**Nota de prensa**

**Día contra la LGTBIfobia (17 de mayo)**

**Empresas pioneras en la gestión de la diversidad LGTBI destacan la importancia del sector privado en la lucha contra la LGTBIfobia**

·        **En un encuentro virtual organizado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB), la mayor organización LGTBI de España y una de las más grandes de Europa**

(17.05.21). Con motivo del **Día Internacional contra la LGTBIfobia**, que se conmemora cada 17 de mayo,empresas pioneras en la gestión de la diversidad LGTBI han destacado la importancia del sector privado en la lucha contra la LGTBIfobia, no solo en sus espacios de trabajo sino también en la sociedad, como parte de su responsabilidad social. Así lo han manifestado en un encuentro virtual organizado por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB), la mayor organización LGTBI de España y una de las más grandes de Europa.

Durante el evento, representantes de las compañías Admiral seguros, Thoughtworks, Viewnext-IBM y Dell Technologies, todas participantes en el [programa de Empresas por la Diversidad (EMIDIS)](https://felgtb.org/participa/empresas/emidis/) de acompañamiento a empresas en la gestión de la diversidad LGTBI, han debatido sobre la necesidad de generar espacios seguros adaptados a las mujeres lesbianas, trans y bisexuales (LTB), la incorporación del talento trans a la empresa y la importancia de contar con el colectivo para gestionar con éxito la diversidad LGTBI.

Así, Isabel Arribas, head of Employee Experience de Admiral seguros, ha recordado que las mujeres LTB están expuestas a una doble discriminación y que para generar espacios seguros para ellas, “hay que trabajar mucho en los sesgos inconscientes, generar conversaciones y debates al respecto y dirigir acciones específicas para erradicar la doble discriminación”. “También es importante asegurarse de que en los planes de igualdad de las compañías y en sus mapas de talento se aborda la igualdad y el empoderamiento de las mujeres LTB”, ha defendido.

Sobre la incorporación al mercado laboral de las personas trans, Arribas ha anunciado que Admiral seguros se ha adherido al programa de inclusión sociolaboral de FELGTB “[Yes, We Trans](https://felgtb.org/yeswetrans/)” porque “garantiza a la empresa el acompañamiento que sirve de guía en el proceso y el acceso a perfiles de personas trans que pueden perfectamente encajar con nuestras vacantes”. “Nosotros no podemos hacer distinción entre la vida profesional y la vida personal de nuestra plantilla. Queremos ejercer una verdadera labor de visibilización, que es también una responsabilidad empresarial y, por eso, hemos querido contar con la entidad que representa al colectivo para avanzar en este camino”, ha afirmado.

Dell Technologies es otra de las grandes empresas que ya forman parte del programa “Yes, We Trans” y su Regional HR Leader Spain & Portugal, Carlos Fernández, ha destacado que “tenemos que abrir nuestro campo de visión a la hora de seleccionar. No podemos permitirnos el lujo de perdernos el talento de las personas trans. Además, cuando hablamos de tecnología hay una causalidad directa: a mayor diversidad, mayor capacidad de innovación de empresa”.

“Estar dentro de este programa es un ejemplo de cómo damos cumplimiento a nuestros tres ejes en diversidad que son atraer talento; fomentar esa comunidad y contribuir a cambiar la narrativa en la sociedad, no solo dentro de nuestra empresa, sino a nivel social como parte de nuestra responsabilidad social corporativa”, ha informado.

Sobre la creación de espacios seguros, ha incidido en la importancia de la implicación de la directiva y de contar con una cultura empresarial en favor de la diversidad. “El pensamiento de un líder y las culturas corporativas tienen impacto directo a la hora de implementar cualquier estrategia en la empresa. Nuestro mayor elemento antidiscriminación es nuestra cultura corporativa. Si no tienes una cultura con un valor compartido, es muy difícil implantar cualquier acción y que la gente la perciba”, ha explicado.

Por su parte, Yvette Ligter, miembro del equipo de "People Operations" de ThoughtWorks ha reforzado la idea de que el talento diverso enriquece a la empresa a través de su propia experiencia. “En ThoughtWorks ya tenemos a un par de personas trans en plantilla y tienen un punto de vista único que no tienen otras personas. Traen unas experiencias de vida que aplicadas al mundo de la tecnología nos dan unas ventajas tremendas” ha asegurado.

Además, Ligter ha reiterado la importancia de la implicación de la directiva a la hora de crear espacios inclusivos. “En nuestra empresa hemos creado cuatro clubes que representan nuestros cuatro pilares de la diversidad y uno está dedicado a la diversidad LGTBI. Cada club cuenta con un miembro de la directiva que impulsa, con un equipo, políticas en favor del colectivo que representan”, ha explicado.

Simón Martínez Rivas, RSC y Diversidad e Inclusión de Viewnext-IBM, ha defendido que no basta con que la empresa no sea LGTBIfóbica sino que “tiene que ser anti-LGTBIfóbica y poner en marcha políticas claras al respecto”. “Cualquier persona LGTBI de la plantilla puede tener dudas o necesitar información así que desde la compañía hemos querido apostar por la sensibilización y formación, además, de por la apertura de canales de comunicación donde cada persona pueda compartir sus vivencias e inquietudes”, ha compartido.

“Las empresas no dejamos de aprender. Nunca somos suficientemente inclusivas, por eso, es importante trabajar de la mano del colectivo”, ha revelado. Así, ha puesto como ejemplo cómo IBM, tras despedir a una mujer trans en los años 60, en 2020 quiso premiarla y pedirle disculpas, además de comunicarle que actualmente la compañía trabaja en políticas para garantizar la no discriminación por orientación sexual o identidad de género.

**LGTBIfobia en el mercado laboral**

Durante su intervención en este acto convocado con motivo del Día Internacional contra la LGTBIfobia, la presidenta de FELGTB, Uge Sangil, ha recordado que “pese a los esfuerzos de algunas grandes empresas por erradicar la LGTBIfobia de sus espacios de trabajo, esta sigue siendo una realidad en el mercado laboral español”.

“La discriminación laboral puede ser muy clara, en forma de no contratación o de despido por ser LGTBI, o más sutil, en forma de bromas o de manifestaciones tipo ‘te contrato pero no de cara al público’ o ‘te contrato pero no digas que eres LGTBI”, ha denunciado. Así, ha alertado de que, según datos de FELGTB, una de cada 4 mujeres lesbianas, bisexuales o trans ha sufrido discriminación por LGTBIfobia en el trabajo y, según la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), en España, el 30% de las personas LGTBI aún no se visibiliza en su trabajo por miedo a la discriminación y el un 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación a la hora de buscar empleo.

“No poder vivir nuestro día a día con naturalidad, ni poder hablar con tranquilidad de nuestra vida y nuestra familia merma nuestra autoestima, nuestra productividad, nuestra capacidad de hacer equipo y nuestro sentimiento de pertenencia a la empresa. Solo a través de la implicación del sector privado podremos acabar con la elevadísima tasa de desempleo de las personas trans y con las discriminaciones y violencias que sufren en el ámbito laboral las personas LGTBI”, ha declarado.

**Contacto para prensa: Sara Recuenco** [prensa@felgtb.org](mailto:prensa@felgtb.org) / 91 080 85 00 / 635 43 73 21