

Diversity at work

Estos son los resultados de la segunda edición del **estudio Diversity at Work**, impulsado por ManpowerGroup.


En esta edición se han recogido más de **5.000 encuestas anónimas**.

/22



Los países participantes en el análisis de 2022 han sido Austria, Bélgica, República Checa, Alemania, España, Grecia, Israel, Italia, Hungría, Polonia, Portugal, Rumanía, Suiza, Eslovaquia y Reino Unido.



A close-up photograph of two young women smiling and embracing each other. The woman on the right has curly red hair and is wearing a dark grey t-shirt. The woman on the left has dark hair and is also smiling. The background is softly blurred.

¿Son más inclusivas que en el resto de Europa?

Según los datos de percepción, en España la situación del colectivo LGBTQI+ vive una clara mejora respecto al anterior ciclo analizado, condicionado por el aumento en las 'salidas del armario en el entorno profesional' del último año, junto a una decidida apuesta por políticas claras empresariales en favor de la Diversidad y la Inclusión. Como resultado, el colectivo LGBTQI+ en España se muestra más optimista respecto al mundo del empleo que en el resto de Europa.

El colectivo LGBTQI+ en la empresa española.



1 de cada 2

50%

Fuera del armario

El 50% de las personas LGBTQI+ lo comparte con su entorno laboral. Una mejora de 7.85 puntos respecto a 2021.



Más diversidad = más innovación

8/10

Percepción de valor

8 de cada 10 personas creen que un espacio diverso favorece la productividad, y cerca de 9 de cada 10 considera que mejora la innovación y el desarrollo de nuevas ideas.



Diversidad, un no brainer para Zetas

36%

Elijen Diversidad

El 36% de las personas LGBTQI+ descartarían empresas que no tengan políticas de diversidad claras cuando buscan empleo. En el caso de los más jóvenes (<25 años), es de más del 50%.




Entornos abiertos = productividad

44%

Autopercepción

El 44% de las personas LGBTQI+ considera que su productividad es mayor tras hacer pública su orientación sexual o identidad de género en el trabajo, en línea con el 42% de la media europea.





Un largo camino de inclusión... por recorrer

Las cifras de discriminación y violencia verbal en el entorno profesional siguen en ratios relevantes respecto a 2021, y con tendencia creciente en algunos casos, especialmente para el colectivo trans. La percepción es ligeramente más positiva en términos generales, frente a las personas consultadas del colectivo LGTBQI+.

El colectivo LGTBQI+ en la empresa española.



Cuestión de jerarquía

Las personas con perfil más junior evitan compartir su identidad sexual o de género en el trabajo: sólo un 31% lo hace, frente al 70% de aquellas en posiciones directivas.

La tendencia respecto 2021 ha empeorado para profesionales junior en 4 puntos.





Nivel de apertura

Las empresas y el propio colectivo LGBTQI+ impulsan este cambio, si bien, es necesario un mayor trabajo de puertas hacia dentro: Según los datos de este estudio, el mayor índice de visibilidad en el trabajo contrasta con un tímido impulso a políticas claras de inclusión por parte de las empresas.

El colectivo LGBTQI+ en la empresa española.





40%

Violencia verbal

4 de cada 10 personas LGBTQI+ han sufrido o asistido a episodios de agresiones verbales en el trabajo.

Una situación generada en más del 50% de las ocasiones por personas en posiciones de liderazgo.

En 2021 el porcentaje era del 37%.



21%

Discriminación

El 21% de las personas LGBTQI+ afirma haber sufrido discriminación al buscar un empleo debido a su orientación sexual o su identidad de género. En el caso de personas trans o no-binarias, el porcentaje se dispara por encima del 50%. Son las mismas cifras que en 2021.

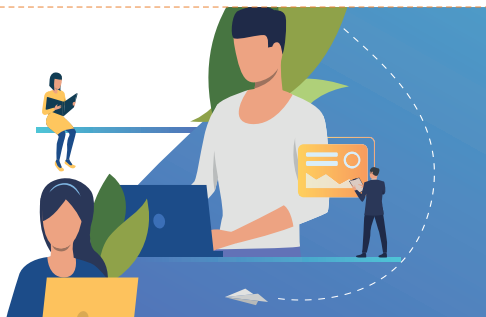


La discriminación va por sectores

El 32% de profesionales consultados revela que ha sido testigo de discriminación a personas LGBTQI+ en el trabajo, lo que mejora en 3.5 puntos el dato de 2021. Si atendemos a sectores, la cifra alcanza el 44% entre las empresas financieras.

Inclusión e industrias

Las empresas TIC repiten en el primer puesto del ranking sectorial en cuanto a aceptación e inclusión del colectivo LGBTQI+, según sus propios empleados.



Sector	2022	2021
Tecnología / Telecomunicaciones	3,91	3,82
Tercer sector (ONG, Fundaciones...)	3,89	4,14
Logística / Transporte	3,87	3,47
Artes / Cultura	3,86	3,86
Servicios	3,72	3,69
Hotelería / Turismo / Ocio	3,71	3,57
Retail / Distribución	3,71	3,74
Finanzas / Banca / Seguros	3,69	3,51
Farmacéutica / Química	3,66	3,55
Educación / investigación	3,27	3,4
Manufactura / Fabricación	3,09	3,32
Sector primario (agricultura, ganadería y pesca)	2,94	2,71

Escala de 1 a 5





47%

Líderes visibles

La visibilidad de personas LGBTQI+ en posiciones de liderazgo por parte de sus equipos – esto es, no solo que salgan del armario, si no que lo hagan de un modo visible en toda la empresa - alcanza un 47% en nuestro país, 15 puntos por encima de 2021.



42%

Apoyo Público

El 42% de las empresas apoyan públicamente el colectivo LGBTQI+, con comunicación o políticas claras, según sus equipos. Lo que supone 4 puntos por encima de 2021.



Más por hacer

Según los encuestados, solo el 17.5% de las empresas españolas cuentan con programas de diversidad específicamente dedicados a favorecer la inclusión del colectivo LGBTQI+. 3 puntos por encima de 2021.

La formación es la medida más extendida para la inclusión, presente en un 40% de las empresas, seguida por los grupos de apoyo con un 17%.

Diversity at work /22





ManpowerGroup

