



El 72% de las personas LGBT+ vuelve al armario cada día en su trabajo según el Proyecto ADIM, elaborado por los Gobiernos de España y Portugal y por la Universidad Complutense de Madrid

- Lo hacen para evitar chistes, burlas o insultos, para que no se frustren ascensos o subidas salariales o para no perder el empleo. Solo el 55% de las personas LGTB+ con hijos e hijas está cómodo hablando de ellos. El desafío es mayor para mujeres lesbianas o bisexuales y personas trans.
- Esta situación perjudica el desarrollo profesional, pues además de no poder acceder a ciertos derechos, las personas LGTB+ corren un mayor riesgo de no realizarse profesionalmente. La discriminación pasa muchas veces desapercibida entre empleados no LGTB+.
- El [proyecto ADIM](#) propone acciones concretas que pueden llevar a cabo las empresas e instituciones para promover un ambiente laboral inclusivo. Esta investigación constituye una de las mayores muestras a nivel mundial sobre las experiencias del colectivo en el ambiente laboral.

Madrid, 10 de junio de 2020.- Cada día, el 72% de las personas LGBT+ (lesbiana, gay, bisexual y trans) vuelve al armario en su trabajo, ya sean empresas u otras organizaciones. Y lo hacen, entre otros motivos, para evitar **chistes, comentarios negativos, burlas o insultos**, así como para impedir que su condición sexual o identidad de género frustre **ascensos o subidas salariales** o para no perder directamente el empleo. Mientras las personas heterosexuales hablan con espontaneidad de sus parejas y familias, las personas LGBT+ enfrentan lo que se denomina homofobia liberal, que pretende reducir la diversidad sexual y de género a la estricta esfera de lo privado.

Así se desprende de la investigación realizada en el marco del [Proyecto Europeo Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado \(ADIM\)](#), que ha sido coordinado desde el Ministerio de Igualdad de España junto a la Comisión para la Ciudadanía y la Igualdad de Género de Portugal y a la Universidad Complutense de Madrid.

En el proyecto, financiado por la Unión Europea, han participado 16 empresas y 8 universidades públicas de España y Portugal. Constituye, además, una de las **mayores muestras a nivel**

ADIM

mundial sobre las experiencias de este colectivo en el ambiente laboral. En concreto, ha consistido en un diagnóstico interno de las políticas de diversidad e inclusión dirigidas a personas LGBT+ y en la elaboración de un cuestionario administrado a 53.667 empleados, respondido por 8.557, de los que 1.147 eran personas LGBT+.

Del total de las personas LGBT+ que oculta su orientación sexual en el trabajo, un 26% no es visible con ningún compañero, otro 26% solo es visible con alguno y un 20% con la mayoría. Es llamativo, además, que **solo el 55% del colectivo LGBT+ que tienen hijos se siente cómodo hablando de ellos**. Un dato alarmante si se tiene en cuenta la difícil gestión de imprevistos que surgen con los menores, como enfermedades, accidentes, cuestiones escolares sobrevenidas y acontecimientos similares. Además, el 15% de las personas LGTB+ ha evitado alguna vez eventos o espacios corporativos. .

En general, las personas LGTB+ rehúyen hablar en el trabajo de temas tan relevantes como su vida social, sus aficiones, sus afectos y sus familias. La investigación incide en que esta situación **imposibilita un desarrollo personal en libertad y perjudica el desarrollo profesional**, pues además de no poder disfrutar de ciertos derechos laborales, las personas LGBT+ enfrentan más dificultades para poder comprometerse con la empresa y realizarse profesionalmente.

Por ello, el Proyecto ADIM propone acciones concretas que pueden llevar a cabo las empresas e instituciones para promover un ambiente laboral inclusivo para las personas LGBT+ y, específicamente, para las **mujeres lesbianas y bisexuales y las personas trans**. No en vano, el Proyecto ADIM muestra que las empresas que trabajan la diversidad sexual potencian la creatividad y la innovación, aseguran el bienestar de las personas que trabajan en ellas y garantizan su mayor implicación. También señala que estas situaciones discriminatorias pasan muchas veces desapercibidas entre empleados no LGTB+.