

# Orgullo en el Trabajo 2022



# Introducción

Sin duda alguna, la diversidad, inclusión y el trato igualitario son valores de gran importancia, tanto en nuestro día a día como, particularmente, en el mundo laboral. No obstante, México aún tiene un largo camino para lograr una verdadera inclusión, desde el acceso a puestos directivos por parte de los profesionales LGBTQ+, hasta la promoción de políticas de diversidad sexual en las empresas.

Ante este panorama, LinkedIn comparte los hallazgos de su reporte anual “Orgullo en el Trabajo 2022”, cuyo objetivo principal fue el revelar el sentimiento y percepción de los profesionales LGBTQ+ sobre su situación dentro del mundo laboral, al igual que conocer sus puntos de vista sobre temas relacionados con discriminación en las empresas y la relevancia de contar con políticas o programas para promover la diversidad sexual en el lugar de trabajo, así como uno de los temas más relevantes en el contexto pandémico, la salud mental de los colaboradores, que está impactando la vida de las personas LGBTQ+.





# Resumen Ejecutivo

Un camino que recorrer para la diversidad .....	5
LGBTQ+ en el mercado laboral .....	7
Diversidad en el lugar de trabajo .....	9
Salud Mental .....	11
Conclusiones .....	14
Metodología .....	15

Un camino que  
recorrer para la  
diversidad



# Un camino que recorrer para la diversidad

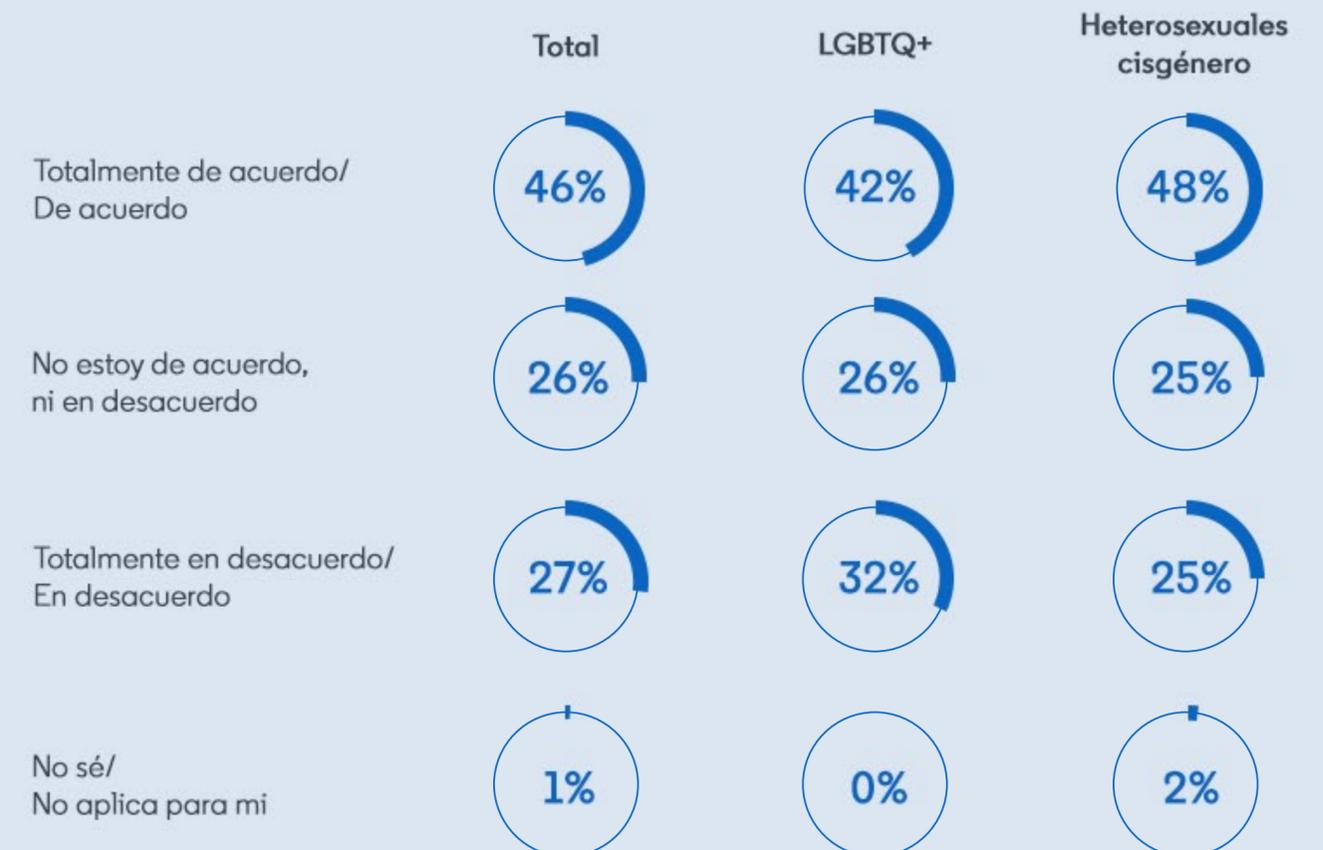


de los encuestados LGBTQ+ considera que aún hay un largo camino para lograr ser un país inclusivo.

Solo un 42% de las personas LGBTQ+ entrevistadas considera que México es un país inclusivo con la diversidad sexual, mientras que el 32% de ellos está en desacuerdo con esta aseveración, un dato que indica una brecha amplia en cuanto la percepción del país como inclusivo.

Justamente por esta razón, 66% de los profesionales LGBTQ+ consideran que los programas y políticas de inclusión en las empresas tienen un impacto real en el colectivo.

## Considero que México es un país inclusivo con la diversidad sexual



# LGBTQ+ en el mercado laboral



# LGBTQ+ en el mercado laboral

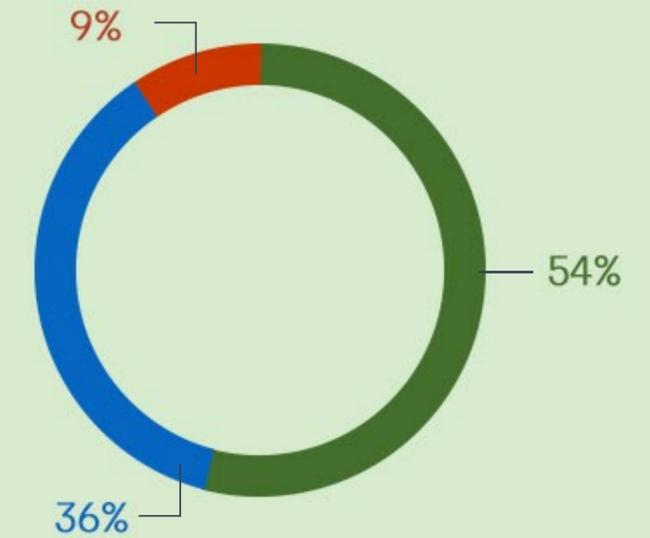
## ¿Cómo se sienten los profesionales LGBTQ+ en el lugar de trabajo?

Lamentablemente todavía existe miedo por parte de los profesionales LGBTQ+ de hablar abiertamente de su orientación sexual o identidad de género en el espacio de trabajo, de hecho, el 36% de ellos solo lo ha compartido con algunos colegas, mientras que el 9% ha optado por no hacerlo. Dentro de los principales motivos para no compartir esta información encontramos que no les gusta hablar de su vida personal en el trabajo (35%) o incluso porque tienen miedo a sufrir represalias por parte de sus compañeros (21%).

Si bien, el 68% de los miembros de la comunidad LGBTQ+ reportaron no haber experimentado discriminación en sus trabajos, el 32% de los encuestados comentaron haber sido discriminados por su orientación sexual o identidad de género e incluso haber recibido insultos o burlas en la oficina debido a ello.

¿Tus compañeros conocen tu orientación sexual o identidad de género en tu lugar de trabajo?

- Sí, todos mis compañeros
- Sí, pero solo unos pocos compañeros
- No, nadie



¿Has experimentado discriminación?



Principales motivos para no compartir la orientación sexual o la identidad de género



# Diversidad en el lugar de trabajo



# Diversidad en el lugar de trabajo

## ¿Qué es importante para los profesionales LGBTQ+ en las empresas?

Sin duda alguna, para las personas entrevistadas es importante que la empresa para la que colaboran apoye la diversidad y que cuente con políticas y programas que la promuevan en el lugar de trabajo.

La mitad de los entrevistados considera que los programas y políticas de diversidad no experimentaron cambios durante la pandemia, mientras que el 63% de ellos indicó que la empresa a la que pertenece busca la inclusión con la diversidad sexual todo el año y no solo durante el mes del orgullo LGBTQ+. Finalmente, 7 de cada 10 entrevistados coinciden en que la empresa en la que trabajan respeta la diversidad sexual, pero solo 4 de cada 10 la celebran.

Pese a que casi el 69% de los profesionales LGBTQ+ afirma que las empresas para las que trabajan cuentan con políticas o programas para promover la diversidad sexual en el trabajo, el 17% declara que sus compañías no las tienen y el 14% de los encuestados desconoce la existencia de las mismas.

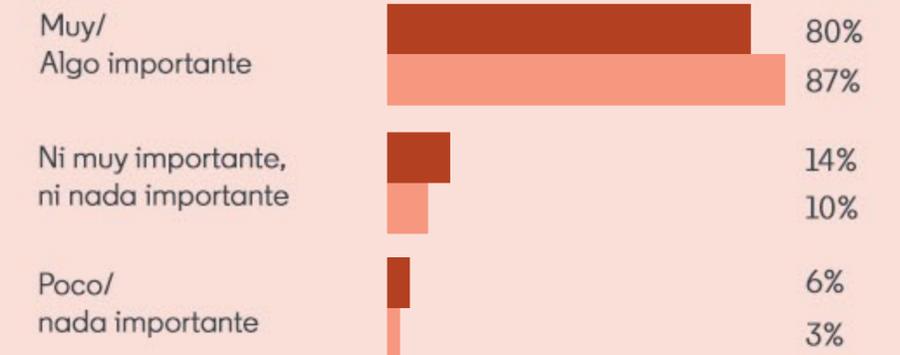
## ¿Tu empresa cuenta con políticas o programas que promueven la diversidad sexual?

■ Sí ■ No ■ No sé



## Importancia de políticas y programas para promover la diversidad en el lugar del trabajo

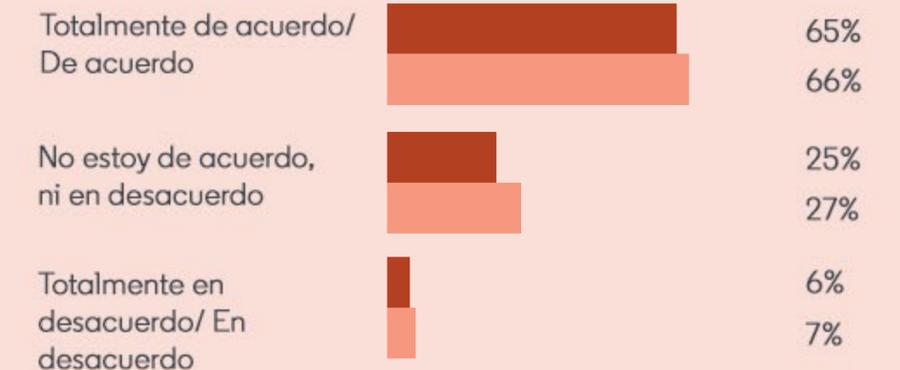
■ LGBTQ+ ■ Heterosexuales cisgénero



## Las empresas en México son inclusivas con la diversidad sexual



## Los programas y políticas de las empresas sobre diversidad sexual tienen un impacto real



# Salud mental



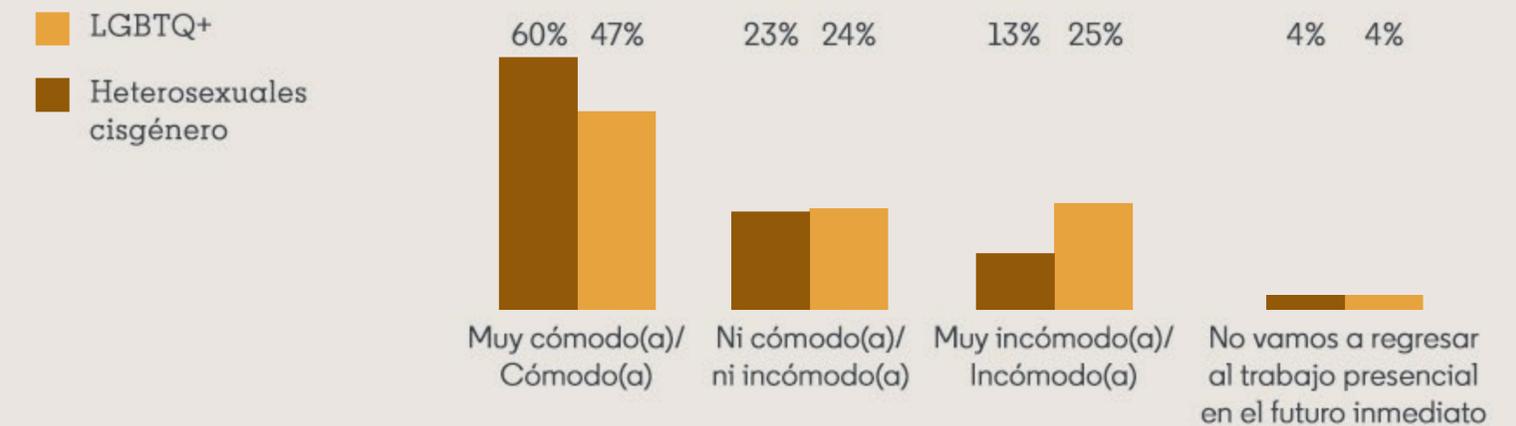
# Salud mental

## ¿Cuál es la percepción de los profesionales LGBTQ+ sobre el regreso a la oficina?

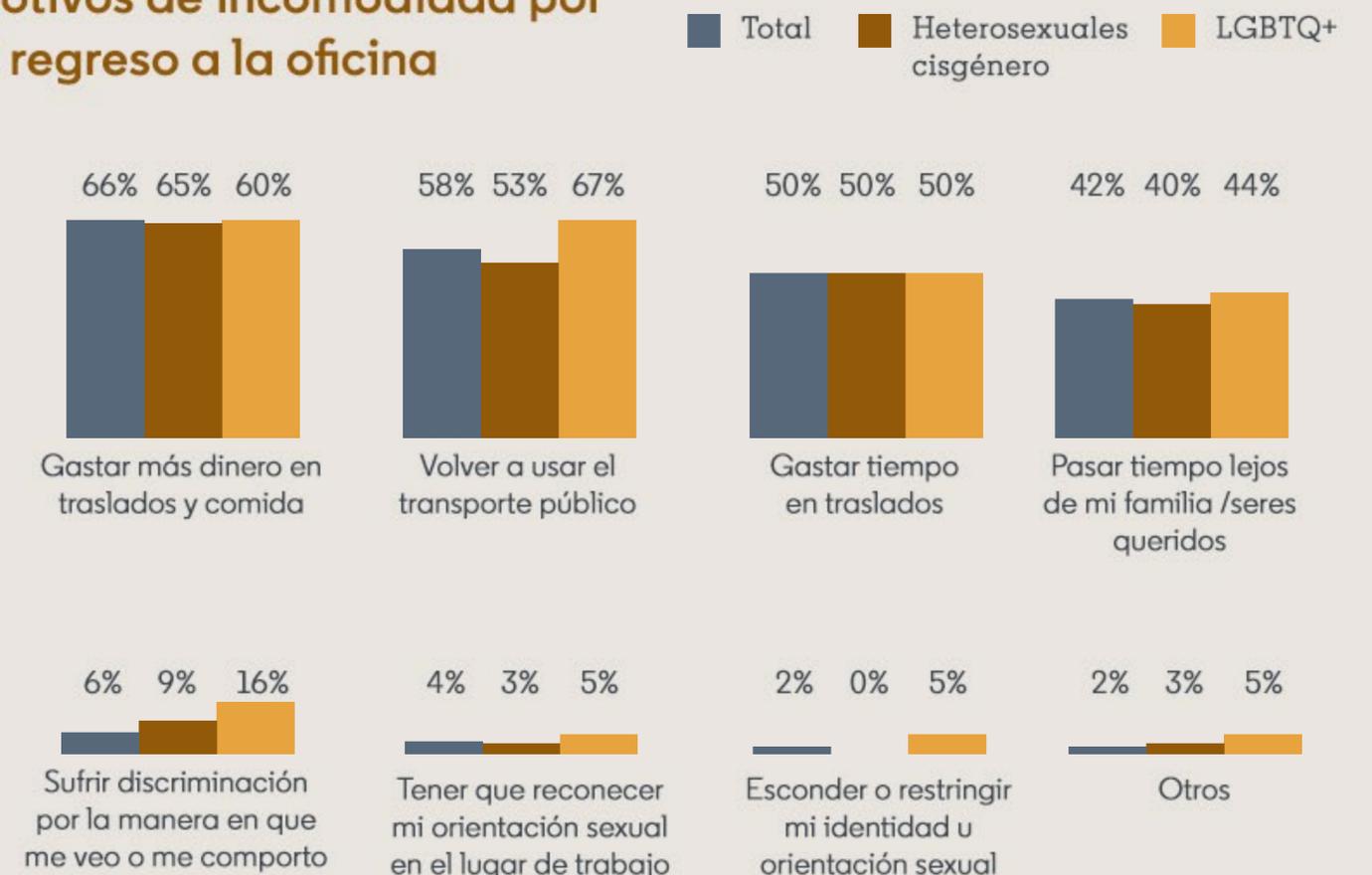
El regreso al trabajo presencial representa incomodidad para los trabajadores en general, sin embargo, para las personas LGBTQ+ este proceso resulta un poco más inconveniente. El 25% de los trabajadores LGBTQ+ reportó incomodidad respecto a regresar al trabajo presencial, en comparación con 13% de las personas heterosexuales cisgénero.

Los motivos por los cuales les resulta incómodo a las personas LGBTQ+ regresar al trabajo presencial se enfocan en el desagrado por usar el transporte público (67%), gasto en traslados y comida (66%), y por miedo a sufrir acoso o discriminación por la manera en que se ven o comportan (16%).

## ¿Qué tan cómodo/a te sientes con el regreso al trabajo presencial?



## Motivos de incomodidad por el regreso a la oficina



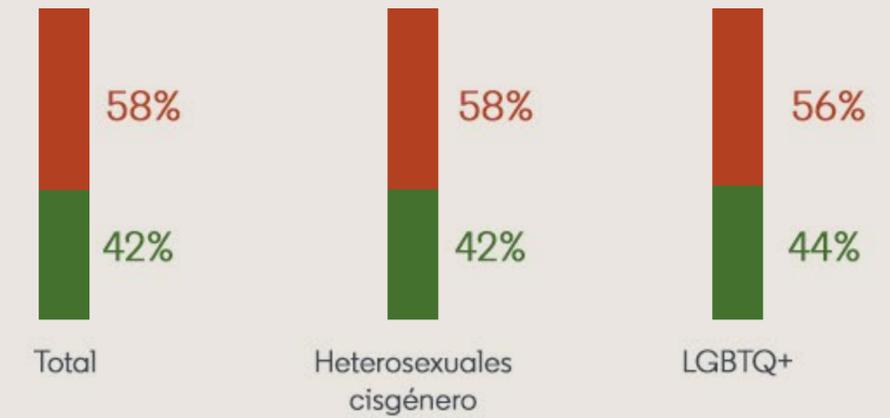
## Sin importar su orientación sexual, el trabajo es considerado como uno de los principales generadores de problemas de salud mental por los profesionales

Más del 42% de los profesionales, tanto heterosexuales cisgénero como LGBTQ+ consideran que sus problemas de salud mental están en cierta medida relacionados con su trabajo actual en lugar de otros aspectos de sus vidas como relaciones familiares o problemas económicos, por ejemplo.

El 44% de las personas LGBTQ+ señaló que su empresa se preocupa mucho por la salud mental de sus colaboradores, sin embargo, hay un 28% que señala que no existe una preocupación real por su salud mental, lo que deriva en ambientes hostiles y con nula empatía que podría crear ambientes de discriminación e inseguridad.

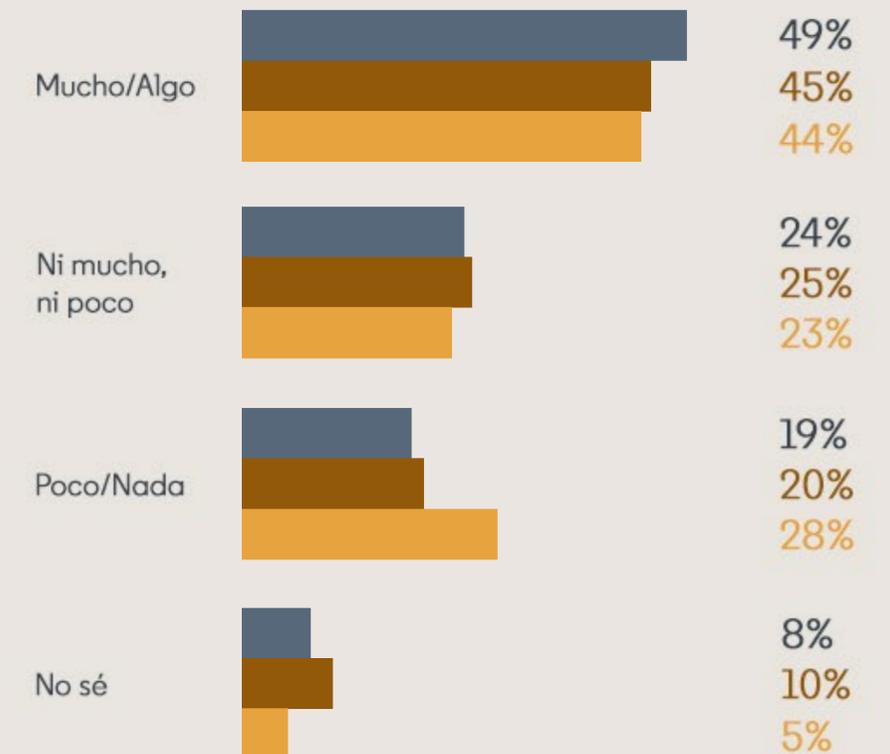
## ¿Consideras que tus problemas de salud mental se relacionan de alguna manera con tu trabajo actual?

■ Sí ■ No



## ¿Qué tanto se preocupa tu empresa por la salud mental de los colaboradores LGBTQ+?

■ Total  
■ Heterosexuales cisgénero  
■ LGBTQ+



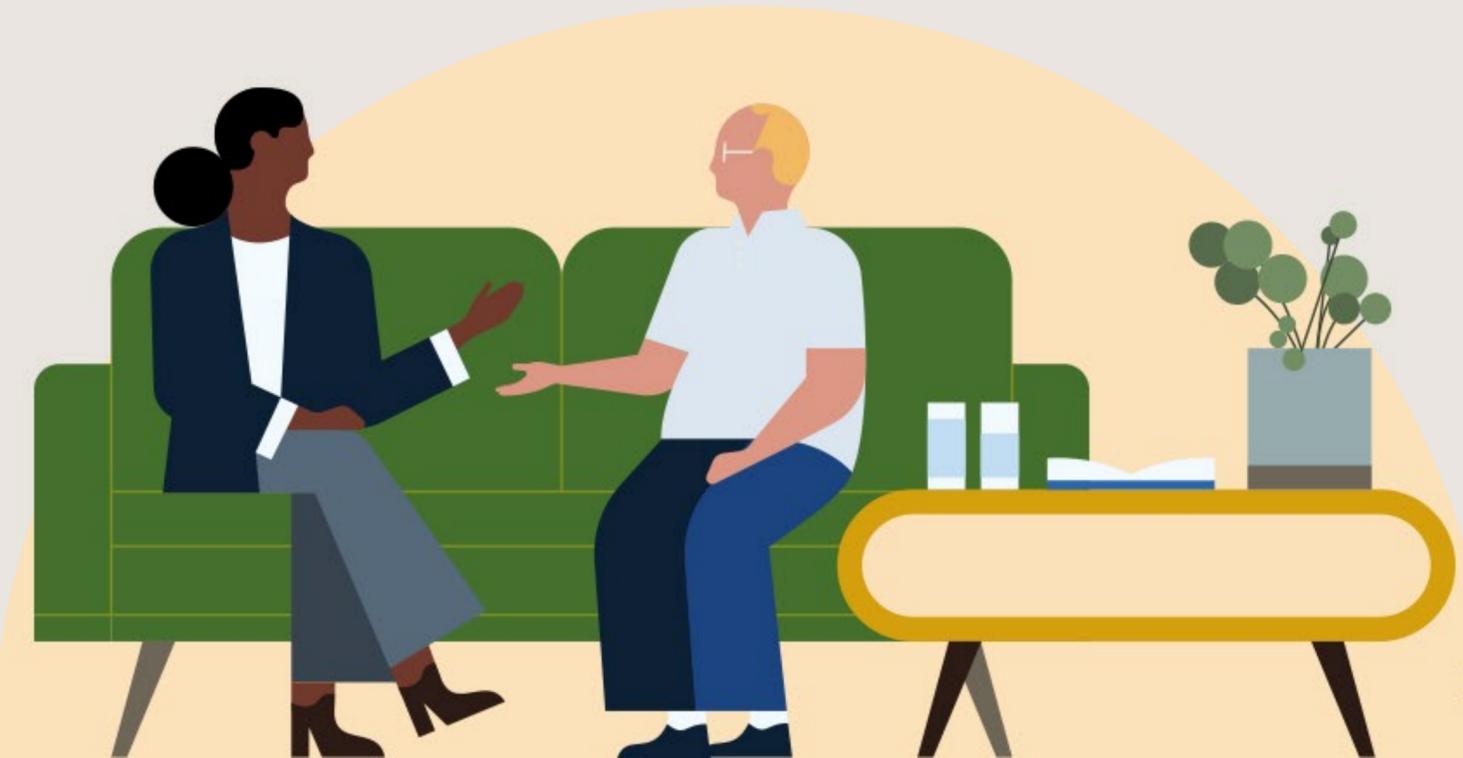
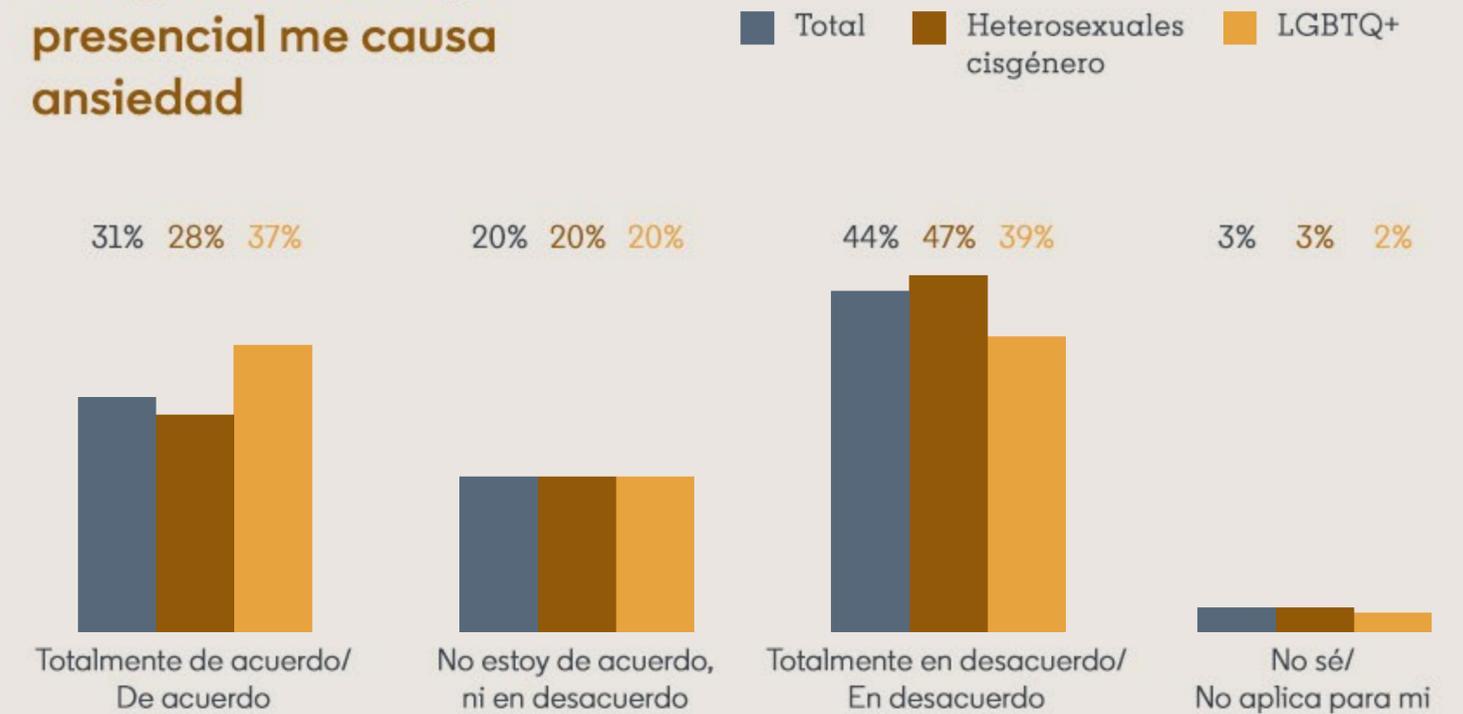
## El impacto del trabajo en la salud mental de los profesionales LGBTQ+

El índice de personas de la comunidad LGBTQ+ que expresó ansiedad ante el regreso al trabajo presencial es 9pp mayor que los heterosexuales cisgénero (37% contra 28% respectivamente) y podría deberse a ambientes laborales faltos de inclusión. Esto deriva en que el 57% de la comunidad LGBTQ+ se siente más seguro trabajando en casa en contraste con el 45% de los heterosexuales cisgénero que reportó haber tenido algún problema de esta índole.

La plantilla LGBTQ+ es más propensa a sufrir algún problema de salud mental (70%), ya que solo el 30% del colectivo declaró nunca haber padecido un problema de esta naturaleza, en contraste con el 45% de los heterosexuales cisgénero.

La ansiedad (46%), y la depresión (27%) son los problemas de salud mental más mencionados para los trabajadores LGBTQ+, mientras para grupo heterosexual cisgénero estos números son mucho menores, 24% para la ansiedad y 13% para la depresión, respectivamente.

## El regreso al trabajo presencial me causa ansiedad



# Conclusiones

El estudio “Orgullo en el Trabajo 2022” encontró que, aun cuando podemos ver que muchos profesionales LGBTQ+ se reportan, en general, respetados y libres de manifestar su identidad en el lugar de trabajo, todavía se detectan aspectos con los que no se sienten cómodos y seguros.

El regreso al trabajo presencial aún sigue siendo un gran estigma por sentimientos de inseguridad, ambientes tóxicos, tanto en sus traslados como en el lugar de trabajo, conllevando a una integración incompleta a la dinámica laboral que podría, incluso, contribuir al rezago en el desarrollo profesional de este grupo. Aunado a ello, encontramos que los profesionales LGBTQ+ consideran complicado tener acceso a puestos directivos en las empresas.

La promoción de políticas y dinámicas de inclusión en los espacios de trabajo es hoy una demanda urgente que el mercado exige para una fuerza laboral diversa, enriquecida con nuevos talentos y con personas con grandes habilidades, necesarias para contribuir a los retos del mundo actual.

Al impulsar estudios como “Orgullo en el Trabajo 2022”, [LinkedIn](#) quiere promover discusiones sobre este tipo de temas para que, cada vez más, todas las personas puedan sentirse seguras sobre quiénes son en verdad, dentro y fuera del mercado laboral.



# Metodología

## Objetivo

Comprender la relación del público LGBTQ+ con el mercado laboral.

**1.000**

Encuestas online



## Periodo de recolección

06/05/2022 a 13/05/2022

## Perfil

Personas residentes en México

18+ años

Actualmente empleadas o con al menos una experiencia laboral en el pasado.

## NSE



**LinkedIn** #OrgulloEnElTrabajo

