMO PERSONAS LGTBI+ CONSUMIDORAS, USUARIAS, CLIENTES...



Como consumidores/as, usuarios/as, clientes, para 2025 los elementos que más valoran son: promover el empleo en sectores de población LGTBI+ más desfavorecidos, incorporar en sus campañas la visibilidad de personas LGTBI+ y prevenir y erradicar la lgbifobia. **Es decir, una combinación de políticas del cuidado del talento, pero con un foco claro y especial en romper las barreras excluyentes del sector laboral.**

VALORACIÓN DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS LGTBI+



74,6% PERSONAS
LGTBI+

Valoran positivamente la entrada en vigor de las medidas para promover la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las empresas.

Es evidente que existe una valoración muy positiva del **RD 1026/2024**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. 7 de cada 10 personas LGTBI+ valoran positivamente esta medida, y la valoración negativa es muy reducida (4,88%).

www.felgtbi.org



FELGTBI+

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

WORKING FOR
DIVERSITY

