**Nota de prensa**

**Noelia Vera: “El armario laboral sigue existiendo en las empresas y reduce el potencial de las plantillas”**

**·         Así lo aseguró la secretaría de Estado de Igualdad durante la presentación del informe EMIDIS de FELGTB que analiza las estrategias de inclusión de la diversidad afectivo sexual y de género en las 15 empresas pioneras en la materia**

**(17/11/2020).–** La secretaria de Estado de Igualdad, Noelia Vera, ha alertado durante su intervención en la presentación del informe EMIDIS de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) de que “el armario laboral sigue existiendo en las empresas españolas, reduce el potencial de nuestras plantillas y minimiza las posibilidades del trabajo en equipo y la creatividad”. Sin embargo, tal y como ha añadido, “las empresas que más invierten en igualdad y que generan espacios de trabajo igualitarios tienen mejores resultados y son más productivas”.

Además, ha puesto en valor el proyecto EMIDIS de FELGTB puesto que “resalta la importancia de la diversidad como un valor empresarial, como un recurso para estar a la vanguardia”. “Este proyecto establece un diálogo imprescindible y enriquecedor con las empresas. Las escucha y las evalúa para lograr una mejora en beneficio de las empresas, las personas trabajadoras y la sociedad”, ha declarado.

FELGTB ha presentado este martes su informe EMIDIS 2019 para desvelar las tendencias actuales en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector privado. Se trata de un análisis de las estrategias de inclusión y diversidad LGTBI de las 15 empresas pioneras en España en la materia. Estas son Admiral Seguros, Axa, Baker McKenzie, Airbus, IBM, Fundación ONCE, Johnson&Johnson, Repsol, Telefónica, BBVA, Viewnext, Paypal, eBay, Netflix y Amazon.

El evento, que se ha celebrado exclusivamente online para garantizar las medidas de seguridad sanitaria ha contado con la participación de la secretaria de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, Noelia Vera; la Directora General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Gobierno de España, Boti García Rodrigo y la presidenta de FELGTB, Uge Sangil, entre otras personas expertas del ámbito de FELGTB.

Como principales conclusiones, el informe revela que el 73% de las empresas participantes dispone de planes de igualdad que incluyen específicamente la orientación sexual y la diversidad de género, que el 87% posee protocolos de prevención del acoso y el 93% tiene una persona responsable de diversidad.

Asimismo, el 87% ofrece canales de denuncia y el 60% utiliza un lenguaje inclusivo, aunque se ha manifestado que, en ocasiones, las dudas sobre el correcto uso del lenguaje y los miedos a abordarlo comprometidamente frenan su implementación. Por otra parte, la investigación también muestra cómo el estigma y la discriminación asociados al VIH sigue siendo uno de los campos donde más camino queda por recorrer puesto que solo el 60% de las empresas tiene directrices internas para combatir la serofobia.

Del estudio también se desprende que el 73% de estas compañías tiene un plan de formación de DSG (diversidad sexual, familiar y de género) aunque en más de la mitad de ellas (60%), esta formación aún no es obligatoria para las personas que lideran los equipos cuando la formación no debería de ser discrecional.

Además, la investigación también revela que el 80% de estas compañías dispone de redes de empleados LGTBI aunque sigue siendo una asignatura pendiente el conseguir que las mujeres lesbianas, bisexuales y trans, menos visibles en los entornos laborales, se sientan cómodas en ellas.

Por otra parte, un dato que llama la atención es que solo el 7% de las empresas ha concedido permisos a las personas trans para realizar tratamientos, etc. relacionados con su identidad de género. El dato no refleja tanto la falta de flexibilidad de las empresas en este sentido, que no es tal, sino la falta de personal trans en las plantillas.

Durante su intervención, la presidenta de FELGTB, Uge Sangil, ha explicado que estas 15 compañías son un ejemplo de que, con constancia, método y organización, tácticas que EMIDIS ofrece a sus aliadas, las empresas pueden, no solo crear espacios libres de LGTBIfobia, sino construir entornos verdaderamente inclusivos donde toda la plantilla se beneficie del valor de la diversidad”.

Y es que, tal y como ha recordado Sangil, “no podemos olvidar que estamos hablando de las 15 empresas pioneras en la gestión de la diversidad LGTBI, pero esto no supone ni mucho menos una tendencia generalizada en el resto de compañías de España”. “Y es que, hablando en términos generales, las personas LGTBI siguen viéndose obligadas a ocultar su orientación sexual, su identidad de género y su realidad familiar en su entorno de trabajo como medida de prevención porque siguen percibiendo que esto podría afectar a su desarrollo profesional”.

“Aquellas que no lo ocultan, en el caso de las personas trans, siguen viendo directamente negado el acceso al mercado laboral, o en el caso del resto del colectivo, siguen siendo víctimas de acoso, despidos o falta de promociones etc. así como de otras violencias sutiles como los chistes, los sesgos inconscientes del resto de la plantilla y las expresiones ofensivas para las personas LGTBI”, ha denunciado.

Por su parte y durante la clausura del evento, la directora general de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, Boti García Rodrigo, ha valorado muy positivamente el proyecto EMIDIS ya que “demuestra como pocos lo imprescindible que es el activismo social para avanzar por espacios que hasta ahora se consideraban intransitables”.

Asimismo, ha defendido que “el lugar de trabajo es un espacio en el que vivimos un tercio de nuestras vidas”. “Por eso, poder ser y manifestarnos tal cual somos en el trabajo en una cuestión esencial para las personas LGTBI. El armario laboral es fuente de estrés, frustración y nido de miedos que anula la capacidad para desarrollar a fondo nuestro potencial. Debemos poder alcanzar *la felicidad de la máquina del café.* Poder compartir nuestras vivencias en libertad y visibilizar nuestra auténtica realidad es un chute de confianza y autoestima para las personas LGTBI en su día a día”.

Además, ha evidenciado que los alarmantes datos de desempleo del colectivo trans “son una cifra vergonzosa que ninguna sociedad puede, ni debe permitirse”. “Las personas trans tienen hambre de derechos y hay que terminar con su injusta discriminación para lo que el Ministerio está trabajando en una legislación estatal”, ha recordado.

Contacto de prensa: Sara Recuenco: [prensa@felgtb.org](mailto:prensa@felgtb.org) / 635 43 73 21