

Termómetro LGTB EMPRESAS 2024

Empresas Inclusivas LGTBI+



Introducción

El programa Empresas Inclusivas LGTBI+ de COGAM tiene como objetivo mejorar la inclusión de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral y evitar situaciones de discriminación. Está dirigido a aquellas empresas comprometidas con la diversidad, con la mejora del ambiente laboral, así como con la mejora del compromiso de sus empleados LGTB+.

Índice

Diversidad en la empresa	3
Percepción de diversidad en el espacio laboral	5
Percepción de diversidad en el espacio laboral de las personas LGTBI+	11
Valoración sobre el seminario	14



Resultados del informe

El Termómetro LGTB+ para empresas de COGAM se realiza a partir de una encuesta anónima realizada por las y los empleados de empresas que trabajan con COGAM en la sensibilización sobre la realidad LGTB+ en el mundo laboral.

Las empresas participantes en la recolección de datos pueden provenir de la colaboración con el Programa de Empresas Inclusivas o de colaboraciones de medición específica puntual con el fin de elaborar un informe de orientación sobre la diversidad LGTB+ y su tratamiento en la empresa. La encuesta se realiza de manera anónima y pueden recortarse algunos datos para asegurar el anonimato de las y los trabajadores.

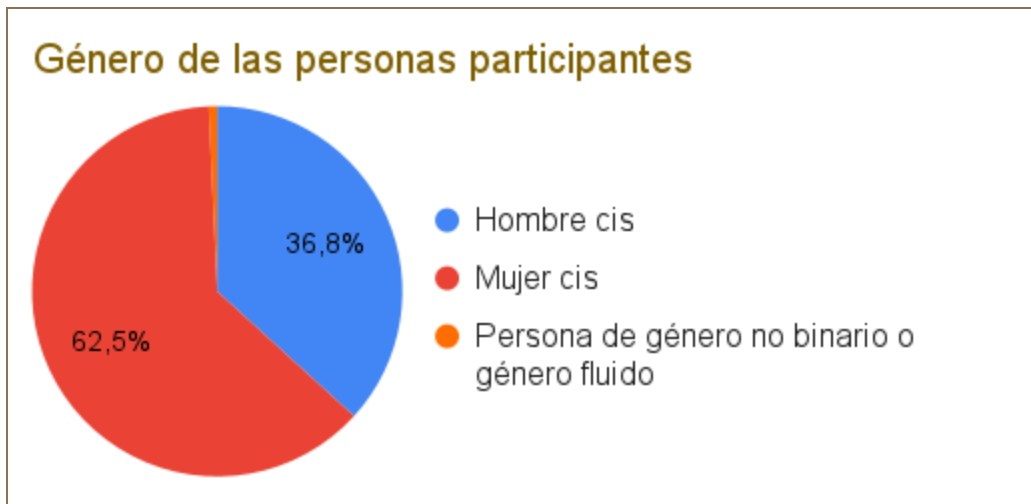
Privacidad y protección de datos

Los datos son manejados de manera anónima por COGAM siendo este responsable del tratamiento de los datos personales proporcionados bajo su consentimiento. Estos datos serán tratados de conformidad con lo dispuesto en las normativas vigentes: el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica (ES) 15/1999 de 13 de diciembre (LOPD), con la finalidad de mantener una relación, así como con fines estadísticos y conservados mientras exista un interés mutuo para mantener el fin del tratamiento y cuando ya no sea necesario para tal fin, se suprimen con medidas de seguridad adecuadas para garantizar la anonimización de los datos o la destrucción total de los mismos. No se comunicarán los datos a terceros, salvo obligación legal. Asimismo, se informa que puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y los de limitación y oposición a su tratamiento dirigiéndose a correo@cogam.es

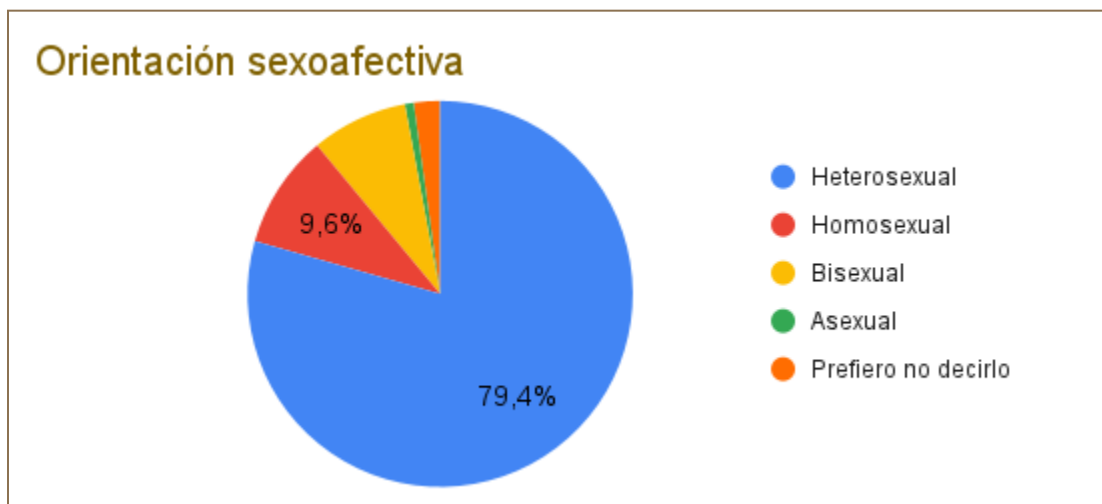
Lenguaje inclusivo

Con vistas al uso de un lenguaje inclusivo, en este texto se utiliza alternativamente la duplicación de género, el neutro no binario y, en algunas ocasiones, el masculino genérico.

Diversidad en la empresa



Entre los trabajadores de las empresas participantes en 2024 que han respondido a la encuesta, prácticamente no se encuentran personas trans, excepto un 0,7% que corresponde a una persona no binaria o de género fluido. El 62,5% son mujeres cis y el 36,8% son hombres cis.



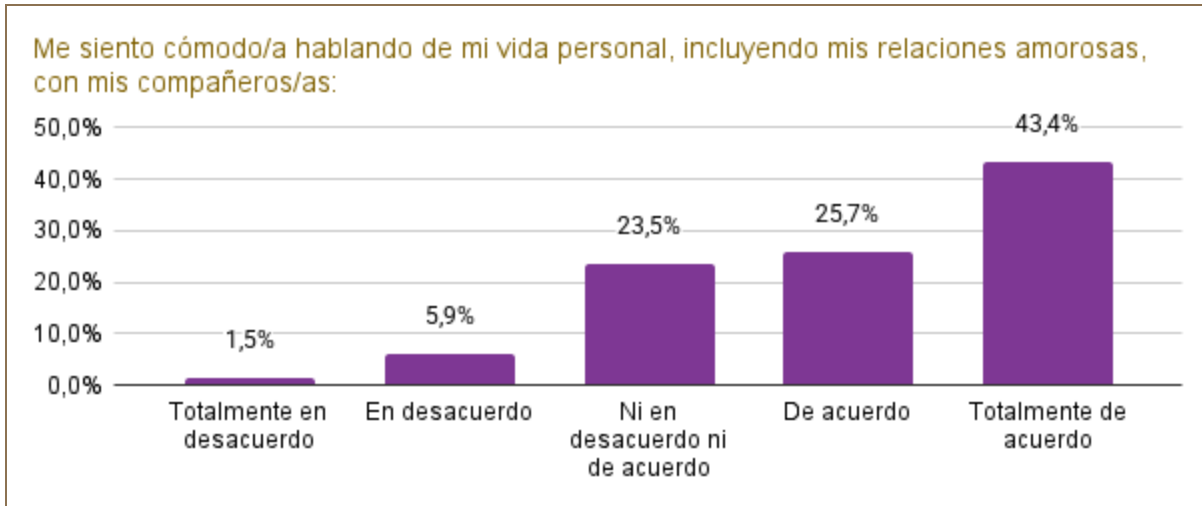
Entre la distribución de orientaciones afectivo sexuales se encuentra un 79,4% de empleadas y empleados heterosexuales, un 9,6% de empleados homosexuales, un 8,1% de empleados bisexuales, un 0,7% de empleados asesuales y un 2,2% de empleadas y empleados que prefieren no decir su orientación.



Estadísticamente, la población LGTBI ronda el 15% aproximadamente. Siendo el 1% las personas trans. Una empresa que tenga una gran número de trabajadores que presente un porcentaje cercano a esta cifra estaría reflejando esa realidad social.

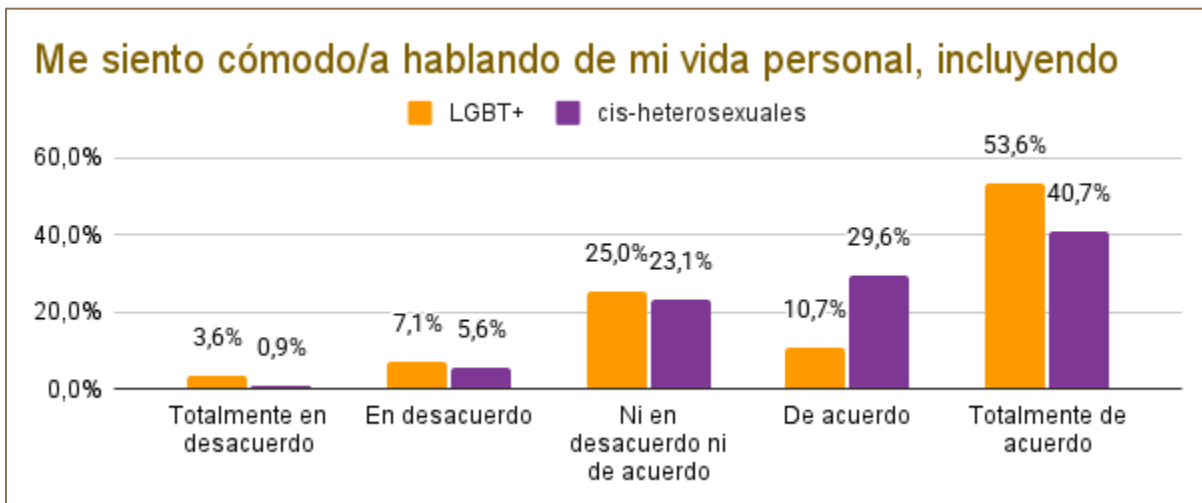
Por el contrario, **las empresas con un gran número de trabajadores que tienen poca representación LGTBI podrían estar reproduciendo un ambiente laboral que expulsa a la comunidad LGTBI, y por lo tanto, perdiendo ese talento.** Los mejores trabajadores LGTBI buscarán empresas más seguras.

Percepción de diversidad en el espacio laboral



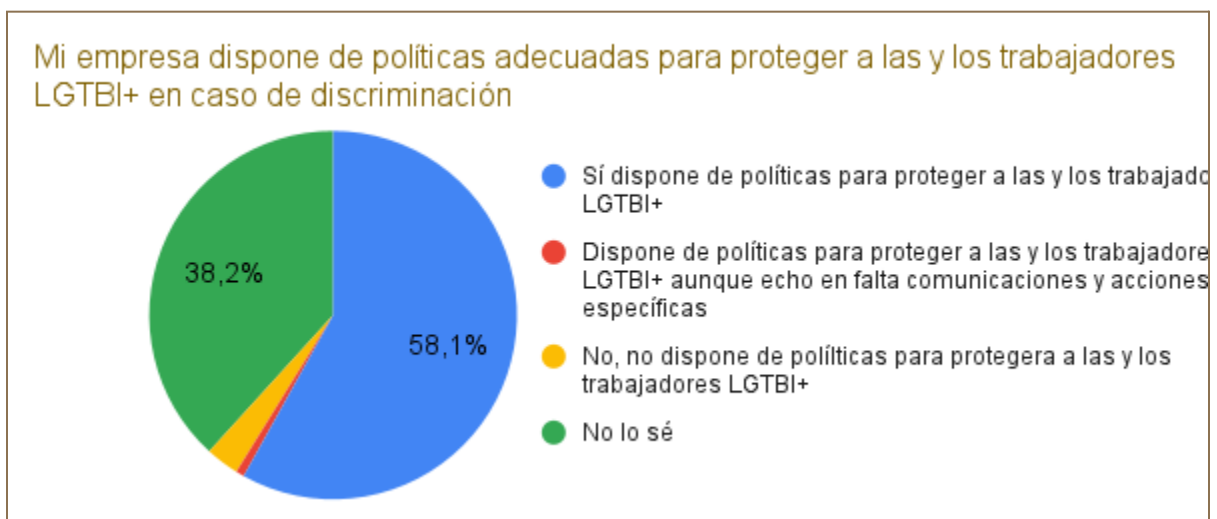
Ante la pregunta *me siento cómodo/a hablando de mi vida personal, incluyendo mis relaciones amorosas, con mis compañeros/as*, el 43,4% de les empleades cis-heterosexuales respondieron *totalmente de acuerdo*.

Las respuestas positivas (la suma de *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*) entre les empleades heterosexuales es mayoritaria, el 69,1%, frente a una pequeña minoría de personas negativas (la suma de *totalmente en desacuerdo* y *en desacuerdo*), el 7,4%.



Comparando las respuestas entre las y los trabajadores LGBTI+ y cisheterosexuales, se aprecia una ligera diferencia en esta respuesta tendiendo a una mayor privacidad sobre su vida, como se ve en el gráfico sobre estas líneas.

Esta pregunta es clave ya que **una mayor semejanza en las respuestas es un indicador de igualdad LGBTI+ en la empresa**, ya que señala un ambiente igualmente seguro para todas y todos los trabajadores, independientemente de su orientación o normatividad de género.



Ante la pregunta *mi empresa dispone de políticas adecuadas para proteger a las y los trabajadores LGBTI+ en caso de discriminación*, el 62,3% de las y los empleados respondieron *sí dispone de políticas para proteger a las y los trabajadores LGBTI+* y el 38,2% no sabía si había políticas específicas.

- *Sí dispone de políticas para proteger a las y los trabajadores LGBTI+* un 58,1%
- *Dispone de políticas para proteger a las y los trabajadores LGBTI+ aunque echo en falta comunicaciones y acciones específicas* un 0,7%
- *No, no dispone de políticas para proteger a a las y los trabajadores LGBTI+* un 2,9%
- *No lo sé* un 38,2%

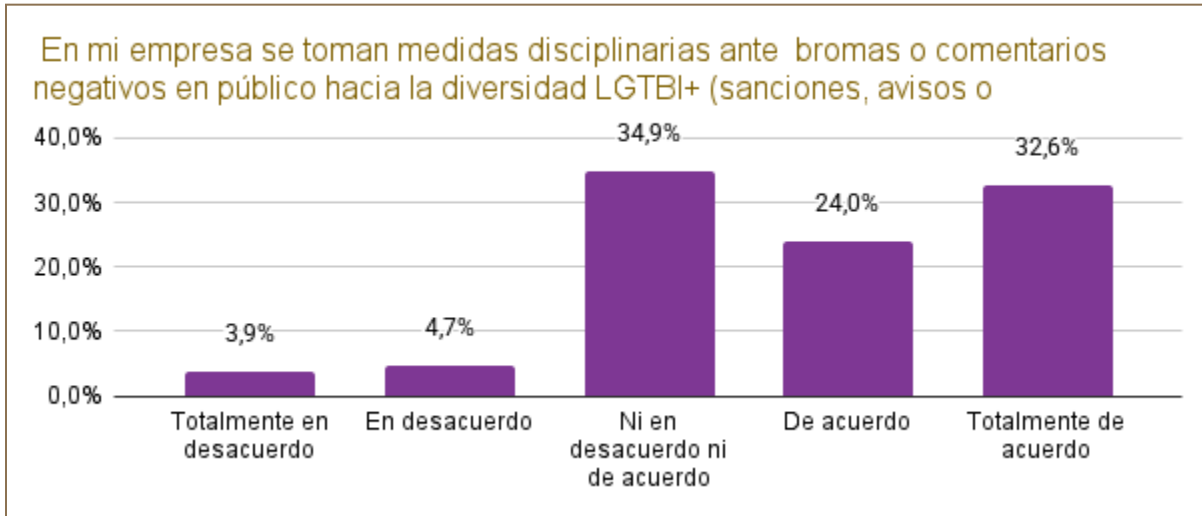
Un porcentaje de respuesta alto en la respuesta *sí dispone de políticas para proteger [...] es un indicador de empresa segura* para sus trabajadoras y trabajadores.



Ante la pregunta *en mi empresa escucho bromas o comentarios negativos sobre personas LGTBI+*, el 76,5% de las y los empleados respondieron *no, nunca*; el 10,3% respondió *sí, en alguna ocasión (menos frecuente que cada seis meses)*.

- *Sí, muy frecuentemente (una vez a la semana)* un 0,7%
- *Sí, frecuentemente (una vez al mes)* un 5,9%
- *Sí, ocasionalmente (una vez cada 6 meses)* un 6,6%
- *Sí, en alguna ocasión (menos frecuente que cada seis meses)* un 10,3%
- *No, nunca* un 76,5%

El nivel de agresiones verbales (insultos, bromas o comentarios negativos) es un indicador directo de la LGTBIfobia. Hay que tener en cuenta que **las personas que oyen los insultos, aunque no los reciban directamente, están percibiendo un ambiente negativo** a la diversidad.

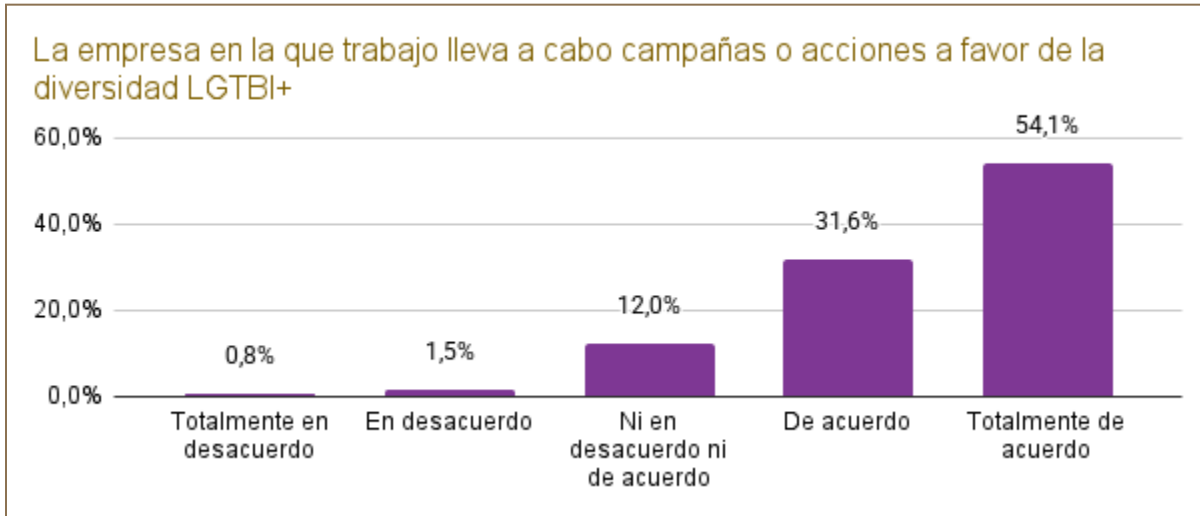


Ante la pregunta *en mi empresa se toman medidas disciplinarias ante bromas o comentarios negativos en público hacia la diversidad LGTBI+ (sanciones, avisos o amonestaciones)*, el 32,6% ha respondido *totalmente de acuerdo* y el 24% ha respondido estar *de acuerdo*. Entre ambos, las respuestas positivas, entonces, (la suma entre *totalmente de acuerdo* y *de acuerdo*) con el 56,6%

Un 4,7% responde *en desacuerdo* y un 3,9% responde *totalmente en desacuerdo*. Esto es un 8,6% de respuestas negativas (la suma de *totalmente en desacuerdo* y *en desacuerdo*).

El mayor porcentaje, 34,9%, se encuentra en la zona indeterminada que corresponde a *Ni en desacuerdo ni de acuerdo*.

La toma de medidas frente a la LGTBIfobia es un indicador importante para asegurar la percepción sobre la protección de la diversidad en el espacio laboral.



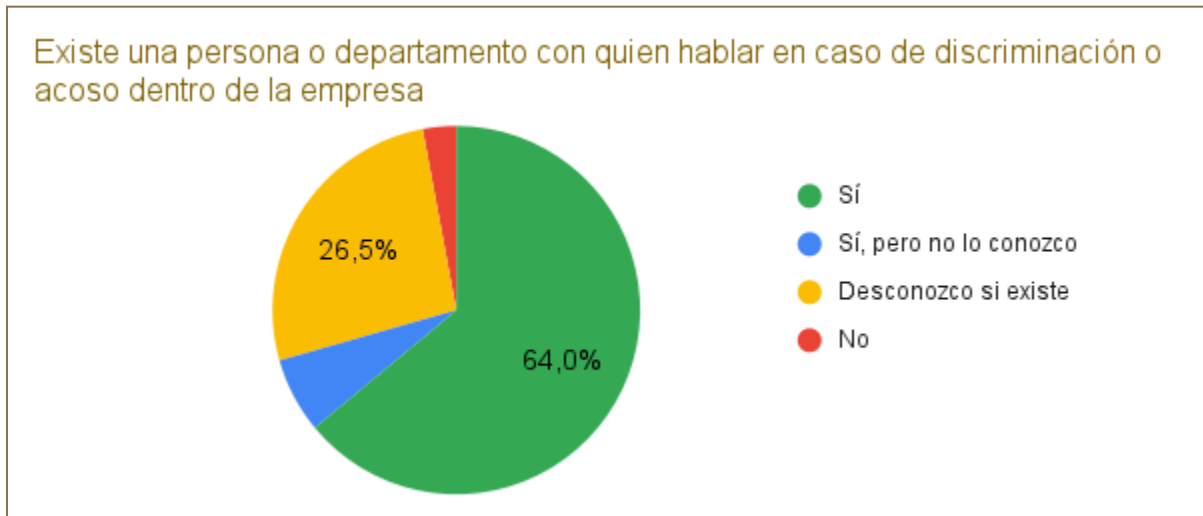
Ante la pregunta de si *la empresa en la que trabajo lleva a cabo campañas o acciones a favor de la diversidad LGTBI+*, el 54,1% ha respondido *totalmente de acuerdo*, el 31,6% ha respondido *de acuerdo*, el 12% ha respondido *ni en desacuerdo ni de acuerdo*, el 1,5% ha respondido *en desacuerdo* y el 0,8% ha respondido *totalmente en desacuerdo*.

Las respuestas positivas de los trabajadores (la suma de *de acuerdo* y *totalmente de acuerdo*) con la afirmación *la empresa en la que trabajo lleva a cabo campañas o acciones a favor de la diversidad LGTB+* son el 85,5%.



Ante la pregunta *estoy informada/o de los objetivos de Diversidad e Inclusión que tiene mi empresa*, el 47,4% ha respondido *conozco los objetivos de diversidad e inclusión de mi*

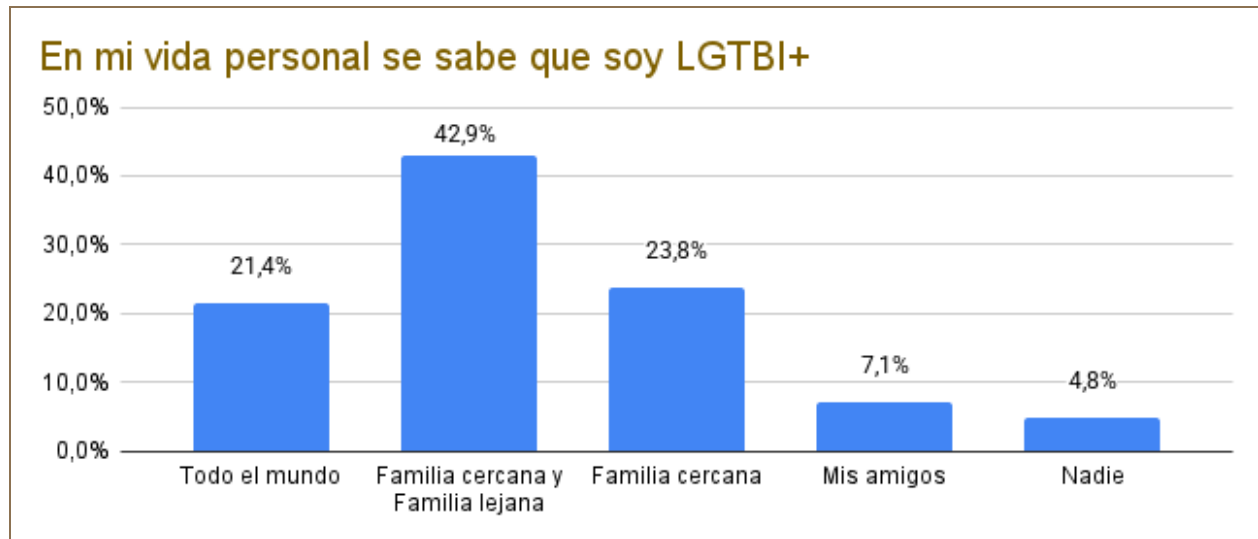
empresa, el 44,4% ha respondido *sé que hay algún tipo de plan de diversidad e inclusión pero no lo conozco bien* y el 8,1% ha respondido *no conozco ningún tipo de plan de diversidad e inclusión en mi empresa*.



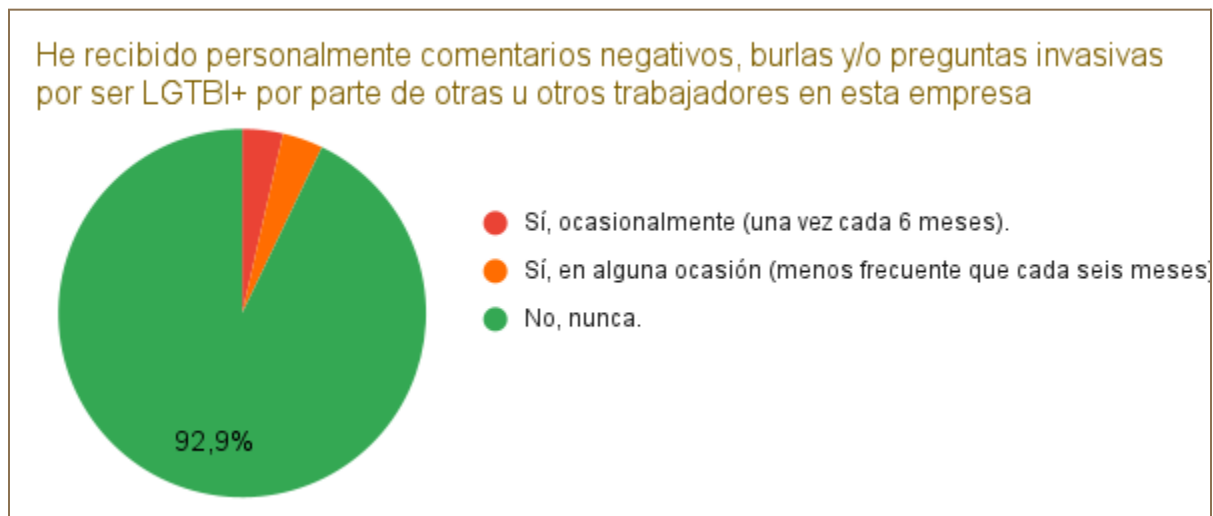
Ante la pregunta *existe una persona o departamento con quien hablar en caso de discriminación o acoso dentro de la empresa*. El 64% ha respondido: *sí*, frente al 3% que ha respondido negativamente.

- *Sí* un 64%
- *Sí, pero no lo conozco* un 6,8%
- *Desconozco si existe* un 27,3%
- *No* un 3%

Percepción de diversidad en el espacio laboral de las personas LGTBI+



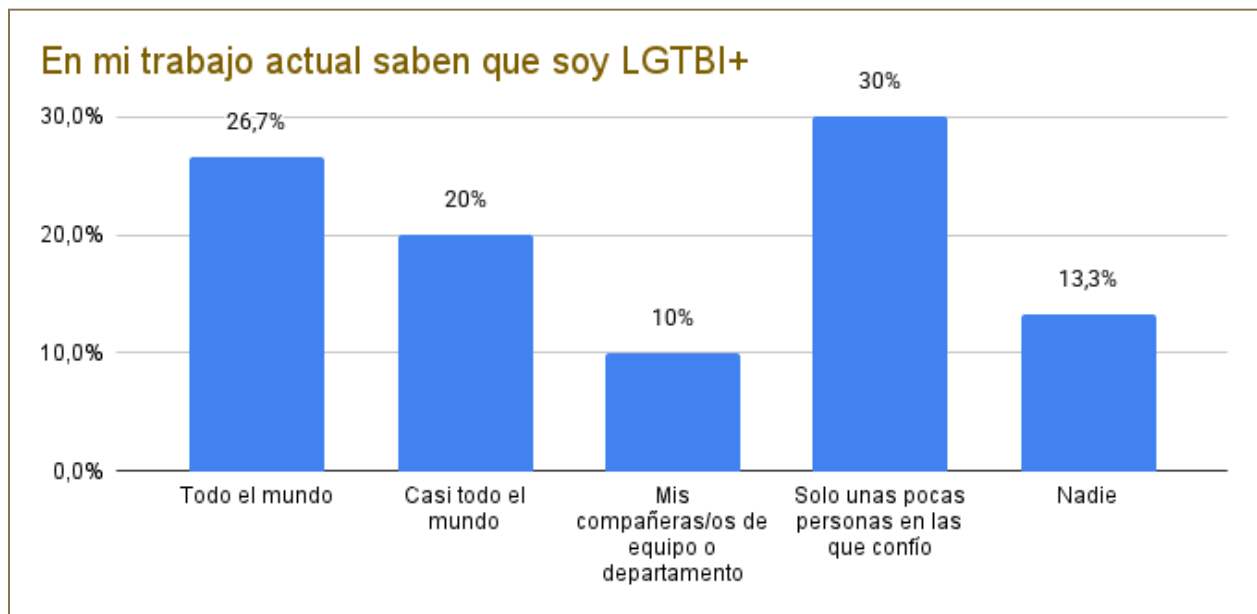
Entre las, les y los trabajadores LGTBI+, ante la pregunta *en mi vida personal se sabe que soy LGTBI+*, el porcentaje de respuestas se han agrupado en: el 21,4%, *todo el mundo*, el 42,9%, *familia cercana (hermanas, hermanos, padres) y familia lejana (tías, tíos, primas y primos)*, el 23,8%, *familia cercana (hermanas, hermanos, padres)*, el 7,1%, *mis amigos* y el 4,8% *nadie*.



De entre los empleados LGTBI+, el 92,9% *nunca* han recibido comentarios negativos, burlas y/o preguntas invasivas por ser LGTBI+ por parte de otras u otros trabajadores.

- *Sí, muy frecuentemente (una vez a la semana)* un 0%
- *Sí, frecuentemente (una vez al mes)* un 0%
- *Sí, ocasionalmente (una vez cada 6 meses)* un 3,6%
- *sí, en alguna ocasión (menos frecuente que cada seis meses)* un 3,6%

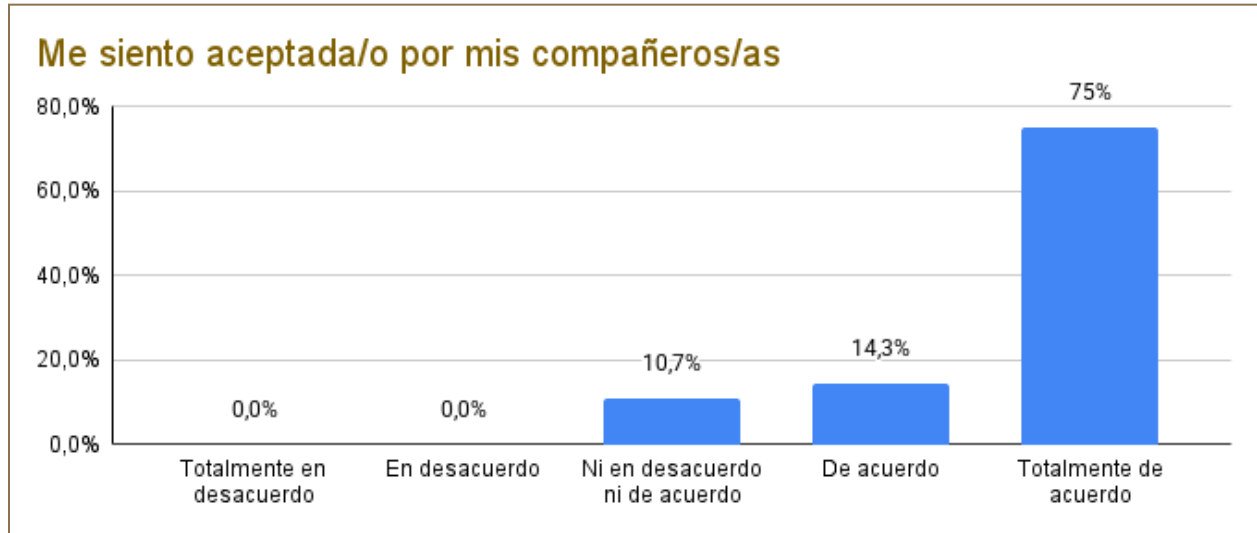
En los resultados de esta encuesta no han salido respuestas de las opciones *sí, muy frecuentemente (una vez a la semana)* y *sí, frecuentemente (una vez al mes)*.



Según la pregunta *en mi trabajo actual saben que soy LGTBI+* las personas en las que se confía para revelar la orientación afectivo-sexual o la identidad de género no normativa son: un 26,7% *todo el mundo*, un 20% *casi todo el mundo*, un 10% *mis compañeras y compañeros de equipo o departamento*, un 30% *solo unas pocas personas en las que confío* y un 13,3% *nadie*.

Independientemente de las personas fuera de la empresa que estén al corriente, las empresas pueden ofrecer un espacio seguro para las y los empleados LGTBI+ donde poder expresar su identidad y orientación libremente.

Unos porcentajes altos en las preguntas de *todo el mundo*, *casi todo el mundo* y *mis compañeras/os de equipo o departamento*, señalan espacios seguros LGTBI.



Frente a la pregunta *me siento aceptada/o por mis compañeros*, el 75% afirma estar *totalmente de acuerdo*, un 14,3% *de acuerdo* y un 10,7% *ni en desacuerdo ni de acuerdo*. No hay respuestas de *en desacuerdo* ni de *totalmente en desacuerdo*.



Sobre la medición de aceptación de los superiores sobre los trabajadores LGTBI+, ante la pregunta *me siento aceptada/o por mis superiores*, el 75% indica estar *totalmente de acuerdo*, un 17,9% señala estar *de acuerdo* y un 7,1% *ni en desacuerdo ni de acuerdo*. No hay respuestas de *en desacuerdo* ni de *totalmente en desacuerdo*.



Valoración sobre el seminario

La valoración de la **utilidad de los contenidos** del seminario por parte de las, les y los trabajadores, puntúa en una escala de 1 a 5 con un **4,17 sobre 5**.

La valoración de la **utilidad del seminario para el trabajo** por parte de las, les y los trabajadores, puntúa en una escala de 1 a 5 con un **4,11 sobre 5**.

Información COGAM

Técnico del área de COGAM para el proyecto de empresas Empresas Inclusivas LGTBI+: Jose Vela.

- Calle de la Puebla nº 9, Madrid.
- Teléfono: 915224517
- Correo: jose.vela@cogam.es
- web: <https://cogam.es/empresas-inclusivas/>

Recursos de Empresas Inclusivas LGTBI de COGAM

Desde el proyecto de Empresas Inclusivas LGTBI se ofrecen recursos adaptados a la Ley 4/2023, de 28 de febrero LGTBI para la inclusión de las personas LGTBI en las empresas.

- Seminarios formativos
- Diagnósticos LGTBI
- Visibilidad en el compromiso con la inclusión LGTBI
- Materiales de inclusión