2021 MEMORIA ANUAL

RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN LGBTI

Mayo
2022

Índice

1. Carta de la Presidenta 3

2. REDI de un vistazo 5
   - 2.1 Misión, visión y valores 8
   - 2.2 Drivers y objetivos 10
   - 2.3 Órganos de Gobierno 15
   - 2.4 Evolución de Asociadas 18

3. Resumen de actividades 22

4. Impacto REDI 43

5. Cuentas anuales 48

6. Avance de actividades 2022 50

Nota:
para facilitar el proceso de lectura se ha hecho uso del genérico masculino a lo largo de todo el documento. No obstante, ha de entenderse en el sentido amplio e inclusivo con todas las identidades de género.

1. Carta de la Presidenta

España es **uno de los países más tolerantes del mundo con las personas LGTBIQ+,** según el Pew Research Center[1]. La movilización de la ciudadanía, las asociaciones y las organizaciones de derechos humanos, han logrado avances en la situación del colectivo en diferentes países del mundo. Las estadísticas dan fe de ello. Aún así, un tercio de los países del mundo criminaliza a las personas LGTBIQ+ y la igualdad real todavía es un camino que debemos continuar construyendo entre todas.

Datos del último Barómetro de Confianza de Edelman[2] reflejan que la sociedad espera un mayor liderazgo por parte de la empresa en torno a los grandes retos sociales y considera a las empresas como las instituciones con mayor capacidad y fortaleza para la ejecución y alcance de resultados en estos retos, por encima de la administración pública, los medios de comunicación e incluso el tercer sector.

Conscientes de esta realidad, en REDI seguimos trabajando para **construir culturas empresariales que permitan aflorar el talento** y en las que el valor de la diversidad sea un potencial catalizador y conector en beneficio del propósito de las empresas, de las personas que trabajan en ellas y del

[1] *Views of Homosexuality Around the World | Pew Research Center*
[2] https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2022-01/2022%20Edelman%20Trust%20Barometer%20Global%20Report_Final.pdf

1. Carta de la Presidenta

"la igualdad real todavía es un camino que debemos continuar construyendo entre todos"

"en REDI seguimos trabajando para construir culturas empresariales que permitan aflorar el talento y en las que el valor de la diversidad sea un potencial catalizador "

impacto que desde ahí se genera en la sociedad.

Tras los primeros 3 años de la asociación, 2021 ha sido el momento de reflexión y replanteamiento que ha dado como resultado una redefinición de la estrategia de la asociación, con foco en nuestro ecosistema, propuesta de valor e impacto social.

Un ajuste que ya ha arrojado cifras: **se ha incrementado el número de asociadas en un 45%**, lo que confirma que vamos por muy buen camino para continuar construyendo espacios de trabajo sostenibles donde la gestión de la diversidad es un activo consciente que sostiene y es base de la pirámide empresarial.

REDI se reafirma, por tanto, como el mejor partner de España para acompañar a sus asociadas en la gestión de la diversidad y contribuir a velar por los derechos humanos, contribuyendo a la creación de espacios de trabajo seguros y respetuosos y a un liderazgo inclusivo donde se valore el talento sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Ízaro Assa de Amilibia

Presidenta REDI

2. REDI de un vistazo

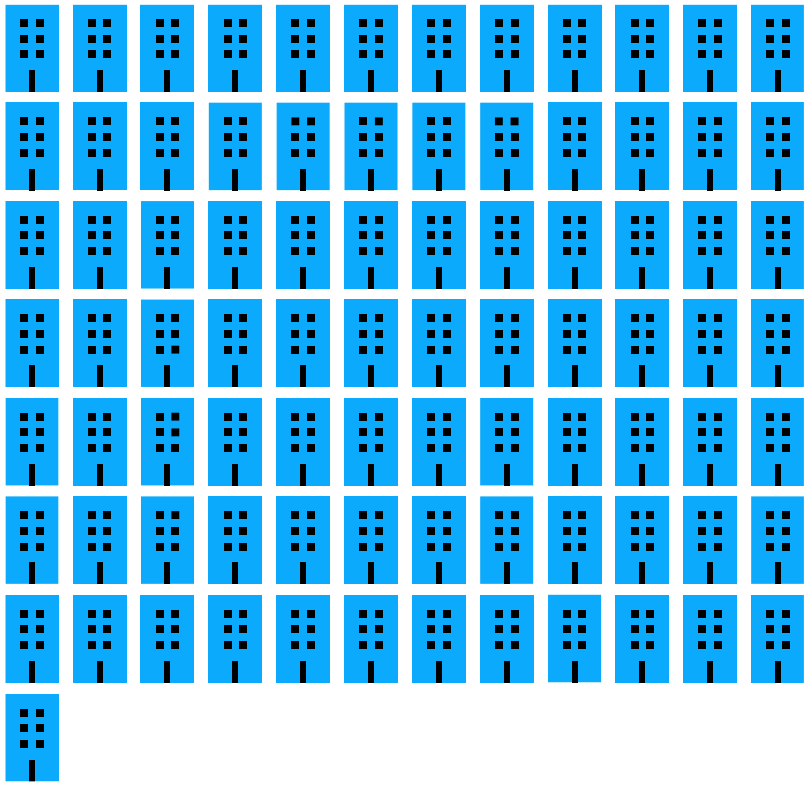
La Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI) es el primer **ecosistema de empresas y profesionales** en España que trabaja para **fomentar entornos laborales seguros y respetuosos** con todas las personas, **independientemente de su identidad, expresión de género u orientación sexual.**

REDI es una asociación que tiene como finalidad **promover el interés general**, contribuyendo a una sociedad española más respetuosa mediante el fomento de la **no discriminación, igualdad de oportunidades y de la tolerancia**. Fue constituida en Madrid, el 5 de febrero de 2018, al amparo de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y se rige por las normas que se establecen en la Ley, sus estatutos y su reglamento interno. La Asociación tiene carácter apolítico y carece de ánimo de lucro.

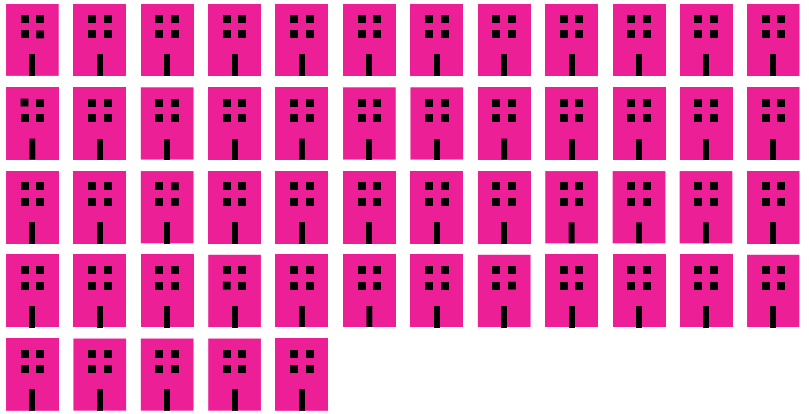
REDI se constituyó en 2018 gracias al apoyo de 21 asociadas fundadoras. Casi cuatro años más tarde, al finalizar el **año 2021, ya cuenta con 144 asociadas** de todos los sectores y tamaños, contribuyendo a eliminar los prejuicios socioculturales de las personas LGBTI que todavía hoy obstaculizan su desarrollo profesional.

¡Durante 2021 pasamos de 99 a **144 Asociadas**!

85 Grandes Empresas
+29



53 PYMES e Instituciones
+19



6 Amigos
-3

REDI llega hoy en día a más de

500.000

empleados en España

2.1. **Misión, visión** y valores

Misión

Somos una asociación sin ánimo de lucro de empresas y profesionales con el compromiso común de fomentar un ambiente respetuoso en las organizaciones, potenciando la **visibilidad e inclusión del talento, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género.**

Visión

Contribuir a la 'normalización' social de las personas LGBTI en España y a la **eliminación de los prejuicios socioculturales que obstaculizan su desarrollo profesional** y pleno rendimiento.

2.1. Misión, visión y **valores**

Nuestros valores se engloban en **3 dimensiones**

PROFESIONAL
Somos profesionales multidisciplinares y hablamos el lenguaje de las empresas

EXPERIENCIA
Nos avalan datos, experiencia y buenas prácticas para la inclusión y diversidad LGBTI

RESPETO
Respetamos a todas las personas con independencia de su identidad o expresión de género y su orientación sexual

COMPROMISO
Contribuimos a entornos laborales inclusivos para todxs lxs empleadxs

UNIÓN
Nos unimos para hacer más visible nuestro compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGBTI

VISIBILIDAD
Aportamos visibilidad a la diversidad LGBTI y promovemos mejores prácticas en el ámbito empresarial y público

2.2. Drivers y objetivos

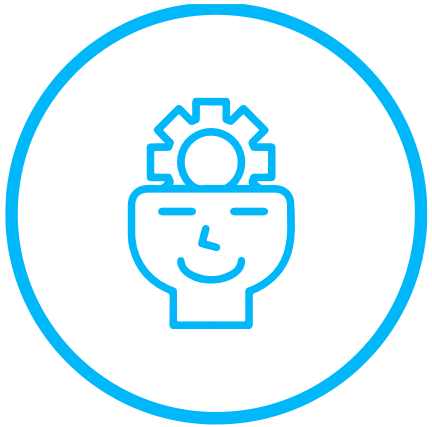
Durante el año 2021, REDI ha llevado a cabo un **ejercicio de autoevaluación** y replanteamiento sobre lo que implican su actividad y su progreso, **tras los primeros tres años de vida.**

Gracias al esfuerzo de la Junta Directiva y las reuniones del equipo REDI, se ha elaborado **un nuevo *storytelling* que identifica y da sentido a los motores o drivers que mueven a nuestra Asociación.**

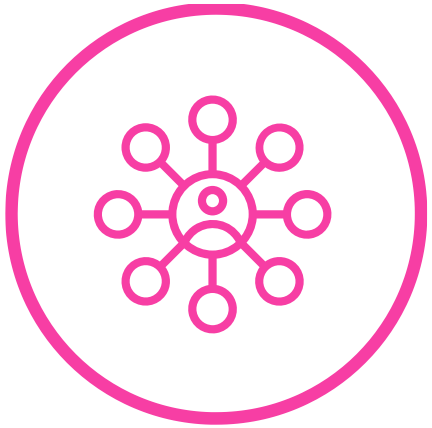
De este modo, **REDI se postula como un agente de cambio social que genera un valor 360º a su ecosistema** en materia de D&I LGTBI, construyendo una experiencia centrada en el beneficio de sus asociadas y el impacto positivo que éstas obtienen y que, a su vez, aportan a la sociedad.

A continuación, se exponen los **tres drivers de REDI**, con los objetivos concretos que los impulsan.

2.2. Drivers y objetivos

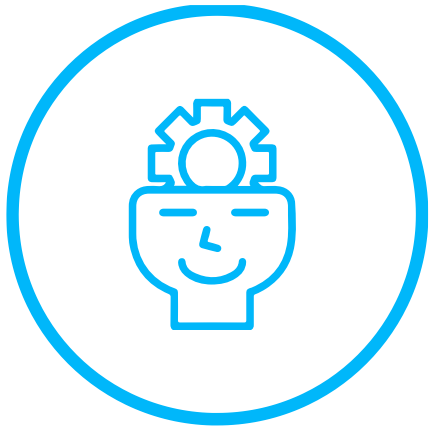


Activar



Conectar

Potenciar



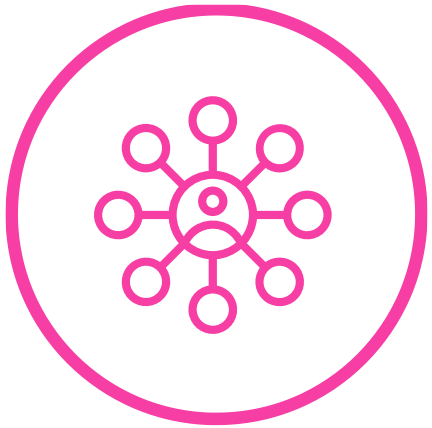
Activar

1. Sensibilizar acerca del valor y el papel que juegan la diversidad y la inclusión LGBTI en nuestra sociedad, poniendo foco en el impacto que genera en la gestión empresarial y de nuestro talento.

2. Generar y compartir conocimiento que ayude a descubrir y estar a la última de todas las tendencias, noticias y prácticas relevantes relacionadas con la D&I LGBTI en la empresa.

1. Conectar con el ecosistema de organizaciones y agentes públicos y privados clave en el ámbito diversidad y la inclusión LGBTI, generando una red de conexiones institucionales y estratégicas.

2. Conectar a las empresas asociadas que forman parte de nuestra comunidad, facilitando un espacio común de oportunidades, colaboraciones y negocio.



3. Conectar comunidades de empleadxs LGBTI, tanto interna como externamente, permitiendo una mayor interacción y networking transversal.

Conectar

1. Acompañar a las empresas asociadas en su proceso de transformación cultural de D&I LGBTI aportando respuestas que generen confianza y seguridad a la hora de impulsar entornos inclusivos desde múltiples ámbitos (RRHH, legal compliance, etc).

2. Crear y ofrecer herramientas prácticas, útiles y de impacto que permitan a las empresas gestionar, en cada etapa, su estrategia de D&I LGBTI de su organización.

3. Potenciar el papel de nuestras organizaciones asociadas como agentes de cambio visibilizando sus acciones e iniciativas, tanto interna como externamente.

Potenciar

2.3. Órganos de Gobierno

Asamblea General

La Asamblea General es el **órgano supremo** de gobierno de la Asociación, y está **integrada por todas las asociadas**. De manera ordinaria, se reúne una vez al año para, entre otros, aprobar la gestión de la Junta Directiva y nombrar y cesar a sus miembros, examinar y aprobar las cuentas anuales, modificar los Estatutos, etc.

En los Estatutos de la Asociación se establece que las reuniones extraordinarias se celebrarán cuando las circunstancias lo requieran y la Junta Directiva lo acuerde; así, **en 2021, con el objetivo de nombrar una nueva Junta Directiva en REDI, se convocó una reunión extraordinaria** de Asamblea General.

Junta Directiva

La Junta Directiva se encarga de la **gestión de la Asociación. Sus miembros ocupan los cargos de manera voluntaria y no remunerada** y son elegidos de entre los asociados de número.

Como establecen los Estatutos, el **mandato de** la Junta Directiva es de **tres años**. Dado que la primera Junta Directiva de REDI se constituyó en febrero de 2018, **la renovación de los cargos tuvo lugar el 4 de febrero de 2021, fruto de un proceso electoral** iniciado en noviembre de 2020.

La nueva Junta Directiva quedó conformada por las siguientes empresas y representantes:

Ízaro Assa de Amilibia
Presidenta
BBVA

Salvador Lorenzo
Vicepresidente
REPSOL

Alba Herrero
Vicepresidenta
SAP

Pablo González
Vicepresidente
Trivu

Guillermo Cerrón
Tesorero
SEAT

Borja Sainz de Aja
Secretario
Uría Menéndez

Gonzalo Ortiz
Vocal
Accenture

Steven Joseph
Vocal
Amadeus

Ángel Gutiérrez
Vocal
AXA

Laura Melgarejo
Vocal
Nationale-Nederlanden

Josué Ruiz
Vocal
P&G

Ángel Rodrigo
Vocal
Vodafone

Debido al compromiso de REDI con la igualdad de género, **la presidencia se alterna entre mujeres y hombres**, por lo que BBVA ostenta el cargo a través de su representante, Ízaro Assa de Amilibia.

Equipo Directivo

REDI cuenta con un Equipo Directivo **nombrado por la Junta Directiva**, que desempeña la **labor de gestión del día a día** de la Asociación. El equipo está formado por dos Co-directores generales, Marta Herraiz y Óscar Muñoz , y por una Directora Adjunta, María Ortuño.

Marta Herraiz
Directora General
REDI

Óscar Muñoz
Director General
REDI

María Ortuño
Directora Adjunta
REDI

Proveedores y Colaboradores Externos

Durante 2021 se ha contado con la colaboración de varios profesionales y empresas que han dado apoyo a la Asociación en labores de gestoría, contabilidad, soporte administrativo, diseño, fotografía, vídeo, relaciones institucionales, planificación y organización de eventos, redes sociales, comunicación y prensa.

2.4. Evolución de Asociadas REDI

A pesar del contexto de incertidumbre causado por la Covid-19, las restricciones sanitarias y su consecuente impacto económico y social, **REDI ha crecido muy significativamente superando los objetivos marcados para el año 2021, especialmente en relación con grandes empresas**. A finales de 2020 REDI optó por situarse en una posición prudente, fijando como objetivo para 2021 mantener el número de grandes empresas asociadas durante el año; no obstante, finalmente **fueron 29 las entidades que se unieron como asociadas en esta categoría**. En cuanto a **PYMES e Instituciones**, REDI creció en **19 nuevas asociadas** a lo largo del año.

Durante el año hubo un **total de 41 altas y 11 bajas de asociados REDI, 5 menos que en el ejercicio anterior.** La mayor parte de estas bajas fueron debidas a dificultades económicas relacionadas a la crisis de la Covid-19.

En consecuencia, **REDI cerró 2021 con 144 asociadas, siendo 138 empresas o instituciones, de las cuales 85 son Grandes Empresas**. A continuación, se muestra un cuadro resumen de la evolución de asociados a lo largo del año por categoría:

Nº Asociadas	Dic - 20	Dic - 21	Crecimiento
Total	**99**	**144**	**+45**
Grandes Empresas	56	85	+29
Medianas Empresas	7	11	+4
Pequeñas Empresas	21	28	+7
Colaboradores	4	9	+5
Instituciones/ONGs	2	5	+3
Amigos	9	6	-3

A continuación, se muestran las 85 Grandes Empresas asociadas a REDI a cierre de 2021:

85 ASOCIADAS GRAN EMPRESA - dic 2021

01. AbbVie
02. Accenture
03. Adidas
04. ADIF
05. Admiral Seguros
06. Air Products
07. Airbus
08. Aliaxis
09. Alight Solutions
10. Allianz Seguros
11. Amadeus
12. AON
13. April
14. AstraZeneca
15. AXA
16. Baker McKenzie
17. Banijay Iberia
18. BBVA
19. Beam Suntory
20. BNP Paribas
21. bp
22. Bristol-Myers Squibb (BMS)
23. CBRE
24. CCEP (Coca-Cola Europacific Partners)
25. Cepsa
26. CGI
27. CHEP
28. CMS Albiñana & Suárez de Lezo
29. Correos
30. Cuatrecasas
31. Danone
32. DLA Piper
33. DOW
34. El Corte Inglés
35. Enagas
36. ENAIRE
37. Endesa
38. Equinix
39. FCC Medio Ambiente
40. Ferrovial
41. General Electric (GE)
42. Generali
43. Gilead
44. Gómez-Acebo & Pombo Abogados
45. GSK
46. Havas Media Group
47. Hogan Lovells
48. HP
49. HPE CDS
50. Idealista
51. Inditex
52. INECO
53. ING
54. J&J
55. JLL
56. KPMG
57. Kyowa Kirin
58. Lilly
59. LLYC
60. LVMH
61. Mapfre
62. McKinsey
63. Microsoft
64. MSD
65. Nationale-Nederlanden
66. Nestlé
67. Nippon Gases
68. Oracle
69. Orange
70. Organon
71. P&G
72. Pfizer
73. Puertos del Estado
74. PWC
75. Repsol
76. Salesforce
77. Santander
78. SAP
79. Schneider Electric
80. SEAT
81. Siemens Gamesa Renewable Energy
82. Sodexo
83. Telefónica*
84. Uría Menéndez
85. Vodafone

* Telefónica, si bien no es asociada de REDI, recibe un tratamiento similar al de las Grandes Empresas asociadas, ya que se ha firmado un acuerdo de colaboración con la empresa que estipula los mismos derechos (salvo el de voz y voto) y las mismas obligaciones (teniendo en cuenta que en este caso el pago por los servicios, a diferencia de la cuota, está gravado con IVA), que un asociado Gran Empresa.

En la siguiente tabla se recogen las asociadas REDI del resto de categorías a cierre de 2021:

59 ASOCIADAS RESTO CATEGORÍAS – dic 2021

11 ASOCIADAS MEDIANA EMPRESA

01. 8Belts
02. AIG
03. Bain
04. COFIDES
05. Eventbrite
06. Globant
07. Mercer
08. Morningstar
09. Oliver Wyman
10. Pinsent Masons
11. Rebold

28 ASOCIADAS PEQUEÑA EMPRESA

01. Appogeo Digital
02. Aiwin
03. Arawak
04. Bacaam Comunicación
05. Biolimp
06. Bissé Asesores
07. BollerasViajeras
08. Both
09. Comares
10. Exero Soluciones
11. Fides Consultores
12. Gabeiras Abogados
13. Gómez-Chaparro Abogados
14. Grand
15. Invesyde
16. Kansas Agencia
17. Karakter Studio
18. Legal Army
19. Mediktor
20. Menta Legal
21. Pine C&I
22. Retales Comunicación
23. S&P Legal
24. Smart Culture
25. The Brownie Film Co.
26. Theramex
27. Trivu
28. Yahoo

5 ASOCIADAS INSTITUCIONES & ONGS

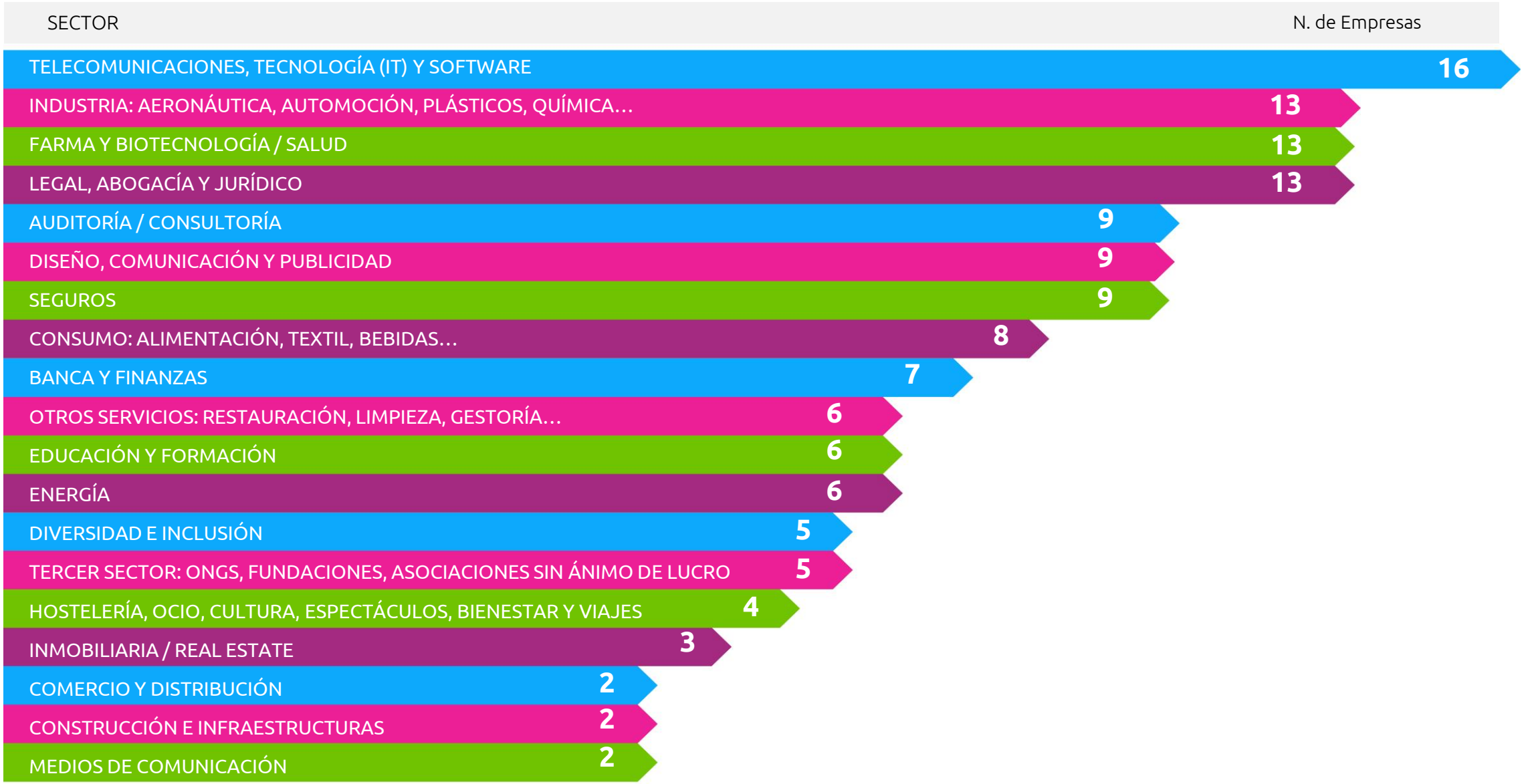
01. Fundación 26 de Diciembre
02. Fundación IE
03. Fundación ONCE
04. Fundación Pedro Caparrós
05. Trabajando en Positivo

9 ASOCIADAS COLABORADORAS

01. Alku
02. e-Trivium
03. ES.POR.TI
04. Kemp
05. LesWorking
06. myGwork
07. Myriam Alcaide
08. mpátika*
09. Sonsoles Morales

6 ASOCIADOS AMIGOS

A continuación, recogemos los **distintos sectores** que componen el área de actividad de los asociados REDI:



3. Resumen de actividades

El conjunto de acciones que lleva a cabo REDI en su día a día está directamente ligado a nuestros drivers y, en consecuencia, tiene como objetivo sensibilizar acerca del valor de la D&I LGBTI, generar y compartir conocimiento y herramientas prácticas, conectar al ecosistema de organizaciones entre sí y con agentes clave, y acompañarlas en su proceso de transformación cultural, potenciando su papel como agentes del cambio social.

Teniendo en mente esta triada de drivers (Activar - Conectar – Potenciar), las acciones de REDI se pueden clasificar en 4 categorías:

1. Acciones abiertas

Son aquellas acciones que cada año organizamos en abierto **tanto para nuestras empresas asociadas como para el resto de la sociedad**. Buscan acercar la D&I LGBTI a diferentes agentes públicos y privados.

2. Acciones comunidad

Son aquellas acciones que organizamos en comunidad y que están **destinadas únicamente a nuestro ecosistema de asociadas**. Permiten conectar a las organizaciones REDI entre sí y a sus plantillas, fomentando la participación y vinculación de los empleados en actividades y eventos de networking y el intercambio de conocimiento y buenas prácticas.

3. Acciones personalizadas

Son aquellas **acciones que ofrecemos de manera personalizada y exclusiva para cada empresa,** en base al punto de situación en el que cada una se encuentre. Como parte del servicio anual de REDI, las asociadas disponen de asesoramiento profesional y de un acompañamiento que contribuye a una mejor gestión de la D&I LGBTI corporativa.

4. Acciones internas

Son aquellas que no son visibles a ojos de las asociadas, pero que son **fundamentales para el funcionamiento de la Asociación**. Es la base de toda nuestra actividad.

A continuación, mostramos el resumen de estas actividades en el año 2021:

1. Acciones abiertas: tanto para nuestras asociadas como para el resto de la sociedad.

Durante 2021 **REDI participó en un total de 31 acciones abiertas,** frente a las 25 del año anterior.

Las acciones abiertas comprenden: A) eventos propios, B) eventos de terceros y C) medios de comunicación.

A) Eventos propios: acciones abiertas organizadas por REDI. A lo largo de 2021, se han organizado **6 eventos propios de carácter público** en abierto, 4 más que durante 2020.

Acciones abiertas > eventos propios	Fecha	Organizaciones participantes
REDI for Barcelona: Primer gran evento en Barcelona sobre 'La diversidad LGBTI y la cultura corporativa'	14 enero (Barcelona)	Cuatrecasas, Dow, Schneider Electric, SEAT, Sodexo. Participación Ayuntamiento Barcelona y Teatro Lliure
REDI to Embrace: 'Empresas, derechos humanos e igualdad'	18 marzo (virtual)	Baker Mckenzie, Equinix, Microsoft. Participación CEOE, Ministerio de Asuntos Exteriores y Oficina del Pacto Mundial
Presentación **'Estrategia conjunta de inserción sociolaboral de personas trans'**	14 abril (virtual)	Coorganizada con Proyecto Ámbar (F26D) y myGwork. Participación de Accenture, P&G y Enterprise Rent-a-car
REDI for Barcelona- Orgullo: 'Familias, empresas y diversidad LGBTI'	28 junio (Barcelona)	Danone, Nationale-Nederlanden, Oracle, SEAT
REDI to Embrace: 'Empresas saludables y diversidad en un entorno cambiante'	1 julio (Madrid)	AstraZeneca, Gilead, GSK, J&J, Mercer, MSD, Pfizer. Participación Sage, Smart Culture y WPP. Colaboración Cámara Comercio Británica.
'Personas diversas, organizaciones diversas'. Evento coorganizado con Fundación Más Familia	18 nov (Madrid)	Fundación Más Familia, AstraZeneca, AXA, Enagas
TOTAL EVENTOS	6	

Detallamos a continuación el **contenido de los eventos previamente presentados en la tabla**.

- **REDI to EMBRACE (2 sesiones):** eventos semestrales de bienvenida a nuevas asociadas, con formato tipo conferencia. Tienen una duración de 1,5 a 2 horas. Además de la entrega de diplomas a las nuevas empresas e instituciones asociadas, constan de varios paneles y ponencias con intervenciones de expertos en materia de Diversidad e Inclusión del ámbito público, institucional y corporativo, y con contenido de interés para el conjunto empresarial. Durante el año 2021, se celebraron 2 REDI to Embrace:

  - ✓ **'Empresas, derechos humanos e igualdad',** el 18 de marzo, evento en formato virtual que contó con la participación de la CEOE, el Ministerio de Asuntos Exteriores y la Oficina del Pacto Mundial en España, así como nuestras asociadas Baker Mckenzie, Equinix y Microsoft, quienes hablaron sobre la implantación de la igualdad y los DDHH en el contexto corporativo, los retos y tendencias a nivel nacional e internacional y la incorporación de la diversidad en los ODS de la Agenda 2030. Además, se dio la bienvenida a las 17 empresas adheridas a REDI en el semestre previo.

  - ✓ **'Empresas saludables y diversidad en un entorno cambiante',** el 1 de julio, evento celebrado de manera presencial en Madrid con aforo limitado y retransmitido en streaming. Contó con la colaboración de la Cámara de Comercio Británica y la participación de nuestras asociadas Gilead, J&J, MSD, Pfizer, Mercer, GSK y AstraZeneca, así como de WPP, Sage y Smart Culture. Se trató el tema de la salud, el bienestar laboral y el respeto a la diversidad desde el enfoque de las empresas bio-farmacéuticas asociadas y se dio la bienvenida a las 26 empresas adheridas a REDI en los meses previos.

- **REDI for Barcelona (2 sesiones):** eventos que tienen como objetivo potenciar la D&I LGBTI entre el tejido empresarial de Barcelona y resto de Cataluña. Tienen una duración de 1,5 a 2 horas. Constan de paneles y ponencias con intervenciones de expertos en materia de Diversidad e Inclusión del ámbito público, institucional y corporativo, y con contenido de interés para el conjunto empresarial. Durante el año 2021, se celebraron 2 REDI for Barcelona:

  - ✓ **'La diversidad LGBTI y la cultura corporativa',** celebrado el 14 de enero en Casa SEAT y retransmitido en streaming. Primer gran evento en Barcelona con la participación de nuestras asociadas Cuatrecasas, Dow, Schneider Electric, SEAT y Sodexo, así como con el Teatro Lliure, y el apoyo institucional del Ayuntamiento de Barcelona en la figura de su primer teniente alcalde, Jaume Collboni

  - ✓ **Orgullo 2021: 'Familias, empresas y diversidad LGBTI',** celebrado el 28 de junio en Casa SEAT y retransmitido en streaming. Contó con la participación de nuestras asociadas Danone, Nationale-Nederlanden, Oracle y SEAT quienes hablaron sobre cómo abrazar la diversidad en el mundo empresarial a través de las historias personales de miembros de sus plantillas y de sus familias, permitiendo conectar el bienestar familiar y el ambiente laboral.

- **Presentación de la 'Estrategia conjunta de inserción sociolaboral de personas trans':** desarrollada junto a nuestras asociadas myGwork y Proyecto Ámbar, de la Fundación 26 de Diciembre. Una completa estrategia para impulsar la contratación de este colectivo tan vulnerable y que contó con la participación de Accenture, P&G y Enterprise Rent-a-car en una mesa redonda en la que compartieron buenas prácticas y testimonios de empleados trans.

- **Evento 'Personas diversas, organizaciones diversas':** Evento coorganizado con la Fundación Más Familia y celebrado el 18 de noviembre, en el que participaron nuestras asociadas AstraZeneca, AXA y Enagas. Se habló de la importancia de la conciliación y de cómo las empresas han de tener en cuenta la diversidad LGBTI para llegar a una conciliación real de toda la plantilla, que genere equilibrio y bienestar entre vida personal y laboral.

B) Eventos de terceros: acciones abiertas organizadas por terceras partes en las que REDI participa.

Durante **2021 REDI ha tenido presencia en 26 eventos externos**, 4 más que durante el año anterior. Se trata de conferencias, foros de D&I nacionales e internacionales, encuentros del sector público nacional, jornadas y desayunos de buenas prácticas o ponencias.

Acciones abiertas > Eventos de terceros	Fecha	Asistentes REDI
Desayuno de buenas prácticas en diversidad LGBTI de myGwork	5 feb	Vicepresidencia REDI (S&P Legal)
Mesa redonda en "Radio Euskadi"	16 feb	Presidencia (BBVA), Sodexo y Oracle
VII Encuentro de Empresas Responsables con el VIH de Trabajando en Positivo	25 mar	Codirector y Directora Adjunta
Conferencia en el Comité Económico Europeo: La D&I LGBTI en la implementación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea	20 abril	Codirector REDI
V Jornada 'Los Derechos LGTBI son Derechos Humanos' del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife	22 abril	Codirector REDI
Sesión de sensibilización y employer branding de la red IE Out	22 abril	Vicepresidencia (SAP) y Vocalía (P&G)

Acciones abiertas > Eventos de terceros	Fecha	Asistentes REDI
Charla alumnado de la materia 'Diseño y desarrollo de proyectos culturales y sociales' de la Universidad del Norte (Colombia)	17 may	Directora Adjunta
Conferencia para el staff del Parlamento Europeo con motivo del IDAHO	18 may	Codirectora REDI
Ponencia 'Protocolos laborales y derechos LGBTI en el ámbito laboral' de Trabajando en Positivo	18 may	S&P Legal
Ponencia internacional sobre la adaptación de las ONGs a tiempos de COVID19 de East Meets West y la Cámara de Comercio LGBTI Europea	17 jun	Codirector y Directora Adjunta
Participación en panel 'Salud mental y LGBTI' del WorkPride de myGwork	18 junio	Directora Adjunta
Evento en el MITMA - aniversario firma protocolo de colaboración entre REDI y empresas públicas del sector	22 junio	Presidencia REDI (BBVA)
Intervención en panel 'How do businesses,support LGBTQ+ employees?' de Dow Jones / Wall Street	23 junio	Vicepresidencia (SAP)
Ponencia en jornada 'Poder ser yo' del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid	28 junio	Directora Adjunta y Vocalía (Vodafone)
Mesa Redonda del medio "Muy Segura"	29 junio	Codirectora REDI
Asistencia y soporte en la Conferencia Internacional LGBT@work del IE	5 y 6 Julio	Directora Adjunta

Acciones abiertas > Eventos de terceros	Fecha	Asistentes REDI
Reunión sobre sinergias de Derechos Humanos España/LATAM con la Subsecretaría de Estado de DDHH de Ecuador	29 julio	Secretaría General (Uría Menéndez)
Ponencia en el World Pride de Copenhaguen	18 agosto	Presidencia (BBVA) y Codirectora REDI
Convocatoria del Pleno del Consejo de Participación Ciudadana LGTBI de la Dirección Gral LGBTI (Ministerio de Igualdad)	23 septiembre	Codirector REDI
Mesa redonda sobre Conciliación y presentación del Barómetro Más Familia - CEPSA	23 septiembre	Codirector REDI
Ponencia en Cámara de Comercio de Madrid	7 octubre	Vicepresidencias (SAP, Repsol,y Trivu) y Vocalía (Vodafone)
Desayuno sobre políticas de igualdad de myGwork y Clifford Chance	26 octubre	Presidencia (BBVA)
Evento buenas prácticas contratación migrantes LGBTI de la Comisión de Ayuda al Refugiado	28 octubre	myGwork
Reunión con el grupo de trabajo de la Cámara de Comercio de Madrid	16 noviembre	Codirección REDI y Junta Directiva
Ponencia en Factor W 2021 Diversity Summit - 6ª edición de Intrama	17 noviembre	Vicepresidencia (SAP)
Acto firma Carta y VII Premios a la Gestión de la Diversidad de la Fundación Diversidad	1 diciembre	Presidencia (BBVA)
TOTAL EVENTOS	26	

C) Medios de comunicación: acciones y apariciones que conforman el impacto mediático y la visibilidad del compromiso corporativo con la D&I LGTBI de REDI y sus empresas.

Las **empresas asociadas** a REDI en el año 2021 **obtuvieron un impacto positivo en su reputación corporativa** gracias a múltiples apariciones en canales de comunicación internos y externos

Cabe destacar que, durante el año **2021 REDI consiguió su mayor repercusión mediática hasta la fecha** en medios generales y específicos: TV, radio, prensa escrita y on-line, superando los 82 millones de audiencia y los 1'9 millones de euros en valor publicitario.

Valoración Publicitaria

1.911.334 €

Audiencia

82.065.514

A continuación, se mencionan **los artículos y apariciones** más destacadas:

Las Multinacionales, embajadoras de los derechos LGBTI · Cinco Días, 25/05/21
La banca sale del armario · El País, 18/06/21
Ranking de personas LGBTI más influyentes · El Mundo, 24/06/21
El poder económico del colectivo LGBTI: 4ª economía mundial · Cinco Días, 24/06/21
Sudor y lágrimas para salir del armario en la oficina · El País, 24/06/21
Empresas se alían para normalizar las familias LGBTI en el trabajo · La Vanguardia, 28/06/21
Las empresas más inclusivas con el colectivo LGTBI en España · Vanitatis, 4/07/21
Por qué sigue siendo muy necesario hablar de derechos en la comunidad LGTBI · Vanitatis, 4/07/21

Esta visibilidad mediática, se suma a la obtenida por otros canales como pueden ser:

- **Apariciones públicas y eventos**, mencionados anteriormente
- **Apariciones en RRSS**:
  Durante el año 2021 se emitieron 679 publicaciones en RRSS, con un alcance total de 521.771 cuentas y 2.200 nuevos seguidores
- **Menciones en el boletín-newsletter REDI**:
  En 2021 se emitieron más de 25 boletines
- **Menciones en la página web de REDI**
- **Presencia en publicaciones externas**

2. Acciones comunidad: exclusivas para nuestras asociadas, conectando a las organizaciones y personas del ecosistema REDI.

Durante **2021 se celebraron 7 acciones** de este tipo frente a las 6 del año 2020.

Acciones comunidad	Fecha	Organizaciones participantes
REDI to Learn: 'La importancia de la comunicación y el mensaje'	25 feb	Adidas, Amadeus, Both, Correos y Kansas.
Chapter legal: 'Libertad de expresión y respeto por los derechos de las minorías'	19 may	Gabeiras & Asociados, Gómez-Acebo & Pombo, Gómez-Chaparro, Hogan Lovells y Uría Menéndez
REDI to Learn: 'Buenas prácticas empresariales para la inclusión de las personas trans'	10 jun	April, bp, Fundación 26 de Diciembre, myGwork y Santander
REDI to Connect Employees: 'Lanzamiento de la comunidad de personas LGBTI empleadas y aliadas'	21 jun	Lanzamiento servicio para conectar ERGs de nuestras empresas asociadas. Coliderazgo de Amadeus, AXA, P&G y Repsol
Sesión onboarding nuevas Asociadas	7 oct	Nuevas asociadas
Sesión onboarding nuevas Asociadas	4 nov	Nuevas asociadas
Primer encuentro global REDI **'Top Líderes en Inclusión'**	30 nov	Empresas asociadas e invitadas
TOTAL EVENTOS	7	

- **Sesiones de Onboarding (2 reuniones):** En 2021 se lanza un nuevo servicio para activar y maximizar el impacto de REDI en las nuevas asociadas. Consiste en una sesión de bienvenida y aterrizaje para la capacitación, puesta en valor de contenidos y optimización del servicio desde el primer momento. Este año se realizaron 2 sesiones onboarding a los 18 nuevos asociados incorporados durante el último trimestre del año.

- **REDI to Connect:** Evento destinado a propiciar el networking personal y profesional en formato 'afterwork', donde el objetivo principal es que los miembros de la red se conozcan y compartan de manera informal. Tiene una duración aproximada de 2 horas. Durante 2021 se celebró 1 evento REDI to Connect presencial, el 'Primer Encuentro Global REDI Top Líderes en Inclusión', el 30 de noviembre en Casa Suecia. Todas las asociadas de REDI fueron invitadas a asistir y se contó también con la presencia de alguna empresa invitada.

- **REDI to Connect Employees:** Servicio **lanzado en 2021 para conectar a nuestro ecosistema de ERGs** (Employee Resource Group) o redes de empleados LGBTI y aliados de nuestras empresas asociadas. El evento de lanzamiento se celebró de forma virtual el 21 de junio, en el marco de las celebraciones del Orgullo 2021. Fue coliderado junto a nuestras asociadas Amadeus, AXA, P&G y Repsol y contó con la participación de nuestra colaboradora ES.POR.TI.

- **REDI to Learn (2 sesiones):** Programa formativo on-line, **exclusivo para asociadas**, para dotar a nuestras empresas de herramientas y mejores prácticas para la gestión de la D&I LGBTI. Se trata de webinars con una duración aproximada de 1h 30 min que cuentan con el testimonio de expertos de diferentes empresas asociadas que comparten best-practices de sus compañías en torno a un tema concreto, con un espacio final para preguntas de la audiencia. Es un foro en el que compartir y ayudar a otras compañías apoyándose en el ***expertise*** **y casos de éxito del amplio ecosistema empresarial** de la Asociación. Las compañías asociadas pueden acceder a posteriori a los manuales formativos, grabaciones y ficha resumen de cada uno de los talleres. En 2021 se llevaron a cabo **2 actividades** REDI to Learn:

  - ✓ **'La importancia de la comunicación y el mensaje'**, celebrado el 25 de febrero y que contó con la participación de Adidas, Amadeus, Both, Correos y Kansas.

  - ✓ **'Buenas prácticas empresariales para la inclusión de las personas trans',** celebrado el 10 de junio y que contó con la participación de April, bp, Fundación 26 de Diciembre, myGwork y Santander.

- **Chapter Legal 'Libertad de expresión y respeto por los derechos de las minorías':** Actividad **divulgativa especialmente dirigida a profesionales del Derecho** de las empresas asociadas a REDI que se lanzó durante el año 2021. La jornada tuvo lugar el 19 de mayo y contó con la participación, en formato online panel de expertos, de nuestros despachos asociados Gabeiras & Asociados, Gómez-Acebo & Pombo, Gómez-Chaparro, Hogan Lovells y Uría Menéndez.

3. Acciones personalizadas: customizadas y exclusivas para cada Asociada.

- **Consultas ad-hoc:** por parte de las empresas asociadas, resolviendo **más de 100** peticiones de ayuda y asesoramiento en remoto durante 2021

- **Talleres formativos, reuniones estratégicas y charlas de sensibilización:** muchas de las grandes y medianas empresas asociadas a REDI solicitaron una charla de formación o servicio de workshop sobre diversidad e inclusión LGBTI en la empresa, realizándose **un total de 47 sesiones durante 2021**, frente a las 34 de 2020. Entre las actividades llevadas a cabo, se incluyen:

  - ✓ Charlas formativas y talleres de sensibilización
  - ✓ Organización, moderación e intervenciones en paneles de expertos
  - ✓ Diseño de mesas redondas con ponentes del ecosistema REDI
  - ✓ Reuniones de definición de estrategia con RRHH, RSC, D&I…

A continuación, se muestra un cuadro con las sesiones de trabajo formales con organizaciones asociadas que tuvieron lugar en 2021, a las que se suman numerosas reuniones informales previas de alineamiento y preparación de las sesiones:

	Workshop	Fecha
1	Generali	18 enero
2	Microsoft	27 enero
3	General Electric (GE)	3 febrero
4	Oracle	15 marzo
5	Santander	26 abril
6	Equinix	28 abril
7	LLYC	29 abril
8	Nationale-Nederlanden	6 mayo
9	ENAIRE	17 mayo
10	Cuatrecasas	18 mayo
11	bp	20 mayo
12	Mapfre	9 junio
13	CMS Albiñana & Suárez	11 junio

	Workshop	Fecha
14	El Corte Inglés	11 junio
15	Allianz	14 junio
16	General Electric	15 junio
17	Nippon Gases	16 junio
18	Aon	18 junio
19	HP	18 junio
20	BMS	21 junio
21	Repsol	21 junio
22	AIG	23 junio
23	Orange	24 junio
24	FCC Medio Ambiente	24 junio
25	Amadeus	24 junio
26	LVMH	24 junio
27	SAP	28 junio

	Workshop	Fecha
28	Cepsa	28 junio
29	SEAT	29 junio
30	MSD	29 junio
31	Dow	30 junio
32	Rebold	30 junio
33	Orange	24 junio
34	AstraZeneca	2 julio
35	BNP Paribas	2 julio
36	CHEP	6 julio
37	Organon	8 julio
38	Nippon Gases	30 sept
39	AbbVie	6 oct
40	Gómez-Acebo & Pombo Abogados	14 oct

	Workshop	Fecha
41	General Electric	5 nov
42	Oliver Wyman	11 nov
43	BBVA	11 nov
44	McKinsey	12 nov
45	PWC	24 nov
46	Endesa	1 dic
47	Telefónica	14 dic

4. Acciones internas: constituyen la base del funcionamiento y la gestión de REDI. En 2021 se llevaron a cabo más de **más de 30 reuniones estratégicas para garantizar el buen funcionamiento de la Asociación**. Estas acciones comprenden desde reuniones periódicas de la Junta Directiva, en las que se toman las principales decisiones de gestión, hasta actividades extraordinarias, como una segunda Asamblea General, dirigida a nombrar a la nueva Junta Directiva de REDI. También se incluyen las reuniones de la Comisión Legal y de los diferentes grupos de trabajo creados para tratar un área o temática específica: comunicación, eventos, renovación de la Junta Directiva, etc.

Durante 2021, se dedicó tiempo y esfuerzo en estas reuniones a **reformular el *storytelling* de REDI con el objetivo de crear una narrativa más acorde al posicionamiento, avance y alcance de la Asociación** tras su tres primeros años de vida.

- **8 Juntas Directivas:** toma de las principales decisiones de gestión
- **1 Asamblea General Ordinaria:** aprobación de la gestión de la Junta Directiva y de las cuentas anuales
- **1 Asamblea General Extraordinaria:** nombramiento de la nueva Junta Directiva
- **+ 10 reuniones de la Comisión Legal:** declaración utilidad pública, elaboración de convenios, confidencialidad de datos, donaciones, etc.
- **6 reuniones** del Grupo de trabajo **'Storytelling'**
- **5 reuniones** del Grupo de trabajo **'REDI to Connect Employees'**
- **7 reuniones** de la Comisión de **cambio de Junta Directiva**

REUNIONES INTERNAS REDI	FECHA
Junta Directiva	28 enero
Asamblea General Extraordinaria	4 febrero
Junta Directiva	18 febrero
Junta Directiva	25 marzo
Junta Directiva	29 abril
Junta Directiva	20 mayo
Asamblea General Ordinaria	3 junio
Junta Directiva	22 septiembre
Junta Directiva	25 noviembre
Junta Directiva	14 diciembre

Además de estas reuniones estratégicas internas, REDI mantuvo una **intensa agenda de colaboraciones y sinergias estratégicas**, entre las que destacan:

- **Sesión 'Situación legal y anteproyecto de ley LGTBI – implicaciones laborales'** en la CEOE con Marina Echevarría Sáenz, Catedrática de Derecho, Presidenta del Consejo de Participación de la Dirección Gral. de Diversidad LGBTI del Ministerio de Igualdad y mujer referente trans.
- **6 Sesiones de trabajo con el Consejo de Participación de la Dirección General de Diversidad LGBTI del Ministerio de Igualdad**, donde REDI ostenta una vocalía en representación de la CEOE-CEPYME. En estas sesiones se debatieron, entre otras, las implicaciones laborales para las empresas de la propuesta de ley LGBTI.
- **Reuniones de desarrollo de negocio:** a lo largo de 2021 el equipo de Dirección REDI mantuvo **más de 200 reuniones** y contactos con diferentes empresas, instituciones públicas, asociaciones y personas físicas interesadas en asociarse a REDI. Muchos de esos contactos ya son, hoy en día, asociadas de REDI.

- **Reuniones para el fomento de relaciones institucionales:** se mantuvieron conversaciones con distintas entidades para firmar convenios de colaboración que creen sinergias e impulsen el alcance de la asociación y de su misión.

  - ✓ **ILGA:** desde marzo de 2021 REDI forma parte de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex, órgano consultivo de las Naciones Unidas en materia de diversidad sexual y de género.
  - ✓ **Carta de la Diversidad:** desde septiembre de 2021, REDI es firmante de la Carta de la Diversidad (antiguamente Charter), promovida desde el año 2008 por la Comisión Europea e implementada en España por la Fundación para la Diversidad. De este modo REDI reitera su compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, a la vez que asume una serie de principios a promover entre su ecosistema de organización y en sociedad.
  - ✓ **Trabajando en Positivo:** desde marzo de 2021 REDI está adherida a la iniciativa "Empresas responsables con el VIH y el SIDA en España" con el objetivo de apoyar espacios laborales libres de discriminación por razones de infección por VIH.
  - ✓ **Ayuntamiento de Valencia**: apoyo a la candidatura de la ciudad como sede de los Juegos deportivos internacionales LGBTI (GayGames) en 2026 y propuesta de convenio de colaboración.
  - ✓ **Ayuntamiento de Fuenlabrada:** propuesta de convenio de colaboración.
  - ✓ **Andalucía Emprende-Junta de Andalucía:** propuesta de convenio de colaboración.

Estos acuerdos y relaciones institucionales se suman a los que la Asociación ya tiene con otros stakeholders, como la CEOE desde 2019, la Organización de Directivos de Capital Humano-DCH desde 2020, o el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA) también desde 2020, con quien REDI firmó un protocolo de colaboración para fomentar la diversidad e inclusión del colectivo LGBTI.

Estrategia REDI para la incorporación laboral de las personas trans

Dada la elevada tasa de personas trans en situación de desempleo, REDI marcó como **uno de sus objetivos primordiales dentro de la estrategia 2021** el fomento de la empleabilidad de este colectivo.

Esta estrategia recoge una serie de acciones enmarcadas en las clasificaciones anteriores, ejemplificando así la transversalidad y la relevancia de todas y cada una de ellas. Este plan dedicado a la empleabilidad de las personas trans recopila esas acciones, y demuestra cómo pieza a pieza, cobran sentido en un marco más amplio.

- Desarrollo y presentación de la Estrategia Conjunta para la Inserción Sociolaboral de las Personas Trans junto con Proyecto Ámbar, de la Fundación 26 de Diciembre, y myGwork.
- Jornada pública de sensibilización corporativa
- Webinar REDI to Learn: 'Buenas prácticas inclusión personas trans en la empresa'
- Sesión de trabajo de la Junta Directiva en la CEOE con Marina Echevarría Sáenz
- Campaña de comunicación del Día de la Memoria Trans con recopilación de buenas prácticas de inclusión corporativa
- Creación de la figura 'Asesora de la Junta Directiva en materia trans', ocupada por dos expertas en esta temática

Como resultados destacables, cabe mencionar lo siguiente:

- **Más de 20 empresas REDI** en conversaciones para formar parte de la 'Estrategia conjunta'
- **7 convenios corporativos firmados con Proyecto Ámbar**
- **Más de una docena de personas trans contratadas**

4. Impacto REDI

Asociarse a REDI supone formar parte del primer y más extenso ecosistema inter-empresarial en materia de diversidad e inclusión de las personas LGBTI en el contexto laboral en España. En nuestra actividad transversal, REDI **genera y comparte conocimiento**, sensibilizando sobre la importancia de la diversidad y la inclusión LGTBI. REDI **conecta el ecosistema de organizaciones asociadas**, creando diversos links tanto entre empresas como entre empleados. REDI **potencia el rol de nuestras asociadas como agentes del cambio, acompañándolas en su propia transformación** y creando y compartiendo herramientas útiles a la hora de gestionar la diversidad y la inclusión.

A continuación, se resumen los principales beneficios que obtienen nuestras asociadas por su pertenencia y colaboración con REDI.

4.1. Conocimiento y actualización

Gracias a su pertenencia a REDI, las empresas y particulares obtienen un **conocimiento actualizado y homogéneo** en materia de diversidad LGBTI, produciéndose una sinergia y un 'upgrade' de las empresas con menor recorrido hacia las que tienen una trayectoria consolidada en la gestión de la diversidad.

Igualmente, REDI a menudo participa de manera directa o indirecta en numerosos **artículos y menciones en medios** generales o sectoriales en materia de D&I LGBTI.

4.2. Desarrollo del liderazgo y empoderamiento profesional

Los empleados de las empresas asociadas a REDI, así como los particulares que participan en funciones de gestión o puestos de responsabilidad dentro de REDI, tienen la **oportunidad de mejorar su capacitación profesional y desarrollar sus habilidades de liderazgo**, por ejemplo:

- Como miembros de la Junta Directiva
- Participando en alguna de las comisiones
- Formando parte de grupos de trabajo/chapters

Igualmente, la participación en los networkings profesionales de la Asociación, con su continuo intercambio de valores, ideas y procedimientos, supone una **oportunidad de empoderamiento personal y profesional**, tanto para personas LGBTI como para aliadas.

4.3. Alianzas estratégicas y desarrollo de negocio

Aunque no forma parte del cometido principal de REDI, pertenecer al ecosistema y networking profesional de la Asociación supone una **oportunidad para que las empresas desarrollen sus negocios, relaciones o actividades empresariales**, por ejemplo:

- Actividades 1:1 entre empresas
- Visibilidad de productos y servicios
- Acuerdos de colaboración obtenidos gracias a REDI
- Relación con stakeholders (CEOE, MITMA, ILGA, etc.)
- Interlocución con proveedores o clientes

4.4. Contribución al desarrollo de una cultura inclusiva en las empresas

La diversidad por orientación sexual y de identidad y expresión de género aún puede resultar un tema sensible y delicado, pues entronca con determinados sesgos socioculturales y puede ser complejo de tratar en ambientes laborales. Para que las empresas puedan generar un espacio de respeto donde los empleados se sientan libres de expresarse con naturalidad, es necesario **explicitar el apoyo de la empresa a la diversidad LGBTI y alinear los mensajes** de la alta dirección, departamento de RRHH, comunicación interna, etc., **de manera que se puedan abordar con naturalidad y con argumentos corporativos las preguntas y comentarios que suelen surgir** al respecto.

Acompañándolas en el día a día de la gestión de la diversidad corporativa, **REDI contribuye al desarrollo de una cultura explícita de inclusión en las empresas**, mediante la participación de las plantillas en nuestras actividades y eventos ('employees engagement'). Además, **las empresas asociadas se benefician de nuestros talleres formativos y actividades** de asesoría tales como reuniones estratégicas, talleres y charlas:

‘EMPLOYEES ENGAGEMENT’

Participación y **vinculación de los empleados** de las empresas asociadas en actividades y eventos de networking liderados por REDI o en eventos corporativos o públicos en los que REDI colabora, por ejemplo:

- Asistencia a los eventos organizados y liderados por REDI
- Actividades de networking profesional de REDI (REDI to Connect Employees, REDI to Connect / Top Líderes, etc.)
- Eventos corporativos donde REDI y sus asociadas son ponentes
- Reuniones con grupos de empleados clave (RRHH, Redes de empleados LGBTI-ERGs, etc.)
- Asistencia a eventos organizados por terceros y difundidos por REDI
- Manifestación del Orgullo en Madrid y Barcelona

ASESORAMIENTO Y FORMACIÓN A LAS EMPRESAS

Como parte del servicio anual de REDI, las empresas asociadas disponen de **asesoramiento profesional y acompañamiento** que contribuye a una mejor gestión de la D&I LGBTI corporativa, por ejemplo:

- Sesiones de formación a grupos específicos (alta dirección, RRHH, redes de empleados LGBTI y aliados, etc.)
- Charlas de sensibilización para toda la plantilla
- Soporte y asesoría en estrategia, comunicación y tácticas de diversidad
- Ideación y soporte de contenidos para eventos de diversidad internos: paneles de expertos, mesas redondas…

Asimismo, a través de nuestro programa formativo llamado ‘REDI to Learn’, exclusivo para asociadas y que construye sobre nuestra experiencia empresarial, aportamos contenidos y herramientas para capacitar a las empresas y ayudarlas a gestionar de manera eficiente la diversidad e inclusión LGBTI.

4.5. Cumplimiento normativo (*Legal compliance*)

Pertenecer a REDI aporta a las empresas una **mejora del conocimiento de la normativa vigente** en materia de diversidad LGBTI y contribuye a la prevención de situaciones legales de discriminación, gracias a la ayuda aportada por REDI y por sus asociados.

En este sentido, es destacable que un gran número de las empresas asociadas a REDI procedan del sector legal.

Junto a algunas de ellas, hemos desarrollado acciones para ampliar la definición de acoso laboral de manera que incluya explícitamente la discriminación por orientación sexual o identidad de género, que han sido incluidas en sus protocolos y planes de diversidad internos.

4.6. Visibilidad del compromiso que las empresas tienen con la D&I LGBTI

Siendo parte del ecosistema de organizaciones, instituciones y stakeholders de REDI, las empresas pueden beneficiarse de nuestra amplia agenda de **eventos, apariciones públicas e impacto mediático, obteniendo visibilidad para su compromiso corporativo y RSC**

5. Cuentas anuales

Los **ingresos por las cuotas** de los asociados de REDI en 2021 **superaron los 221 mil euros, cifra muy por encima del objetivo** que se había fijado para el año. Además se facturaron **más de 15 mil euros por prestación de servicios** desde la Asociación.

Las principales partidas de gastos fueron las correspondientes a la remuneración al equipo de dirección y a los partners que dan soporte a la asociación en distintos ámbitos, así como a la producción de eventos.

El resultado **a cierre de 2021** ha sido un **superávit de casi 30 mil euros**, debido sobre todo al elevado crecimiento de los ingresos.

La siguiente tabla muestra la **cuenta de pérdidas y ganancias** de la Asociación REDI del año 2021:

CUENTA DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS ASOCIACIÓN REDI	2021
1. INGRESOS DE LA ACTIVIDAD PROPIA	**221.019**
a) CUOTAS DE ASOCIADOS Y AFILIADOS	221.019
72000 CUOTA DE SOCIOS Y AFILIADOS	221.019
2. VENTAS Y OTROS INGRESOS ORDINARIOS DE LA ACTIVIDAD MERCANTIL	**15.704**
705001 PRESTACION DE SERVICIOS	18.654
708000 DEVOLUCIÓN CUOTA SOCIOS	-2.950
8. GASTOS DE PERSONAL	**-35.825**
a) SUELDOS, SALARIOS Y ASIMILADOS	-27.696
64000 SUELDOS Y SALARIOS	-27.696
b) CARGAS SOLCIALES	-8.129
642000 SEGURIDAD SOCIAL A CARGO DE LA EMPRESA	-8.129
9. OTROS GASTOS DE LA ACTIVIDAD	**-171.883**
a) SERVICIOS EXTERIORES	-173.246
62300 SERVICIOS DE PROFESIONALES	-82.890
62400 TRANSPORTES	-16
62500 PRIMAS DE SEGUROS	-2.218
62600 SERVICIOS BANCARIOS Y SIMILARES	-73
62700 PUBLICIDAD/PROPAGANDA/RELACIONES PÚBLICAS	-800
62900 OTROS SERVICIOS	-87.249
b) TRIBUTOS	1.363
63100 OTROS TRIBUTOS	-21
63910 AJUSTE PRORRATA IVA	1.384
10. AMORTIZACIÓN DEL INMOVILIZADO	**-86**
68100 AMORTIZ. DEL INMOV. MATERIAL	-86
A.1) EXCEDENTE DE LA ACTIVIDAD	**28.929**
A.2) EXCEDENTE DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS	**-5**
A.3) EXCEDENTE ANTES DE IMPUESTOS	**28.925**
A.4) EXCEDENTE DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS	**27.153**
A.5) VARIACIÓN DE PATRIMONIO NETO RECONOCIDA EN EL EXCEDENTE DEL EJERCICIO	**27.153**
J) RESULTADO TOTAL, VARIACIÓN DEL PATRIMONIO NETO EN EL EJERCICIO	**27.153**

A continuación, se muestra el balance de situación de REDI a cierre de 2021:

BALANCE DE SITUACIÓN 2021 - ASOCIACIÓN REDI

ACTIVO	2021
A) ACTIVO NO CORRIENTE	**306,12**
III. INMOVILIZADO MATERIAL	306,12
2. INSTALACIONES TÉNICAS Y OTRO INMOVILIZADO MATEI	306,12
B) ACTIVO CORRIENTE	**170.748,79**
IV. DEUDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A COBRAR	45.676,60
VIII. EFECTIVO Y OTROS ACTIVOS LIQUIDOS EQUIVALENTES	125.072,19
	171.054,91

PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2021
A) PATRIMONIO NETO	**45.579,29**
A-1) FONDOS PROPIOS	45.579,29
II. RESERVAS	18.490,66
2. OTRAS RESERVAS	18.490,66
IV. EXCEDENTE DEL EJERCICIO	27.088,63
C) PASIVO CORRIENTE	**125.475,62**
VI. ACREEDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A PAGAR	10.183,48
1. ACREEDORES VARIOS	2.192,49
4. PERSONAL (REMUNERACIONES PENDIENTES DE PAGO)	159,26
5. PASIVOS POR IMPUESTO CORRIENTE	1.769,66
6. OTRAS DEUDAS CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	6.062,07
VI. PERIODIFICACIONES A CORTO PLAZO	115.292,14
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO	**171.054,91**

6. Avance de actividades 2022

Todo el trabajo que realizamos en REDI tiene como **fin crear una cultura inclusiva en el ámbito laboral** para el colectivo LGTBI. Un ambiente de trabajo abierto y receptivo se refleja en la actividad de los empleados y en la propia empresa, creando un mayor **sentido de bienestar común y pertenencia**, así como **entorno innovador y más creativo** que propicia la **atracción y retención del talento**.

REDI activa, conecta y potencia; crea un valor 360º para sus asociados, empleados, y para el entramado empresarial en general, promoviendo las alianzas y la puesta en común de buenas prácticas.

Como cada año, **a finales de 2021 la Junta Directiva y el Equipo de Dirección de la Asociación establecen una estrategia anual para el año siguiente, que busca el mejor posicionamiento para el ecosistema REDI**. Esta estrategia comprende una serie de hitos deseables de los cuales se hace un breve resumen en los siguientes párrafos.

En los **primeros meses de 2022, REDI ya ha sumado 27 nuevas asociadas** de todos los tamaños y sectores, **siendo 16 de ellas** pertenecientes a la categoría de **Gran Empresa**. Dado que el objetivo de crecimiento previsto para el presente 2022 se estableció en un total de 15 nuevas Grandes Empresas, **la Asociación habría alcanzado y superado ya esta meta sin ni siquiera haber finalizado el quinto mes del año.**

En cuanto a las actividades de REDI, en lo que va de **2022** hemos llevado a cabo:

- **3 sesiones de Onboarding** para nuevas asociadas
- **1 REDI to Learn** sobre 'Diversidad transversal: mujer, lesbiana y bisexual' celebrado en el marco de las conmemoraciones del Día Internacional de la Mujer
- **1 REDI to Embrace** acerca de 'El sector financiero y la diversidad: hacia un liderazgo inclusivo', donde la Alta Dirección de nuestras asociadas de la industria financiera compartieron su visión y buenas prácticas para inspirar a otras empresas de España, Europa y LATAM, exponiendo oportunidades, retos y objetivos del sector.
- **2 REDI to Connect Employees**, con un networking presencial en el Círculo de Bellas Artes de Madrid y un evento online para preparar el Orgullo 2022 con nuestras asociadas.
- **Reunión con el Ministro de Exportaciones y Ministro de Igualdad del Reino Unido,** Mike Freer en el Consulado Británico en Barcelona, para compartir experiencias, ideas y buenas prácticas del mundo empresarial en España y el Reino Unido orientadas a la inclusión LGBTI.
- **Proyecto 'Transparentes'**, una iniciativa desarrollada por Fundación LLYC con la colaboración de REDI, para el Proyecto Ámbar de la Fundación 26 de Diciembre, con el objetivo de visibilizar las barreras de inserción sociolaboral del colectivo trans en España y contribuir a incentivar su contratación, que está teniendo una enorme repercusión mediática.

- Participación en el **Congreso Internacional sobre Discriminación y Nuevas Realidades Económicas, Tecnológicas y Sociales de la Universidad de Sevilla** a través de la mesa de debate sobre 'Discriminación en los contextos laborales'
- Más de **una docena de charlas ya impartidas** a nuestras asociadas y **más de 30 programadas** para los próximos meses.
- **Más de 50 asistencias de help-desk** y acompañamiento al ecosistema de asociadas.

Además, REDI tiene como uno de sus objetivos prioritarios de 2022 **continuar con la estrategia de apoyo para la inserción laboral de las personas trans** a través de diferentes iniciativas y vías.

Asimismo, la Asociación está **consolidando y organizando su** ***know-how*** para hacerlo más accesible a las asociadas, y **ampliando su propuesta de talleres y formaciones dentro de un nuevo programa** que tendrá en cuenta el grado de madurez/experiencia de la empresa con respecto a la D&I LGBTI y combinará contenidos propios con nuevos contenidos de empresas colaboradoras.

RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN LGBTI

contacto@redi-lgbti.org