



Diversity at work

2026 - 4ª EDICIÓN

Índice

01 Introducción

02 Resumen ejecutivo

03 Evolución de la percepción sobre la situación del colectivo LGTBQI+

Polarización de la percepción por perfiles

04 Visibilidad del colectivo en el entorno laboral

Visibilidad según el perfil

05 Seguridad, apoyo y experiencia laboral

06 El valor de la diversidad

Visibilidad según la posición

Visibilidad según la edad dentro del entorno laboral

07 Impacto del liderazgo visible

08 Un camino por recorrer

El reto del colectivo trans

09 Metodología

Introducción

01

La diversidad y la inclusión se han consolidado como uno de los grandes ejes de transformación del empleo y de la sociedad. En un contexto marcado por una creciente polarización social, cambios regulatorios relevantes y un mercado laboral sometido a una presión sin precedentes, las políticas de diversidad han dejado de ser un elemento aspiracional para convertirse en un **factor estratégico de sostenibilidad, competitividad y resiliencia empresarial**.

En este contexto, *Diversity at Work* alcanza su 4.ª edición, dando un paso adelante en su compromiso con la inclusión a través de la **alianza con REDI**, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI. Esta colaboración refuerza el propósito del estudio y amplía su mirada, integrando la experiencia y el conocimiento de organizaciones que trabajan activamente por generar entornos laborales más seguros, respetuosos e inclusivos. Un enfoque compartido que enriquece el análisis y aporta una visión más profunda y conectada con la realidad del tejido empresarial.

La presente edición llega en un momento especialmente relevante para las políticas de diversidad. Mientras que la legislación nacional en materia de igualdad y no discriminación ha entrado plenamente en vigor para las empresas, el año 2025 estuvo marcado por un **retroceso en la visibilidad pública de las políticas de diversidad**, en gran parte derivado de un contexto de tensiones políticas y sociales tanto a nivel nacional como internacional. El año 2026 se perfila, así como un punto de inflexión: un ejercicio clave para confirmar si este repliegue es coyuntural o si, por el contrario, se consolida una tendencia de mayor cautela -o incluso resistencia- en el compromiso empresarial con la diversidad.

A este contexto se suma un desafío estructural que atraviesa todo el mercado laboral español: el **desajuste de talento**. Según el último estudio de ManpowerGroup sobre esta materia, el **78% de las empresas en España** afirma tener dificultades para encontrar profesionales con las competencias que necesita, una cifra que **triplica la registrada hace una década**, cuando el desajuste se situaba en el 26%. Este fenómeno, además de consolidarse como estructural, sitúa a España **seis puntos por encima de la media global**, evidenciando la magnitud del reto al que se enfrentan las organizaciones.

En este escenario de desajuste de talento, **prescindir de cualquier colectivo supone un riesgo directo para la sostenibilidad de las compañías**. La diversidad ya no es únicamente una cuestión de valores o de cumplimiento normativo, sino una condición imprescindible para ampliar el acceso al talento, fidelizar perfiles clave y responder a las necesidades de un mercado laboral en transformación. Generar entornos inclusivos permite a las empresas activar una red de talento diverso, al tiempo que impacta de forma directa en el compromiso, la productividad y la innovación de los equipos.

En este marco, *Diversity at Work 2026* analiza la percepción y la realidad del colectivo LGBTQI+ en el entorno laboral, identificando avances, resistencias y brechas de percepción entre distintos perfiles. El objetivo del informe es ofrecer a las organizaciones una visión actualizada y basada en datos que les permita comprender el momento que atraviesa la diversidad en el empleo y, a partir de ahí, impulsar decisiones y políticas con impacto real, sostenible y alineado con los desafíos actuales del talento.



Resumen ejecutivo

02

En un contexto laboral marcado por la transformación acelerada del empleo, el desajuste de talento y una creciente polarización social, la diversidad y la inclusión se han consolidado como **palancas estratégicas para la sostenibilidad y la competitividad de las organizaciones**.

En este marco, *Diversity at Work 2026* alcanza su cuarta edición reforzando su propósito y su alcance a través de la **colaboración entre ManpowerGroup y REDI**, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI. Esta alianza combina la experiencia de un actor global en el mundo del empleo con el conocimiento especializado de una red empresarial comprometida con la creación de entornos laborales más justos, seguros e inclusivos.

El estudio se presenta en un momento especialmente significativo. Tras un 2025 marcado por un retroceso en la visibilidad pública de las políticas de diversidad -lo que en la edición previa denominamos "efecto 2025"-, los datos de esta edición apuntan a una **recuperación progresiva de la percepción de avance**, aunque todavía frágil y desigual. La percepción positiva sobre la mejora de la visibilidad del colectivo LGBTQI+ se sitúa en el 45%, frente al mínimo del 23% registrado en 2025, sin haber alcanzado aún los niveles previos. Esta evolución confirma que los avances en diversidad **no son lineales ni irreversibles**, y que dependen en gran medida del contexto social, del discurso público y del posicionamiento visible de las organizaciones.

Pese a los progresos alcanzados en los últimos años, el informe evidencia que **la experiencia laboral del colectivo LGBTQI+ continúa atravesada por brechas relevantes**. La visibilidad sigue siendo parcial: solo el 43% de las personas del colectivo se considera completamente visible en su entorno laboral, un dato que desciende de forma drástica en determinados perfiles. En este sentido, el estudio confirma que **el camino hacia la igualdad es especialmente más largo y costoso para el colectivo trans**, que continúa enfrentándose a mayores barreras en el acceso al empleo, la seguridad en el trabajo y el desarrollo profesional. Más de seis de cada diez personas trans declaran haber sentido discriminación en procesos de selección, y la mitad afirma haber sido víctima de agresiones verbales o físicas en el entorno laboral, lo que refleja una desigualdad estructural aún no resuelta.

Uno de los hallazgos más relevantes de esta edición es el **impacto del liderazgo visible**. Las organizaciones que cuentan con personas LGBTQI+ en posiciones de responsabilidad muestran mejores resultados en prácticamente todos los indicadores analizados: mayor conocimiento y sensibilización, mayor visibilidad interna del colectivo, menor percepción de discriminación y una aplicación más efectiva de las políticas de diversidad. El estudio constata que la presencia de referentes visibles no solo tiene un valor simbólico, sino un **efecto real y medible sobre la seguridad psicológica y la equidad en el desarrollo profesional**. La visibilidad desde la dirección actúa como un catalizador que reduce el riesgo percibido y facilita que más personas puedan mostrarse de forma auténtica en el trabajo. Sin embargo, por sí sola no elimina el miedo del colectivo LGBTQI+ ya que muchos comportamientos poco inclusivos provienen del resto de la plantilla. Por ello, son necesarias políticas explícitas y medidas que garanticen la no discriminación y la inclusión real de la diversidad.

En paralelo, *Diversity at Work 2026* vuelve a poner de relieve el **valor tangible de la diversidad para las organizaciones**. Siete de cada diez profesionales consideran que los entornos diversos son más innovadores y productivos, una percepción que supera los nueve de cada diez entre quienes ocupan posiciones de liderazgo. Además, más de la mitad de las personas del colectivo LGBTQI+ afirma ser más productiva tras "salir del armario" en su entorno laboral. Estos datos confirman que la inclusión no solo mejora el bienestar individual, sino que **impacta directamente en el compromiso, la innovación y la retención del talento**.

En un mercado laboral tensionado por el desajuste entre perfiles demandados y perfiles disponibles, prescindir de cualquier colectivo supone un riesgo estratégico. La diversidad ya no es una cuestión reputacional ni un ejercicio de cumplimiento normativo, sino una **condición imprescindible para ampliar el acceso al talento y construir organizaciones resilientes**. Sin embargo, el informe también advierte de que el valor de la diversidad solo se materializa cuando se traduce en experiencias reales y coherentes para todas las personas, sin excepción.

Diversity at Work 2026 concluye con un mensaje claro: **el reto ya no es demostrar que la diversidad aporta valor, sino garantizar que ese valor llegue a todo el mundo**. Avanzar hacia entornos laborales verdaderamente inclusivos exige liderazgo visible, compromiso sostenido y una acción decidida sobre las brechas que siguen afectando, al colectivo LGBTQI+ y, de forma especialmente intensa, al colectivo trans. Solo así será posible construir un mercado laboral más justo, competitivo y alineado con los desafíos sociales y humanos del presente y del futuro.

Evolución de la percepción sobre la situación del colectivo LGBTQI+

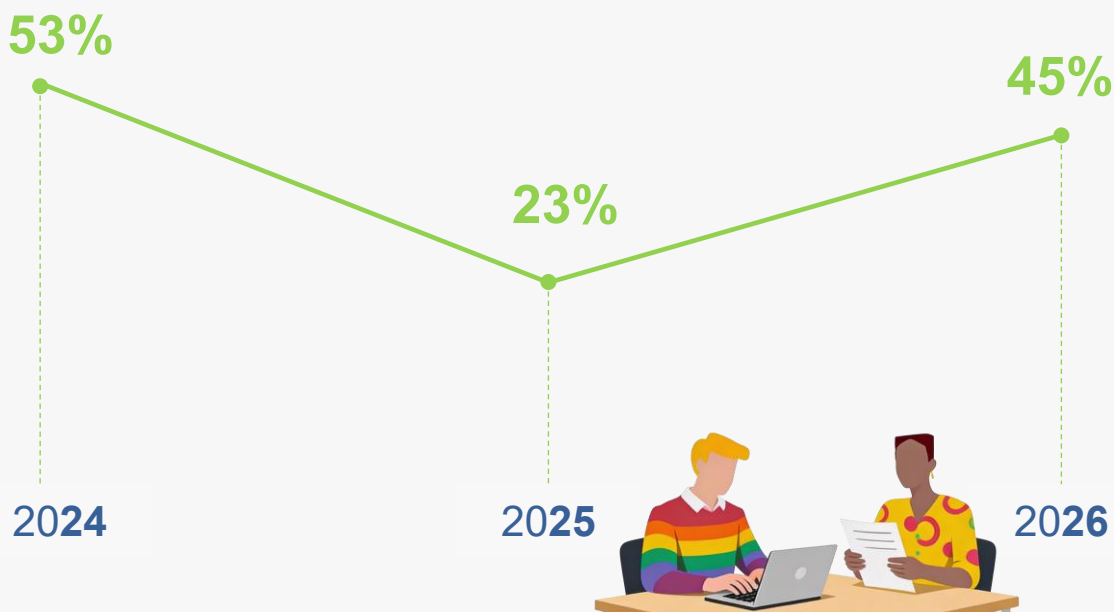
03

Los datos de esta edición deben interpretarse a la luz de un contexto reciente especialmente complejo. Tal y como ya señalaba *Diversity at Work 2025*, el denominado “**efecto 2025**” marcó un punto de inflexión en la percepción de la diversidad en el entorno laboral. Un clima sociopolítico más polarizado a nivel global y un repliegue en la visibilidad pública de las políticas de diversidad actuaron como factores desestabilizadores, con un impacto directo en la percepción de avance. Este efecto fue especialmente acusado entre las personas del colectivo LGBTQI+, ampliando de forma significativa la brecha entre su percepción y la de la mayoría social.

Más allá de cambios estructurales en las políticas internas de las empresas, el entorno generó una sensación de retroceso asociada a una menor visibilidad, un discurso público más contenido y una mayor cautela organizativa.

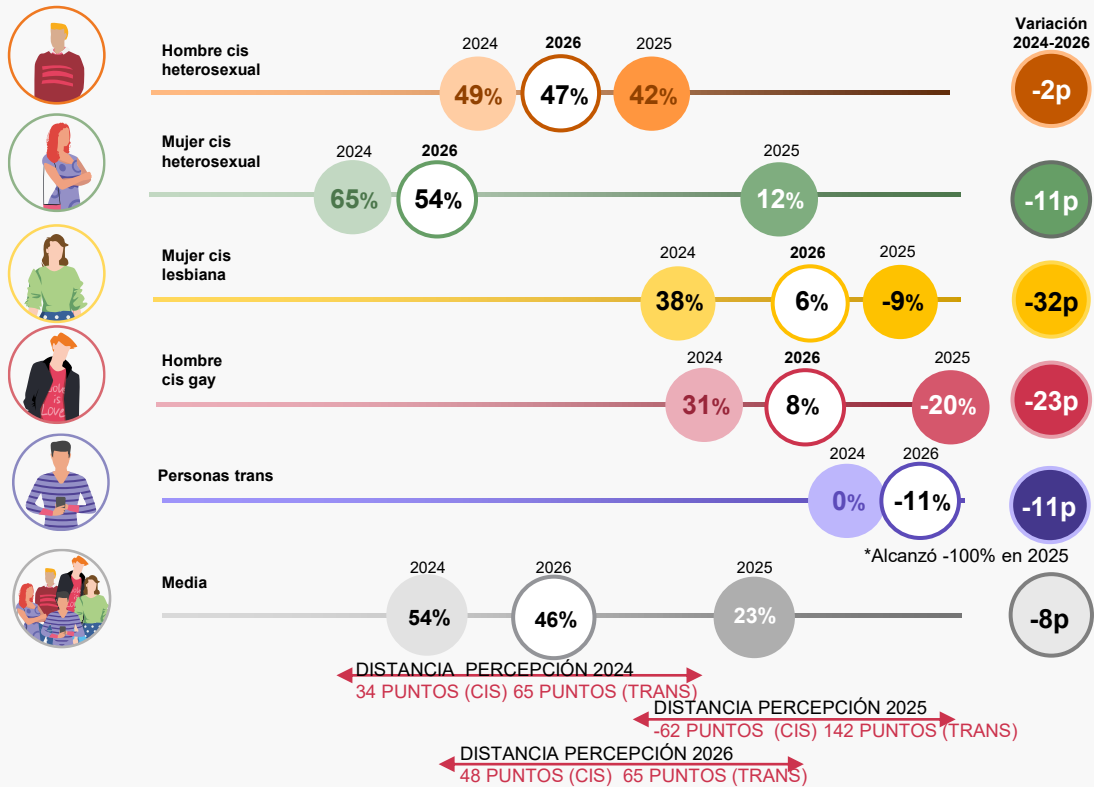
Los resultados de 2026 permiten contrastar ese impacto coyuntural con mayor perspectiva. Tras el mínimo registrado en 2025, la percepción positiva de la mejora de la inclusión del colectivo se sitúa en el **45%**, lo que supone una recuperación relevante respecto al **23% del año anterior**, aunque todavía **sin alcanzar los niveles de 2024, cuando este indicador se situaba en el 53%**. Esta evolución apunta a una mejora progresiva, pero también pone de manifiesto la fragilidad de los avances cuando el contexto se vuelve adverso.

En tu opinión, ¿cuál es la tendencia al respecto de la inclusión del colectivo LGBTQI+ en el trabajo de tu país? RESULTADOS NETOS



Polarización de la percepción por perfiles

En tu opinión, ¿cuál es la tendencia al respecto de la inclusión del colectivo LGBTQI+ en el trabajo de tu país?



Valor neto sobre tendencia:

El resultado de calcular el porcentaje de personas que han contestado “tendencia a mejorar” menos el porcentaje de personas que han respondido “tendencia a empeorar”. Refleja un neto de la percepción de cada grupo.

La sensibilidad de la percepción de inclusión al contexto se refleja también en el grado de **polarización entre distintos perfiles**. Aunque en 2026 se observa una reducción de la brecha, esta continúa siendo elevada. En **2024**, la distancia entre percepciones se situaba en **34 puntos**, mientras que en **2025** se produjo un fuerte incremento hasta los **62 puntos**, en línea con el impacto del denominado “efecto 2025”. En **2026**, la polarización desciende hasta los **48 puntos**, lo que apunta a una corrección parcial, aunque todavía lejos de los niveles previos.

El análisis comparativo por perfiles -recogido en la tabla correspondiente a **2024, 2025 y 2026**- muestra una pauta consistente. Los **hombres cis heterosexuales** y las **mujeres cis heterosexuales** tienden a percibir la evolución de la inclusión de forma más positiva, mientras que los **hombres cis gays** y las **mujeres cis lesbianas** presentan valoraciones significativamente más críticas. Esta divergencia se intensificó de forma notable en 2025 y, aunque se modera en 2026, continúa evidenciando una brecha relevante entre las personas que observan y las que pertenecen al colectivo.

Los datos recopilados muestran, además, que la polarización fue especialmente elevada en el **colectivo trans**. En 2025, la distancia alcanzó los 142 puntos, con una percepción neta de **-100%**, mientras que en 2026 se reduce hasta los 58 puntos, con una valoración de **-11%**. Pese a la mejora, la percepción de este colectivo continúa siendo más negativa que la media y especialmente sensible a los cambios de contexto.

La evolución observada entre 2025 y 2026 pone de manifiesto dos realidades complementarias. Por un lado, los avances en diversidad e inclusión son **reversibles y sensibles al contexto**, especialmente cuando disminuye la visibilidad pública del compromiso empresarial. Por otro, la reducción parcial de la polarización en 2026 indica que las percepciones pueden estabilizarse cuando el entorno y el posicionamiento corporativo recuperan coherencia.

Visibilidad del colectivo en el entorno laboral

04

La visibilidad continúa siendo uno de los indicadores más relevantes para analizar el grado de inclusión real del colectivo LGBTQI+ en el entorno laboral. Los datos obtenidos en esta cuarta edición muestran que sigue siendo parcial y escalonada. El **65% de las personas** del colectivo comparte su identidad con **su entorno laboral más cercano**, lo que refleja una mayor sensación de seguridad en espacios de confianza inmediata. Sin embargo, este porcentaje desciende al **49%** cuando se amplía al **conjunto del entorno laboral**, y solo un **43%** se considera **completamente visible** en su trabajo.

Estos datos evidencian que una parte significativa del colectivo aún no se siente en condiciones de vivir su identidad de forma plenamente abierta -lo que habitualmente se describe como estar *"out and proud"*- en el entorno profesional. La visibilidad, lejos de ser una decisión binaria, se configura como un proceso gradual y condicionado, en el que muchas personas optan por gestionar de forma estratégica qué aspectos de su identidad comparten y con quién, en función del contexto, las relaciones profesionales y la percepción de seguridad psicológica.

De todos modos, el hecho de que las personas del colectivo se visibilicen en su empresa no siempre tiene un reflejo directo en que el resto de profesionales identifique a personas LGBTQI+ en sus equipos, lo que sugiere la existencia de identidades que, aun siendo visibles para quienes las expresan, no siempre son reconocidas como tales en el entorno laboral.

Personas del colectivo fuera del armario



65%

comparten en entorno laboral cercano

49%

comparten en todo su entorno laboral

43%

son totalmente visibles en todos sus entornos

Visibilidad según perfil

El análisis por perfiles confirma que la visibilidad no se distribuye de forma homogénea dentro del colectivo LGBTQI+. Los hombres gays presentan los niveles más elevados de visibilidad completa (57%), seguidos de las mujeres lesbianas (52%). En el extremo opuesto, las personas bisexuales registran los niveles más bajos, con solo un 22% de visibilidad total.

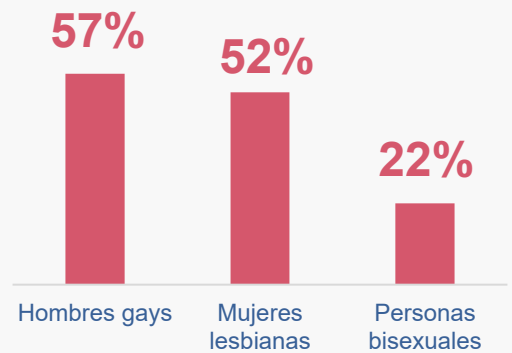
A la vista de los resultados, parece evidente que **la interseccionalidad y la connotación negativa de la bisexualidad siguen marcando al colectivo**. En el caso de las mujeres lesbianas, la visibilidad se ve

atravesada tanto por su orientación como por su condición de mujeres en entornos profesionales donde persisten desigualdades de género. De igual modo, la menor visibilidad de las personas bisexuales pone de manifiesto la persistencia de estigmas, cuestionamientos e invisibilización de su identidad.

La falta de sensibilidad y la perpetuación de los prejuicios continúa limitando la posibilidad de mostrarse de forma abierta en el trabajo y favorece estrategias de ocultación parcial como mecanismo de protección, una tendencia ya identificada en anteriores ediciones de este estudio y que se mantiene en 2026.



Visibilidad total



Reconocimiento de personas LGTBQI+ en el trabajo.

¿Emplea tu compañía actual a (elige todas las opciones que correspondan)...?

Mujeres lesbianas	43,53%	Hombres gays	46,47%	Mujeres trans	16,86%
Hombres trans	15,21%	Bisexuales	24,29%	No-binarias	14,78%
Intersexuales	12,35%	Queer	12,24%	Otras personas LGBTQI+	17,10%

Seguridad, apoyo y experiencia laboral

05

Los indicadores de esta edición muestran una **mejora progresiva en la percepción de apertura y seguridad** del entorno laboral para el colectivo LGBTQI+, en línea con el marco normativo y con una mayor integración del discurso inclusivo en las organizaciones. Sin embargo, esta evolución positiva convive con una realidad más compleja en la experiencia cotidiana.

La percepción de seguridad y la valoración de la apertura empresarial no siempre se traducen en un **apoyo público visible**.



VISIBILIDAD

65%

de las personas LGBTQI+ comparten su identidad de género u orientación sexual en su entorno laboral más cercano.

Pero menos del 50% lo hacen de forma completa.

SEGURIDAD

63%

de las personas de la organización cree que su empresa es un **lugar seguro para el colectivo**. Esto supone una mejora sobre 2025, cuando era del 57%.

VALORACIÓN

4,3/5

es la valoración media de apertura al colectivo LGBTQI+ de las **empresas españolas**. En 2025 el resultado fue de 3,9, lo que muestra una mejora sensible en la percepción.

APOYO PÚBLICO

38%

de las personas de la organización perciben que **su empresa apoya públicamente al colectivo**. Antes de los cambios legislativos y las políticas publicadas en 2025, el dato era del 49%.

El valor de la diversidad

06

La diversidad sigue mostrando un impacto claro en el desempeño de las personas y en la dinámica de los equipos. **7 de cada 10 profesionales** considera que **los entornos diversos son más innovadores y productivos**; una percepción que se refuerza entre quienes ocupan **posiciones de liderazgo**, donde supera los **9 de cada 10**. Este diferencial sugiere que las personas con responsabilidad directa sobre equipos y resultados identifican con mayor claridad el valor que aporta la diversidad en la toma de decisiones y en la generación de nuevas ideas.

En el plano individual, la posibilidad de desarrollarse profesionalmente desde la autenticidad continúa asociándose a **mayores niveles de productividad y compromiso** entre las personas del colectivo LGBTQI+. Esta relación, ya observada en ediciones anteriores del estudio, se refleja también en la valoración que las políticas de diversidad tienen sobre el compromiso profesional, que alcanza una **media cercana a 4 sobre 5**, y que es aún más

elevada entre las personas del colectivo y entre los perfiles vinculados a la gestión de personas. Todo ello refuerza la idea de que los entornos inclusivos no solo mejoran el bienestar, sino que también tienen un impacto directo en el rendimiento y en la vinculación con la empresa.

La diversidad mantiene además un papel relevante en la **relación con el empleo**, aunque de forma desigual según el perfil. Su peso en la elección de una empresa es mayor entre el **colectivo LGBTQI+ (37%)** y entre las **personas más jóvenes (31%)**, que en la **población general (21%)**.

Al mismo tiempo, los datos evidencian el **coste de la falta de inclusión**. La exposición a prácticas discriminatorias sigue estando vinculada a decisiones de **abandono o desvinculación laboral**, lo que confirma que los entornos no inclusivos tienen un impacto directo en la pérdida de talento y en la sostenibilidad de las organizaciones.

3,97/5

es el valor medio que **tienen las políticas de diversidad** sobre el grado de compromiso de del total de profesionales.

Este impacto es **aún mayor entre las personas del colectivo LGBTQI+ (4,1/5)** y alcanza su nivel más alto entre profesionales de Recursos Humanos (4,5/5).

7 de 10

personas creen que **las empresas diversas son más innovadoras**.

El dato supera los 9 de cada 10 entre las personas en posiciones de liderazgo.



53%

de las personas LGBTQI+ **se consideran más productivas tras "salir del armario"**.

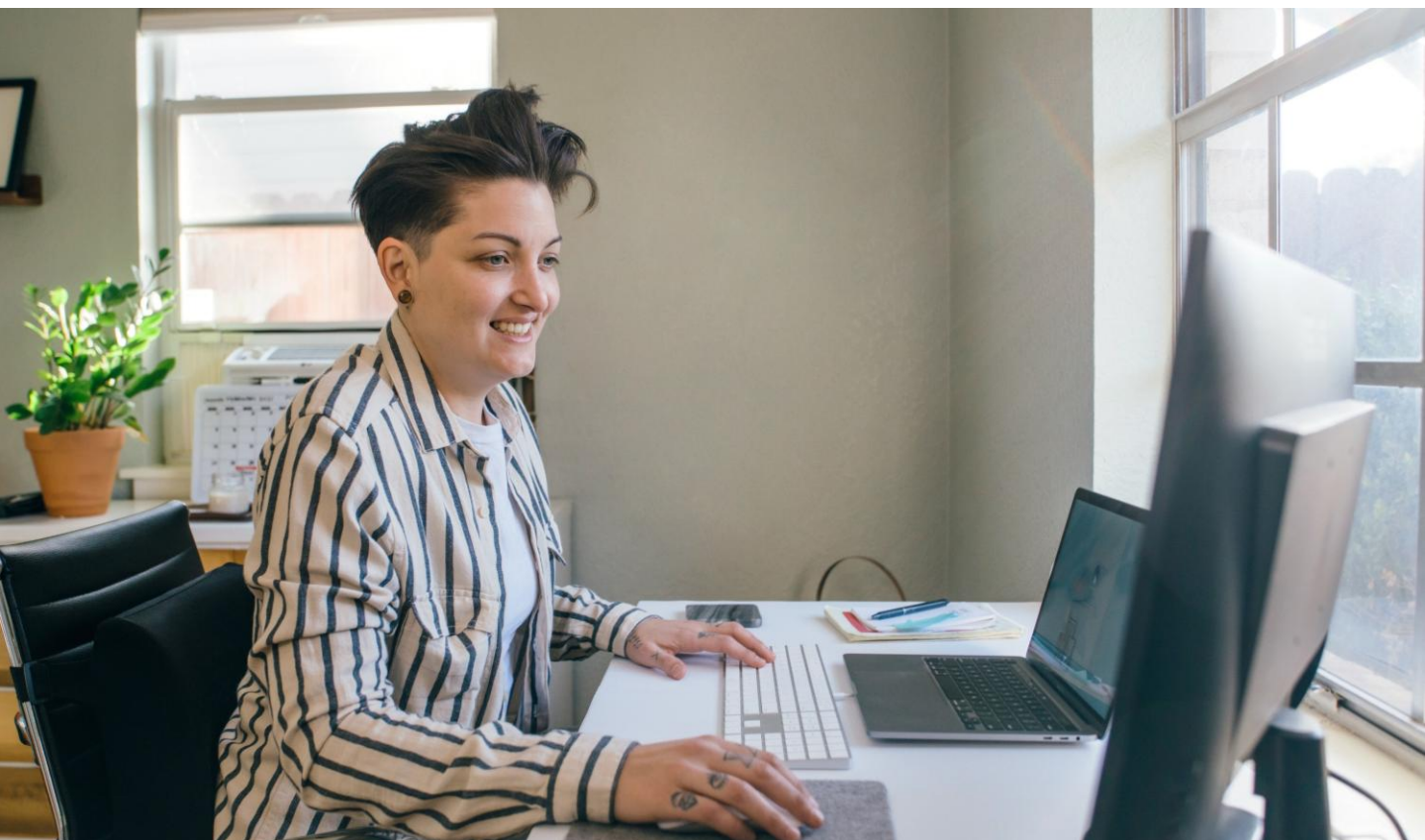
21%

de las personas tienen en cuenta las políticas de diversidad para elegir un empleo. El porcentaje alcanza el **31% entre las personas jóvenes** de entre 26 y 35 años y asciende al **37% entre el colectivo LGBTQI+** y hasta el **39% entre los jóvenes LGBTQI+**.

42%

de las personas LGBTQI+ **han dejado o se han planteado dejar un trabajo** al ser testigos de prácticas discriminatorias.

Esta percepción positiva que tiene la diversidad en la empresa se explica por el impacto que tiene tanto en la experiencia individual como en el funcionamiento de los equipos. La gestión de la diversidad se asocia principalmente con una **mejora del bienestar personal, una mayor libertad para mostrarse de forma auténtica en el trabajo y un mejor clima laboral**. Además, contribuye a reforzar la marca empleadora de las organizaciones, consolidando entornos más atractivos y sostenibles para el talento.



Desde tu punto de vista, ¿la gestión de la diversidad LGBTQI+ tiene impacto sobre los siguientes aspectos?



63%

Facilita que puedas mostrarte como eres



60%

Mejora el bienestar individual



54%

Mejora el clima laboral



36%

Refuerza la marca empleadora

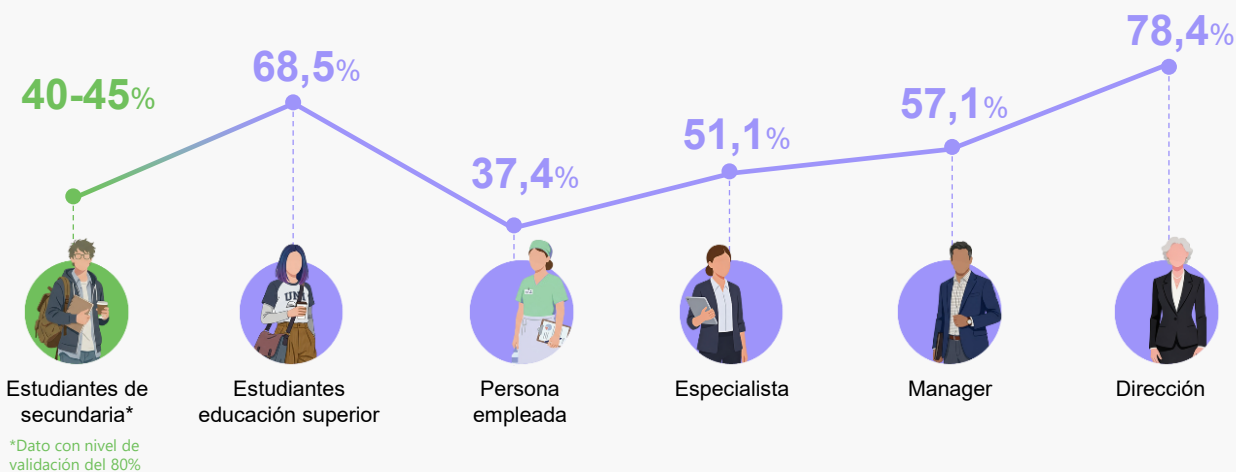
El ciclo de la diversidad

La visibilidad del colectivo LGBTQI+, es decir, la capacidad de salir o no del armario en el entorno laboral, está estrechamente condicionada por **el cargo, la estabilidad y la seguridad percibida** dentro de la organización. Según los datos recopilados, las personas que ocupan **posiciones de mayor responsabilidad** muestran una mayor propensión a visibilizar su identidad. Este patrón sugiere que la visibilidad sigue asociada, en parte, a la **confianza en la capacidad de conservar el empleo y de limitar posibles consecuencias profesionales negativas**. A mayor margen de decisión y protección organizativa, menor es la percepción de riesgo vinculada a mostrarse de forma abierta.

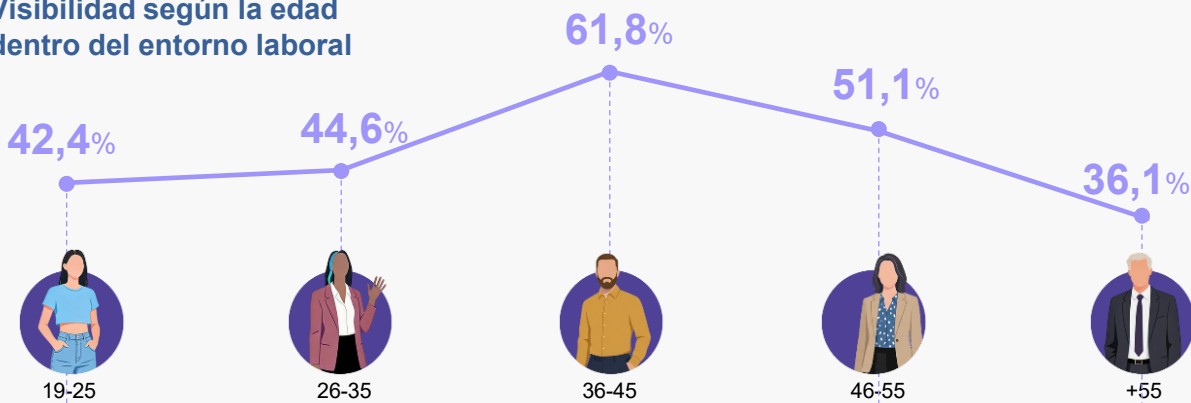
Del mismo modo, también la **edad** introduce un eje relevante en este ciclo. Las personas más jóvenes presentan mayores dificultades para salir del armario en el entorno laboral, no por una menor disposición a hacerlo, sino por mayor incertidumbre y una **menor posición de poder y estabilidad** en las primeras etapas de su trayectoria profesional. En el extremo opuesto, los perfiles de mayor edad también muestran niveles más bajos de visibilidad, en este caso vinculados a **marcos educativos y sociales menos inclusivos**, que continúan influyendo en su relación con la identidad en el ámbito profesional.

Avanzar hacia entornos verdaderamente inclusivos implica reducir la asociación entre visibilidad y riesgo, garantizando que mostrarse de forma auténtica en el trabajo no dependa del nivel jerárquico ni de la etapa vital.

Visibilidad según la posición



Visibilidad según la edad dentro del entorno laboral



Personas LGBTQI+ que indican compartir su identidad de género u orientación sexual con todo su entorno laboral / estudiantil

Impacto del liderazgo visible

07

El liderazgo desempeña un papel determinante en la creación de entornos laborales verdaderamente inclusivos. En la actualidad, **el 40% de las empresas cuenta con personas del colectivo LGTBQI+ visibles en posiciones de responsabilidad**, un dato que, aunque pone de manifiesto el amplio margen de mejora existente, permite analizar con claridad el impacto diferencial que generan estos referentes cuando están presentes en la organización.

La presencia de personas del colectivo en los niveles de decisión tiene un **efecto multiplicador** sobre la cultura corporativa y la experiencia de los equipos. En las organizaciones donde existen referentes visibles, el grado de conocimiento y sensibilización sobre la realidad del colectivo se incrementa un 24%, al tiempo que se refuerza la aplicación efectiva de las políticas de igualdad y diversidad hasta en un 50%.

Uno de los efectos más relevantes de contar con referentes LGTBQI+ en posiciones de liderazgo se observa en la **visibilidad del conjunto del colectivo dentro de la empresa**, que se incrementa de manera muy notable cuando las señales que emite la organización desde sus niveles de mayor responsabilidad son claras y coherentes. Este efecto arrastre confirma que mostrarse como uno es, no es únicamente una decisión individual, sino una consecuencia directa del contexto y de los mensajes que se trasladan desde la dirección.

El impacto de estos referentes se extiende también a la **sensación de seguridad y a la equidad en el desarrollo profesional**. En las empresas con personas del colectivo en posiciones de liderazgo, las personas LGTBQI+ reportan mayores niveles de seguridad psicológica y una reducción de las experiencias de discriminación vinculadas al progreso de la carrera profesional. Aunque la percepción de seguridad sigue teniendo recorrido y requiere medidas explícitas de inclusión, los datos muestran una mejora clara cuando el posicionamiento del liderazgo es explícito y consistente.

Asimismo, la presencia de referentes en los niveles de decisión se asocia a un **mayor despliegue y efectividad de programas de igualdad y diversidad**, no solo centrados en el colectivo LGTBQI+, sino integrados en una visión más amplia de la inclusión. Esta coherencia entre el compromiso declarado y las prácticas reales refuerza la credibilidad de la organización y su capacidad para generar entornos más justos y sostenibles.

En este contexto, la visibilización de las personas LGTBQI+ en posiciones de liderazgo no puede entenderse como una opción individual ni como un gesto voluntario. Los resultados del estudio apuntan a una conclusión clara: **asumir un rol de referente es una responsabilidad con las personas de la organización**. Su impacto va más allá de la representación simbólica y se traduce en mayor apertura, mayor seguridad, menor discriminación y entornos laborales más equitativos y sostenibles para el talento.



¿Qué ocurre cuando la empresa cuenta con personas visibles en posiciones de liderazgo?

+24%

Aumenta el **conocimiento y la sensibilización** sobre el colectivo, impulsando una mayor comprensión de su realidad

+16%

Crece la **visibilidad interna**, facilitando que más personas puedan mostrarse abiertamente en el entorno laboral

-22%

Se **reducen las experiencias de discriminación** en el desarrollo profesional de las personas LGBTQI+

igualdad
+40%
diversidad
+50%

Se **acelera el despliegue de políticas y programas de igualdad y diversidad**, tanto de carácter transversal como específicos del colectivo.

+50%

Mejora la **aplicación efectiva de las políticas de diversidad**, reforzando la coherencia entre el compromiso y la práctica

Reconocimiento

+70%
apoyo
+59%

Se **incrementa de forma muy significativa el reconocimiento del colectivo en la empresa** (visibilidad desde terceras personas) y el **apoyo público** al mismo.

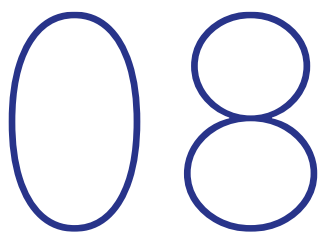
+35%

Aumenta la **sensación de seguridad incluso sin ninguna otra medida aplicada**.

Variaciones porcentuales



Un camino por recorrer



Los datos de esta edición muestran que la diversidad y la inclusión han ganado espacio en el entorno laboral, pero también evidencian que **el camino hacia una igualdad efectiva sigue incompleto**. Persisten brechas relevantes en sensibilización, seguridad y equidad que condicionan la experiencia profesional del colectivo LGBTQBI+ y justifican su grado de ocultación.

La **falta de conocimiento** sobre la realidad del colectivo continúa siendo significativa entre las personas que no forman parte de él, lo que limita la empatía y favorece la aparición de **comportamientos no inclusivos** en el día a día laboral. Una parte relevante de las personas LGBTQBI+ declara haber sido víctima o testigo de este tipo de conductas, incluso en contextos profesionales donde existen políticas de diversidad.

Estas barreras se manifiestan con especial intensidad en momentos clave de la trayectoria profesional. Los **procesos de selección** siguen siendo un espacio de vulnerabilidad, donde muchas personas optan por ocultar su identidad y donde se reportan experiencias de discriminación. Del mismo modo, la progresión de carrera continúa viéndose afectada por prácticas excluyentes que no siempre son reconocidas o visibilizadas por el entorno.

A pesar de estos retos, los datos también confirman que **las organizaciones** que apuestan de forma coherente por **la diversidad logran entornos más seguros, equitativos y sostenibles**. Consolidar estos avances exige reforzar la sensibilización, garantizar la aplicación efectiva de las políticas y asegurar que la inclusión se traduzca en experiencias reales en todas las etapas de la vida laboral.

El reto ya no es demostrar que la diversidad aporta valor, sino **asegurar que ese valor se materializa para todas las personas, sin excepción**.



A pesar de los avances, los datos muestran que persisten barreras estructurales en la experiencia laboral del colectivo LGBTQI+:

FALTA DE SENSIBILIZACIÓN

Solo el 25,9% de las personas que no forman parte del colectivo conoce el significado de las siglas LGBTQI+. Este porcentaje aumenta hasta el 50,1% en empresas con planes de diversidad aplicados, lo que pone de relieve el impacto directo de la sensibilización y la formación.

COMPORTAMIENTOS NO INCLUSIVOS

El 75,2% de las personas LGBTQI+ ha sido testigo de comportamientos no inclusivos en su entorno laboral y el 34,8% declara haber sido víctima de conductas discriminatorias en alguna ocasión. Las personas trans (50%) y los hombres cis gays (35,1%) concentran el mayor número de casos, en gran medida, por su mayor visibilidad.

89,1% Chistes o bromas

42,2% Rumores sobre la identidad o la orientación sexual

11,1% Insultos

1,8% Agresiones físicas

En el 45,1% de los casos, estas conductas proceden de personas en posiciones de liderazgo, lo que refuerza el papel clave de la ejemplaridad. Un 32,2% de la población afirma haber sido testigo de este tipo de situaciones.



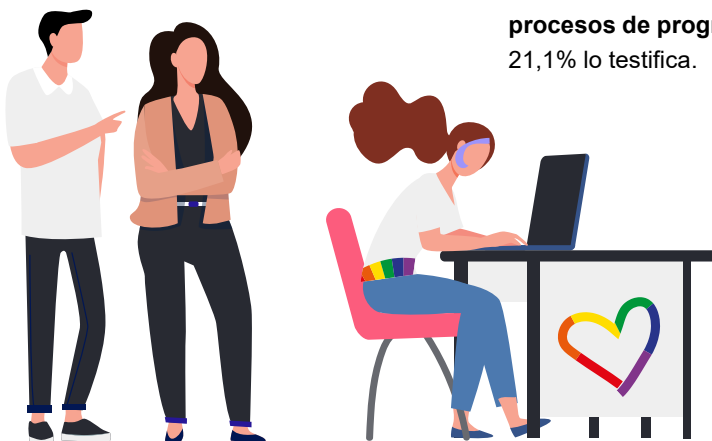
PROCESOS DE SELECCIÓN

El 77,8% de las personas LGBTQI+ oculta su identidad en entrevistas de trabajo. Además, el 38,1% declara haber tenido malas experiencias durante estos procesos y haber sufrido discriminación en la selección.

DESARROLLO PROFESIONAL Y VISIBILIDAD

El 16% de las personas LGBTQI+ no comparte abiertamente su identidad por malas experiencias previas, y el 50,3% no lo hace por miedo a agresiones, rechazo o impacto en su trabajo. La visibilidad sigue estando condicionada por el riesgo percibido.

El 41,1% de las personas LGBTQI+ considera que han sido discriminadas por su identidad en procesos de progresión de carrera, pero solo el 21,1% lo testimonia.



El reto del colectivo trans

Dentro del conjunto del colectivo LGBTQI+, los datos muestran que **las personas trans siguen enfrentándose a las mayores barreras en el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional**, situándose como el grupo más expuesto a la discriminación en el entorno laboral.

Las dificultades aparecen desde el primer contacto con el mercado de trabajo. El **62% de las personas trans** afirma haber sentido discriminación en procesos de selección, una cifra muy superior a la del conjunto del colectivo LGBTQI+, donde este porcentaje se sitúa en el **38%**. Este dato confirma que el acceso al empleo continúa siendo un punto crítico para el colectivo trans, condicionado por prejuicios y sesgos persistentes.

Una vez dentro de la organización, el entorno laboral tampoco garantiza condiciones de seguridad equivalentes. El **50% de las personas trans** declara haber sido víctima de agresiones verbales o físicas en el trabajo, frente al **35%** registrado en el conjunto del colectivo. Esta mayor exposición a situaciones de violencia y rechazo impacta directamente en el bienestar, la visibilidad y la continuidad profesional.

Las barreras se intensifican en el desarrollo de carrera. El **67,7% de las personas trans** considera que su identidad de género ha dificultado su progreso profesional, un dato que vuelve a situarse muy por encima del observado en el conjunto del colectivo LGBTQI+, donde esta percepción alcanza al **41%**. Esta diferencia evidencia que la desigualdad no solo afecta al acceso al empleo, sino también a las oportunidades de crecimiento y reconocimiento dentro de las organizaciones.

Todo ello se refleja en una **visión claramente más pesimista sobre el futuro laboral**. Para el colectivo trans, la tendencia neta de percepción sobre su situación en el empleo se sitúa en **-11%**, lo que indica que una parte mayoritaria considera que su posición está empeorando. Esta lectura contrasta con los avances detectados en otros perfiles del colectivo y subraya la existencia de brechas persistentes.

En conjunto, estos datos ponen de manifiesto que los progresos en diversidad e inclusión **no están llegando de forma equitativa a todas las personas**. Reducir las desigualdades que afectan al colectivo trans exige una intervención decidida sobre los procesos de selección, la prevención de la discriminación, la creación de entornos seguros y la garantía de oportunidades reales de desarrollo profesional. Solo así será posible avanzar hacia un mercado laboral verdaderamente inclusivo, donde la identidad de género no condicione el acceso ni la trayectoria profesional.

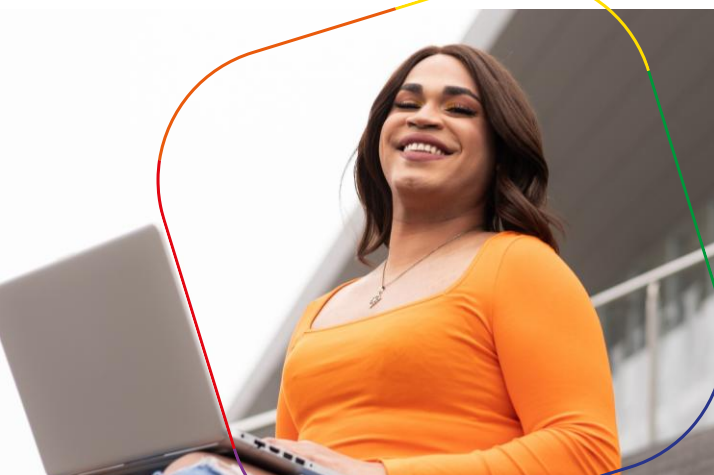
El **62%** de las personas trans **afirma haber sentido discriminación en procesos de selección**



El **50%** de las personas trans declara **haber sido víctima de agresiones verbales o físicas en el trabajo**



El **67,7%** de las personas trans considera que **su identidad de género ha dificultado su progreso profesional**



Metodología

09



El informe recoge datos a través de metodología **CAWI** (encuestas digitales) de **1.305 profesionales** de entre **16 y 65 años**, residentes en España. Los datos se han ponderado a partir de la distribución de colectivos por género, identidad y orientación sexual del estudio “Ipsos Global Advisor 2023”.



El trabajo de campo se ha realizado entre el **27 de marzo y el 11 de abril de 2026**, sin que durante ese periodo se hayan registrado acontecimientos relevantes que puedan generar sesgos significativos en la opinión de las personas encuestadas.



Los resultados se presentan en grupos representativos y cuentan con una **representatividad estadística del 95% de nivel de confianza y un margen de error de $\pm 3,5\%$** , salvo en aquellos casos en los que se indique expresamente lo contrario.



ManpowerGroup

ManpowerGroup es la compañía líder mundial en soluciones de talento y tecnología. Ayuda a las organizaciones a adaptarse a un mercado del empleo en constante cambio, seleccionando, evaluando, desarrollando y gestionando el talento que necesitan para lograr sus objetivos de negocio. Apoyándose en las últimas herramientas tecnológicas, crea estrategias innovadoras para cientos de miles de empresas cada año, permitiéndoles contar con el talento cualificado que necesitan, al mismo tiempo que ofrece un empleo digno y sostenible a millones de personas. A través de sus distintas marcas (Manpower, Experis y Talent Solutions), aporta valor a candidatos y clientes en más de 75 países, como lleva haciendo durante más de 75 años. Además, sus políticas de diversidad, inclusión e igualdad y sus buenas prácticas de negocio son reconocidas por multitud de organizaciones.

Más información en www.manpowergroup.es.

En ManpowerGroup creemos que **construir un futuro del empleo sostenible, competitivo y humano implica integrar la diversidad y la inclusión como elementos estructurales del mundo del empleo**. A través de iniciativas como *Diversity at Work*, contribuimos a generar conocimiento riguroso que permita comprender cómo evolucionan las oportunidades y las desigualdades en el mercado laboral, y a acompañar a las organizaciones en la toma de decisiones responsables y basadas en datos. Como actor global del empleo, asumimos el compromiso de promover un modelo en el que la diversidad no solo se respeta, sino que se active como palanca de innovación, cohesión y progreso, convencidos de que solo así será posible avanzar hacia un empleo de calidad que responda a los retos económicos, sociales y humanos del presente y del futuro.



Work Intelligence Lab

El Work Intelligence Lab es una iniciativa de ManpowerGroup que nace del compromiso por construir un futuro del empleo más justo, diverso, inclusivo y sostenible. Este espacio específicamente diseñado para facilitar el análisis de las tendencias globales del mercado laboral tiene por objetivo la cocreación de soluciones que integren tecnología, talento e innovación con propósito.



REDI

REDI es la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, una asociación sin ánimo de lucro creada en 2018 y formada por un ecosistema de más de 320 organizaciones de todos los sectores y tamaños, que conectan esfuerzos para hacer más visible su compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGBTI. Su visión es contribuir a eliminar los prejuicios socioculturales hacia las personas LGBTI que todavía hoy obstaculizan su desarrollo profesional. Desde 2024, REDI está reconocida como asociación de utilidad pública por el Ministerio del Interior.

Mediante el acompañamiento a sus asociadas, como ManpowerGroup con iniciativas como *Diversity at Work*, y a través de sus tres drives de impacto, REDI activa, conecta y potencia espacios de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros para que se valore el talento con independencia de su orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales, logrando que toda persona empleada pueda ser ella misma y desarrollarse profesionalmente sin miedo a prejuicios o estereotipos.



RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

Diversity at work

2026 - 4ª EDICIÓN

