

Estudio Diversity at Work 2026

4 de cada 10 personas LGTBIQ+ han dejado o se han planteado dejar su empleo tras ser testigos de prácticas discriminatorias

- La 4ª edición de *Diversity at Work* revela que, tras un 2025 marcado por el cuestionamiento de las políticas de diversidad, las empresas apuestan por reforzar su compromiso con la inclusión.
- Contar con líderes visibles en la organización emerge como acelerador clave de la inclusión, reduciendo la discriminación en un 22%, aumentando la sensación de seguridad en un 35% y mejorando la aplicación efectiva de las políticas de diversidad en un 50%.
- El reconocimiento de la diversidad tiene un fuerte impacto en el desempeño empresarial: 7 de cada 10 profesionales consideran que los entornos diversos son más innovadores y productivos.
- El acto ha contado con una mesa de debate con la participación de REDI, BBVA, LinkedIn y ONCE.
- El evento ha sido clausurado por Julio del Valle, director general para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBIQ+.

Madrid, 27 de mayo de 2026.- Cuatro de cada diez personas LGTBIQ+ han dejado o se han planteado dejar su empleo tras ser testigos de prácticas discriminatorias, una realidad que evidencia que, pese a los avances registrados en los últimos años, la inclusión sigue siendo un reto crítico en el entorno laboral español. En un contexto especialmente complejo, marcado por tensiones sociales, políticas y organizativas, la experiencia profesional del colectivo continúa viéndose condicionada por la falta de entornos plenamente seguros e inclusivos.

Así lo pone de relieve [Diversity at Work 2026](#), el estudio impulsado por **ManpowerGroup**, que alcanza su cuarta edición con la incorporación de **la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI)**, ampliando el alcance y la profundidad del análisis sobre la situación del colectivo en el empleo y el impacto real de las políticas de diversidad en la vinculación y fidelización del talento.

Esta nueva edición, presentada en **Cupra City Garage Madrid**, analiza la situación del colectivo LGTBIQ+ en el empleo en un momento de transformación acelerada del mercado laboral, caracterizado por un fuerte desajuste de talento, cambios regulatorios relevantes y un clima social y político polarizado. En este escenario, las políticas de diversidad han pasado de ocupar un espacio aspiracional a consolidarse como un factor

estratégico vinculado a la sostenibilidad, la competitividad y la capacidad de atracción y fidelización del talento.

La edición de 2026 llega, además, tras un periodo de especial tensión para estas políticas. Tras un 2025 marcado por un retroceso en la visibilidad pública de las políticas de diversidad -lo que ManpowerGroup denominó “efecto 2025”-, los datos de esta edición apuntan a una recuperación progresiva de la percepción de avance, aunque todavía frágil y desigual. Tras el mínimo registrado en 2025 (23%), la **percepción sobre el avance de la inclusión del colectivo** se sitúa actualmente en el 45%. Este repunte supone una recuperación significativa, aunque no alcanza los niveles de 2024, cuando el indicador se situaba en el 53%. La evolución observada refleja una tendencia de mejora progresiva, pero también pone de manifiesto la fragilidad de los avances cuando el contexto se vuelve adverso.

En este contexto de recuperación de la percepción, las empresas refuerzan su compromiso con la diversidad y la inclusión, impulsadas no solo por el marco normativo, sino también por la constatación de su impacto positivo en el compromiso profesional y en los resultados organizativos. De media, **las políticas de diversidad obtienen una valoración de 3,97 sobre 5 en su influencia sobre el nivel de compromiso** del conjunto de las personas profesionales. Este impacto es aún mayor entre las personas del colectivo LGTBIQ+ con una puntuación de 4,1, y alcanza su nivel máximo entre los perfiles de Recursos Humanos, con un 4,5 sobre 5.

“En un contexto de desajuste de talento como el actual, las empresas ya no pueden permitirse dejar a nadie fuera. La diversidad debe ser una bandera clara, no solo porque responde a principios fundamentales, sino porque es una palanca decisiva para acceder a todo el talento disponible, impulsar la innovación y fortalecer la competitividad. Cuando las organizaciones crean espacios donde todas las personas están representadas y pueden desarrollarse desde la autenticidad, el impacto es tangible: aumenta el compromiso, mejora la productividad y se refuerza la capacidad de adaptación en un entorno cada vez más exigente y cambiante”, explica **Vicenç Álvaro**, director de Marketing y responsable de la Estrategia de Candidato de ManpowerGroup España.

Por su parte, **Óscar Muñoz**, codirector general de REDI, ha declarado: *“España lidera hoy el mapa de derechos de las personas LGBTI en Europa, fruto de una evolución normativa y social sostenida, pero este liderazgo convive con un contexto global profundamente desigual y con riesgo de retrocesos. Con sus más de 320 empresas asociadas, que impactan a más de un millón de personas profesionales, REDI ha contribuido desde 2018 a mejorar en casi diez puntos la visibilidad de las personas LGBTI en el entorno laboral. Es un avance relevante, pero también evidencia un límite claro: una de cada dos personas LGBTI aún no se siente plenamente segura para mostrarse visible en su trabajo. Persisten, además, brechas significativas y riesgos de desigualdad en ámbitos clave como los procesos de selección y el desarrollo profesional. Este estudio pone de manifiesto el papel de las empresas como agentes de cambio y su responsabilidad de generar entornos laborales seguros y alineados con los*

avances sociales y legales, donde se subraya la importancia de contar con un liderazgo sensibilizado, referentes visibles, y con planes de diversidad estructurados que trasladen el compromiso a la experiencia real de las personas”.

Durante el evento de presentación del informe se ha celebrado una **mesa de debate** liderada por Óscar Muñoz, codirector de **REDI**; y en la que han participado Cristina Gabriel, responsable global de DEI de **BBVA**; María Lorenzo, Customer Success Manager Global Accounts de **LinkedIn**; y Jorge Íñiguez Villanueva, secretario general de **ONCE**. Esta mesa ha versado sobre la relevancia que las política integradoras tiene para las compañías.

El encargado de clausurar el acto ha sido **Julio del Valle, director general para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas LGTBIQ+**: “existe un ánimo muy positivo en la sociedad, pero los datos del colectivo aún no están totalmente integrados en las empresas” afirmaba. “Tenemos la suerte de que España ha sido reconocida recientemente como el mejor país europeo en cuanto a los derechos y libertades del colectivo LGTBIQ+, y esto es gracias a todas las personas que día a día se implican con nuestro colectivo en su vida personal, sus puestos de trabajo y a través de un diálogo social”.

El valor de la diversidad

Los resultados de esta edición evidencian el impacto de la diversidad en el desempeño empresarial. **Siete de cada diez personas** consideran que los entornos diversos son más innovadores y productivos, una opinión que se refuerza de forma especialmente significativa entre quienes ocupan posiciones de liderazgo, donde **supera los nueve de cada diez**. En el plano individual, el **53% de las personas** LGTBIQ+ afirma ser más productiva tras visibilizar su identidad en el trabajo, lo que refuerza la relación entre inclusión, autenticidad y rendimiento profesional.

Al mismo tiempo, la percepción de seguridad y apoyo muestra avances: el **63% de las personas** considera que su empresa es un lugar seguro para el colectivo LGTBIQ+ frente al 57% registrado en 2025, y la valoración media de apertura de las empresas al colectivo alcanza un **4,3 sobre 5**, mejorando de forma sensible respecto al ejercicio anterior (3,9 sobre 5). Este contexto de mayor confianza se refleja también en que el **65% de las personas** LGTBIQ+ **comparte su identidad de género u orientación sexual** en su entorno laboral más cercano, si bien el dato sugiere que la visibilidad aún no es plenamente universal.

Sin embargo, estos avances conviven con brechas relevantes. Solo el **38%** de las personas de la organización percibe que su empresa **apoya públicamente al colectivo** LGTBIQ+, un dato que ha descendido respecto a 2024 cuando alcanzaba el 49%.

El impacto del liderazgo visible

Diversity at Work 2026 identifica un factor diferencial con un impacto claro y medible en el avance de la inclusión: el liderazgo visible. Los datos evidencian que la presencia de

personas LGTBQ+ en posiciones de responsabilidad actúa como un auténtico acelerador del cambio. En las organizaciones donde existen referentes visibles, el **conocimiento y la sensibilización sobre la realidad del colectivo aumentan un 24%**, la **visibilidad interna crece un 16%** y las **experiencias de discriminación en el desarrollo profesional se reducen en un 22%**.

El liderazgo visible impulsa, además, el despliegue de políticas de forma más rápida y efectiva, con **incrementos del 40% en igualdad y del 50% en diversidad**, así como una **mejora del 50% en la aplicación real** de estas medidas. El impacto se extiende también al reconocimiento y al apoyo público: en estas organizaciones, el **reconocimiento interno del colectivo aumenta un 70%**, el **apoyo público crece un 59%** y la **sensación de seguridad** de las personas LGTBQ+ se incrementa en un 35%, incluso en ausencia de otras iniciativas adicionales.

“La inclusión no avanza con gestos simbólicos ni con declaraciones bienintencionadas. Avanza cuando el liderazgo asume su responsabilidad y se posiciona de forma clara, explícita y visible. Para las personas LGTBQ+ en posiciones de responsabilidad, la visibilidad no es solo una opción personal: es una palanca de impacto colectivo. Cuando quienes lideran se muestran, generan entornos más seguros, reducen la discriminación y envían un mensaje inequívoco a toda la organización: aquí nadie tiene que ocultarse para poder crecer. Los datos lo confirman: liderar desde la visibilidad no es un acto aspiracional, es una obligación con efectos reales sobre la cultura, la seguridad y el desempeño de las personas”, señala Vicenç Álvaro.

No obstante, el estudio subraya que la visibilidad, por sí sola, no resulta suficiente. Su impacto se multiplica cuando va acompañada de **planes de diversidad con medidas concretas, coherentes y sostenidas en el tiempo**, capaces de trasladar el compromiso estratégico a la experiencia cotidiana de las personas. En un mercado laboral marcado por el desajuste de talento, *Diversity at Work 2026* concluye que integrar la diversidad como eje estructural ya no es una cuestión reputacional, sino una decisión estratégica clave para construir organizaciones más innovadoras, productivas, seguras y sostenibles.

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.

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 los profesionales cualificados 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.

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.

Para más información:

Agencia de comunicación Havas PR
comunicacion.manpowergroup@havas.com

ManpowerGroup
Dpto. Comunicación
Gala Díaz Curiel
607 35 33 49
gala.diaz@manpowergroup.es
Juan Gómez Rodríguez
Tel. 687 51 96 90
juan.gomez@manpowergroup.es