**Nota de prensa**

**“La implicación de la directiva es clave para garantizar el éxito en la incorporación del talento trans”**

·          **Así lo asegura Niurka Gibaja, representante del programa estatal de inserción sociolaboral para personas trans “Yes, we trans” de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB)**

(25/02/2021). Según Niurka Gibaja, representante del programa estatal de inserción sociolaboral para personas trans “[Yes, we trans](https://felgtb.org/yeswetrans/)” de la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB), “la implicación de la directiva es clave para garantizar el éxito en la incorporación del talento trans en la empresa”. Así lo ha asegurado en un workshop virtual organizado este jueves por FELGTB para hablar de las ventajas de la contratación de las personas trans en el que también han participado varias mujeres de reconocido prestigio en el mundo empresarial que hicieron una transición de género.

“Si la dirección de la empresa no se posiciona desde el punto de vista de la diversidad, la plantilla no se va a concienciar y la transfobia y discriminación seguirán ahí. Eso hay que corregirlo y asegurar un entorno seguro para que la contratación sea un éxito tanto para la persona, como para la compañía”, ha explicado Gibaja.

Eva Díaz, CEO de la compañía tecnológica Appogeo, exdirectiva de Accenture, Deloitte y KPMG y embajadora de “[Yes, we trans](https://felgtb.org/yeswetrans/)”, ha explicado que ella hizo su transición desde una posición directiva. “No fui capaz de presentarme con tacones en la misma empresa en la que trabajaba y la dejé, lo que provocó que estuviera dos años en paro y sufriera también discriminación por edadismo porque ya tenía unos años”, ha compartido.

“Más tarde, me entrevistaron los directivos de Exaccta Soluciones junto a los accionistas de la compañía. Fue una entrevista centrada exclusivamente en mi trayectoria profesional sin mención a mi pasado. Me contrataron como segunda de a bordo y fui muy arropada por el director general, Carlos Alonso. Antes de mi incorporación, reunieron a mi futuro equipo, compuesto por unas veinte personas, para explicar mi pasado y para que cualquiera expresara posibles reparos o dudas”, ha relatado.

Para Eva Díaz, esto es un ejemplo de cómo una empresa debe actuar a la hora de contratar a alguien trans. “Esa preparación del equipo es fundamental y donde se tiene que volcar la dirección y los responsables de Recursos Humanos”, ha recalcado. “A parte de los aspectos técnicos, las empresas deben asegurar que su entorno está preparado para acoger a una persona trans. Una vez que hemos dado el paso de transicionar, lo importante es la aceptación. Si para cualquier persona que empieza en un trabajo nuevo es importante que le acojan, para nosotras, mucho más e influye mucho la serenidad que te da saber que estás apoyada por la dirección”, ha defendido.

**“Yes, we trans” y el acompañamiento a las empresas**

En este sentido, Carmen Sánchez-Cogolludo, responsable del proyecto “[Yes, we trans](https://felgtb.org/yeswetrans/)” ha explicado que esta iniciativa persigue precisamente acompañar a las empresas y formar a su directiva y a sus  responsables de RRHH en relación a los protocolos y procedimientos necesarios en este sentido. “Es normal que las empresas no sepan qué hacer para contratar a personas trans o si alguien les informa que va a hacer una transición de género porque las realidades trans son aún muy desconocidas. Con este proyecto, pretendemos sensibilizarlas y formarlas a través de un programa de mentoring para que, además, puedan ser referentes de diversidad e inclusión a nivel corporativo y social”, ha explicado.

Y es que, tal y como ha revelado Niurka Gibaja, según una investigación de FELGTB, un 58% de las personas trans no cuenta o habla de su identidad en el trabajo, casi la mitad de las mujeres trans ha sufrido discriminación en sus puestos de trabajo y el 77% de ellas ha sido discriminada a la hora de buscar empleo. “Estos son los datos y las empresas tienen el reto y la responsabilidad social de mejorarlos. Hay muchas compañías que ya están comprometidas con la diversidad LGTBI, pero la realidad trans es la asignatura pendiente. Desde FEGLTB nos ofrecemos a ayudarlas a conseguirlo”, ha manifestado.

**Las ventajas de la incorporación del talento trans**

Durante el encuentro, Eva Díaz también ha explicado las ventajas de incorporar el talento trans a la empresa. Por un lado, ha explicado que aporta incremento. “Hay estudios que confirman que cuanto más diverso es el talento de una empresa mejores resultados obtiene”, ha explicado.

Además, por otro lado, según ha asegurado, también incorporarán un talento leal. “Para nosotras es tan importante que nos acepten que, si una empresa lo hace, adoptaremos un sentimiento de lealtad hacia la compañía. Además, vivimos en un mercado donde la retención del talento es clave. Al contratar a personas trans estamos lanzando un mensaje al resto de la plantilla de que tenemos una cultura de *people care.* Así, el resto entenderá que, si somos una compañía tan abierta como para contratar a personas trans, también le daremos respuesta cuando tengan un embarazo, una enfermedad, necesidad de teletrabajo, etc. Eso implica que los grandes talentos se van a quedar o van a venir”, ha defendido.

Por su parte, Silvia Matos, empresaria trans creadora de Translingerie, una marca de venta online especializada en ropa interior para personas trans y también embajadora de “Yes, we trans” ha invitado a las empresas a no tener miedo a la hora de contratar a personas trans. “Somos personas como cualquier otra y para trabajar da igual si somos trans o no. Las empresas deberían fijarse en el talento y en las aptitudes o capacidades de las personas, no en su identidad de género”, ha declarado.

“Instamos a las empresas a que acepten a las personas como son, sin necesidad de mirar su DNI para valorar el CV, porque eso no afecta a su rendimiento laboral ni a sus capacidades”, ha asegurado. Y es que, según ha explicado Silvia Matos, ella sufrió con frecuencia discriminación en entrevistas de trabajo cuando la persona que la entrevistaba se daba cuenta de que su DNI no coincidía con su género. “Me preguntaban que si era trans y yo les decía que sí pero que eso no afectaba a mi CV. Nunca volvían a llamarme”, ha revelado.

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