**Nota de prensa**

**Las empresas de más de 50 personas deberán contar con planes de igualdad LGTBI+ en 12 meses**

·        **Así lo refleja la recientemente aprobada Ley Trans y LGTBI, según informa la Federación Estatal LGTBI+**

·        **Solo una de cada cuatro personas LGTBI+ se muestra realmente visible con todas las personas con las que trabaja**

Madrid. 10/03/2023.- La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) informa de que, tras la reciente aprobación de la Ley Trans y LGTBI, las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar con planes de igualdad LGTBI+ y con protocolos contra el acoso y la violencia por LGTBIfobia en un plazo de 12 meses.

El coordinador del Grupo de Laboral de la Federación Estatal LGTBI+, David Senabre, explica que “esta medida es imprescindible para erradicar la discriminación hacia las personas LGTBI+ en el ámbito laboral de forma efectiva. Y es que, no es suficiente con combatir las agresiones que se detecten sino que hay que trabajar para que los espacios de trabajo sean entornos seguros en los que las personas LGTBI+ podamos visibilizarnos con la certeza de que nuestra orientación sexual o nuestra identidad de género no va a suponer un obstáculo en nuestra carrera profesional, ni en las relaciones humanas dentro de la empresa”.

En este sentido, explica que, a día de hoy, y según datos de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), solo una de cada cuatro personas LGTBI+ se muestra visible con todas las personas con las que trabaja, el 30% no es visible con nadie de la empresa y solo el 29% lo es con unas pocas personas seleccionadas. Asimismo, revela que, según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) sobre las brechas en el mercado laboral entre personas LGTBI+ y personas no LGTBI+ (2019), las personas LGTBI+ tienen un 7% menos de probabilidades de estar empleadas, sus ingresos laborales son un 4% más bajos y tienen un 11% menos probabilidades de ocupar un puesto directivo alto.

“Las personas LGTBI+, como el resto de la población, pasamos más de un tercio de nuestra vida en el trabajo, y tener que ocultar nuestra identidad de género, nuestra pareja o nuestra familia durante todo ese tiempo con personas con las que convives día tras día, pasa factura irremediablemente tanto a nivel laboral, como a nivel psicoemocional”, explica, porque lo que valora esta medida legislativa como “un paso fundamental para avanzar hacia la igualdad real”.

Otras medidas que recoge la Ley Trans y LGTBI para fomentar la igualdad de las personas LGTBI+ en el entorno laboral son: la implementación progresiva de indicadores de igualdad sensibles al colectivo LGTBI+, la creación de códigos éticos y protocolos con medidas de protección frente a toda discriminación o la creación de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen en políticas de igualdad, entre otras.

**Inserción laboral de personas trans**

Por su parte, la vocal de empresas de la Federación Estatal LGTBI+, Niurka Gibaja, explica que las personas trans son un colectivo en situación de “especial vulnerabilidad” puesto que, según la FRA, cuatro de cada 10 personas trans han sufrido discriminación a la hora de buscar empleo, casi 8 de cada 10 en el caso de las mujeres trans.

Así, también valora de manera positiva que, gracias a la nueva Ley Trans y LGTBI, el Ministerio de Trabajo y Economía Social vaya a diseñar medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo, con especial atención a las mujeres trans.

Según la vocal de Empresas de la Federación, la ley también contempla medidas para la integración sociolaboral de las personas trans como la creación de estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral o la elaboración de planes de igualdad y no discriminación en los que se incluirá expresamente a las personas trans, también con especial atención a las mujeres trans.

No obstante, Gibaja recuerda que en la Federación Estatal LGTBI+ “llevamos años trabajando para acompañar a empresas que ya están trabajando de forma activa en la inserción laboral de personas trans a través de nuestro programa [Yes,we trans](https://felgtb.org/yeswetrans/) y en la gestión de la diversidad LGTBI+ a través de nuestro programa [EMIDIS](https://felgtb.org/participa/empresas/emidis/). Las grandes compañías ya han entendido que incluir diversidad LGTBI+ en sus plantillas supone un valor añadido puesto que cuanto más diversa es una plantilla, más enriquece los resultados de las compañías”. “El reto, y para lo que confiamos que ayudará la nueva ley, es seguir ampliando esta red de compañías aliadas y llegar a la pequeña y mediana empresa, que emplea a gran parte de la población y que aún no tienen políticas de gestión de la diversidad LGTBI+ desarrolladas”, defiende.

 Contacto prensa: Sara Recuenco prensa@felgtb.org 635.43.73.21