



RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

DOSSIER DE PRENSA

1. ¿Qué es Redi?
2. ¿Por qué REDI? Misión y Valores
3. Junta Directiva y Equipo REDI
4. Portavoces
5. Resumen ejecutivo del estudio: ‘La diversidad LGBTI en el contexto laboral en España’
6. Logros
7. Eventos
8. Asociados
9. Contacto de prensa

1. ¿QUÉ ES REDI?



RED EMPRESARIAL POR LA
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI

1. ¿QUÉ ES REDI?

REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI) es el primer ecosistema empresarial que trabaja por la diversidad y la inclusión del colectivo LGBTI en el entorno laboral en España.

Su equipo fundador empezó a dar los primeros pasos en junio de 2015, como una plataforma de personas voluntarias que se dedicaba a cuestiones de inclusión del colectivo LGBTI dentro de las compañías para las que trabajaban. Poco a poco fueron creciendo e, inspiradxs por entidades internacionales, REDI se constituyó jurídicamente en una asociación sin ánimo de lucro en febrero de 2018. A finales de 2024, REDI obtuvo la declaración de asociación de utilidad pública por parte del Ministerio del Interior.

Desde entonces, por primera vez, hay un ecosistema en España que agrupa a profesionales multidisciplinares y a empresas, que unen fuerzas para hacer más visible su compromiso de potenciar el valor de la diversidad y activar la inclusión de las personas LGBTI en los entornos laborales, tanto públicos como privados.

La visión de REDI es 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.

Actualmente, REDI cuenta con un ecosistema de más de 325 organizaciones asociadas, principalmente grandes empresas, además de PYMES, instituciones, particulares y consultorxs expertxs en materia de diversidad e inclusión LGBTI en el contexto laboral. Las asociadas forman parte de una red empresarial donde se conectan, activan y potencian programas corporativos, fomentando el intercambio y colaboración con otras empresas e instituciones. De esta manera, pueden acceder a información sobre gestión de la diversidad LGBTI y obtener sinergias con las principales organizaciones e instituciones en materia de diversidad e inclusión.

[Ver vídeo](#)



2. ¿POR QUÉ REDI?



2. ¿POR QUÉ REDI?

España ocupa actualmente el 5º lugar en el Rainbow Europe Map 2025 de derechos LGBTI de ILGA. Además, es el segundo país del mundo con mayor porcentaje declarado de personas LGBTI (14% de la población).¹ El porcentaje de personas LGBTI que se atreven a visibilizarse aumenta a medida que las sociedades se hacen más inclusivas: en las generaciones más jóvenes (*millennials*, generación Z) ya es superior al 20%. Sin embargo, todavía queda camino por recorrer en la erradicación de prejuicios y estereotipos que se perpetúan en el lenguaje y en ciertos comportamientos dentro del entorno laboral y que impiden a las personas LGBTI desarrollarse profesionalmente con todo su potencial.

Este reto lo demuestra el hecho de que, a día de hoy, solo el 38% de las personas LGBTI en España esté completamente fuera de armario en su ámbito de trabajo², lo que implica que un 62% siente la necesidad explícita de ocultar identidad, expresión de género, orientación o características sexuales, parcialmente o totalmente, en sus empresas. En gran medida, esto se debe a que ciertas actitudes y lenguajes poco inclusivos todavía son muy frecuentes en el puesto de trabajo: el 86% de las personas LGBTI dice haber escuchado alguna vez en su entorno laboral chistes o comentarios homófobos, transfobos o rumores sobre su orientación sexual o la de alguien otro, y un 31% los escucha con mucha frecuencia³.

El colectivo LGBTI se enfrenta, pues, a diferencias en igualdad de oportunidades durante su vida laboral. Muchas veces, estas diferencias se deben a sesgos inconscientes no solo por parte de lxs compañerxs de trabajo, sino también por parte del personal directivo, que los ponen de manifiesto a la hora de seleccionar, contratar, desarrollar y promocionar.

Es en este contexto donde la existencia de REDI cobra todo su sentido. Valga recordar que fomentar la igualdad no solo es una cuestión de justicia hacia las personas LGBTI, o incluso una obligación legal, sino que también acaba siendo beneficioso para las propias empresas, puesto que la diversidad es un componente esencial para su crecimiento, innovación, sostenibilidad e incluso rentabilidad.

En este sentido, numerosos estudios han demostrado que las compañías que cuentan con programas de diversidad resultan ser más productivas y retienen mejor su talento (ej: las personas LGBTI de sus plantillas están más motivadas y son un 20-30% más productivas). Asimismo, son más capaces de atraer y mantener el mejor talento en sus plantillas y de ofrecer soluciones de negocio más creativas e innovadoras. Adicionalmente, se encuentran más preparadas para conectar con sus clientes y obtienen mejores puntuaciones en términos de reputación y responsabilidad social corporativa.

El rápido crecimiento de REDI, de hecho, demuestra el creciente interés que hay entre las empresas españolas por asegurar un clima laboral respetuoso con toda la plantilla, que potencie su implicación, rendimiento y desarrollo profesional, y que resulte en una mayor creatividad, innovación y competitividad

Para ayudar en esta delicada misión, REDI es hoy el principal foro de referencia para consulta e intercambio sobre necesidades y mejores prácticas en diversidad e inclusión LGBTI en las organizaciones.

1. IPSOS (2023). LGBT+ PRIDE 2023: A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey
2. Informe 'La diversidad LGBTI en el contexto laboral en España', elaborado por la consultora Mpátika.
3. Informe 'La diversidad LGBTI en el contexto laboral en España', elaborado por la consultora Mpátika.



Solo un
38% es visible en
el trabajo

2. ¿POR QUÉ REDI?

MISIÓN Y OBJETIVOS

REDI tiene como principal misión fomentar un ambiente respetuoso en las organizaciones, potenciando la visibilidad e inclusión del talento, con independencia de su identidad, expresión de género, orientación o características sexuales.

Los drivers o áreas de trabajo principales de REDI son:

Activar

- Sensibilizar acerca del valor y el papel que juegan la diversidad y la inclusión LGBTI en nuestra sociedad, con foco en la gestión empresarial y del talento.
- Generar y compartir conocimiento sobre tendencias, noticias y prácticas relevantes relacionadas con la D&I LGBTI en la empresa.

Conectar

- Conectar con el ecosistema de organizaciones y agentes públicos y privados clave en el ámbito de la D&I LGBTI, generando conexiones estratégicas.
- Conectar a las empresas asociadas, facilitando un espacio común de oportunidades, colaboraciones y negocio.
- Conectar a las comunidades de empleadxs LGBTI y aliadxs (ERGs), tanto interna como externamente, permitiendo una mayor interacción y *networking* transversal.

Potenciar

- Acompañar y aportar respuestas de confianza para las empresas asociadas en su proceso de transformación cultural de D&I LGBTI.
- Crear herramientas útiles y de impacto que permitan a las empresas gestionar, en cada etapa, su estrategia de D&I LGBTI .
- Potenciar a nuestras organizaciones asociadas como agentes de cambio, visibilizando sus acciones e iniciativas, tanto interna como externamente.

2. ¿POR QUÉ REDI?

NUESTROS VALORES

Los valores de la asociación abarcan 3 dimensiones:

CORPORATIVA. Somos y hablamos con las empresas. Somos profesionales multidisciplinares y hablamos el lenguaje de las empresas. Nos avalan datos, experiencia y buenas prácticas para la inclusión y diversidad LGBTI.

HUMANA. Contribuimos a crear una sociedad más respetuosa e inclusiva. Contribuimos a crear una sociedad respetuosa e inclusiva. Respetamos a todas las personas con independencia de su identidad, expresión de género, orientación o características sexuales. Potenciamos entornos laborales inclusivos para toda la plantilla.

COLABORATIVA. De manera unida, aportamos más valor y llegamos más lejos. Nos articulamos para hacer más visible nuestro compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGBTI. Aportamos visibilidad a la diversidad LGBTI y promovemos mejores prácticas en el ámbito empresarial y público.



3. JUNTA DIRECTIVA Y EQUIPO REDI



Junta Directiva



Alba Herrero
Vicepresidenta
SAP



Borja Sainz de Aja
Presidente
URÍA MENÉNDEZ



Sara Castelo
Vicepresidenta
SALESFORCE



Misael Pérez
Tesorero
AIRBUS



Diego Pol
Secretario General
CUATRECASAS



Ángel Gutiérrez
Vocal
AXA



Alicia García-Raboso
Vocal
BBVA



David García
Vocal
FCC CONSTRUCCIÓN



Virginia Carcedo
Vocal
FUNDACIÓN ONCE



Diana Gómez
Vocal
REPSOL



Eva Pérez
Vocal
S&P LEGAL



Pablo González
Vocal
TRIVU

Equipo de Dirección



Marta Herraiz
Directora General
REDI



Óscar Muñoz
Director General
REDI



María Ortuño
Directora Relaciones
Corporativas REDI

4. PORTAVOCES



4. PORTAVOCES



Borja Sainz de Aja
Presidente y socio
de Uría Menéndez

Abogado. Top Líder
LGBTI+.



Óscar Muñoz Hernández
Codirector General

Fundador de mpátika* y
experto en Investigación
de Mercados y Diversidad.
Cuenta con más de 20
años de experiencia
como responsable de
Consumer Insights
para el Sur de Europa
y como miembro del
Comité de Diversidad
de P&G- Procter and
Gamble
Además, ha sido
responsable de investigación
para España y Portugal del
proyecto ADIM.



Marta Herraiz
Codirectora General

Consultora LGBTI y
fundadora de
LesWorking.
También es integrante
de la
EuroCentralAsian
Lesbian Community y
embajadora de It Gets
Better España. Diez años
de experiencia en
consultoría estratégica y
de negocio.

5.

RESUMEN DEL ESTUDIO: 'LA DIVERSIDAD LGBTI EN EL CONTEXTO LABORAL EN ESPAÑA'



5. RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO: 'LA DIVERSIDAD LGBTI EN EL CONTEXTO LABORAL EN ESPAÑA'

Seis de cada diez personas LGBTI en España, un 62%, oculta su orientación sexual e identidad de género en su trabajo. Esto quiere decir que solo cuatro de cada diez, un 38%, está “fuera del armario” en el contexto laboral.



62% está dentro del armario en el trabajo

Esta es una de las principales conclusiones del estudio ‘La diversidad LGBTI en el contexto laboral en España’, que se publicó en mayo de 2019 y que a estas alturas es la investigación más reciente y exhaustiva que se ha llevado a cabo en España sobre las condiciones laborales de las personas LGBTI.

Producido por la consultora Mpátika y dirigido por el investigador y experto en diversidad Óscar Muñoz, el análisis se basa en las experiencias personales de un total de 812 personas LGBTI.

De su testimonio se desprende que, hoy en día, hablar de la propia orientación sexual e identidad de género en el trabajo todavía es un tema tabú, que genera incertidumbre y situaciones de desigualdad entre el colectivo LGBTI.

Son datos que sorprenden, teniendo en cuenta el clima legislativo y social favorable hacia las personas LGBTI en el estado español. Pero no se tiene que olvidar que, hasta hace poco tiempo, orientaciones e identidades sexuales y de género no normativas se consideraban inapropiadas, hasta el punto de ser ilegales.

Estos sesgos inconscientes han quedado anclados en nuestros códigos culturales y, por eso, hay la creencia generalizada en las empresas de que la orientación sexual y la identidad de género es un tema que tendría que mantenerse al margen del ámbito laboral y restringirse a la esfera privada.

En este sentido, no es extraño que cuando analizamos las razones de la no visibilización de su orientación sexual, el 58% de las personas LGBTI encuestadas señale como causa principal que quiere mantener su vida personal separada del trabajo. Esta situación hace que se esté negando a estas personas la oportunidad de crear refuerzos sociales en el trabajo, lo cual puede frenar su desarrollo profesional y favorecer su aislamiento.

Estos datos, además, contrastan con el grado de apertura de las personas LGBTI en el ámbito privado, donde un 56% está completamente fuera del armario y el 44% restante lo está con la mayoría de las personas de su entorno. Es decir, ir a trabajar cada día supone volver al armario para muchas personas LGBTI, que afirman no sentirse completamente cómodas para hablar de sus aficiones, relaciones personales, vida social y familiar, etc.

Cuando analizamos las principales razones que explican la no visibilización en el trabajo vemos que estas hacen referencia a la necesidad de prevenir potenciales situaciones de discriminación como por ejemplo: evitar ser blanco de rumores, comentarios, chistes o insultos; o el miedo a que se cierren puertas profesionales, a dejar de ser escogidas para determinados puestos o funciones o incluso a ser asediadas y despedidas.

Según el estudio, de hecho, el 86% de las personas LGBTI ha escuchado alguna vez en su ámbito laboral chistes o comentarios homófobos, transfobos, o rumores sobre su orientación sexual o la de alguien otro, y un 31% los escucha con mucha frecuencia.



86% ha oído comentarios despectivos en el trabajo

5. RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO: 'LA DIVERSIDAD LGBTI EN EL CONTEXTO LABORAL EN ESPAÑA'

Con mucha menos incidencia se manifiestan discriminaciones explícitas. Sin embargo, un 10% afirma haber estado testigo de insultos frecuentes contra personas LGBTI; un 8%, haber observado con frecuencia que alguna persona no fuera elegida para determinadas funciones, grupos de trabajo o proyectos por ser LGBTI; y un 6%, que una persona fuera perjudicada profesionalmente o no recibiera un ascenso o una subida salarial por ser LGBTI. Adicionalmente, un 3% fue testigo de agresiones físicas frecuentes contra personas LGBTI en sus puestos de trabajo.

En este contexto, no es extraño que un 20% de las personas LGBTI considere que no hay igualdad de oportunidades laborales para ellos en sus empresas.



dice que no hay igualdad de oportunidades en el trabajo

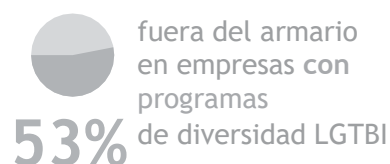
Dentro del colectivo LGBTI, las personas trans son las que se encuentran en mayor riesgo de vulnerabilidad social. Así lo refleja el hecho de que hayan manifestado los menores niveles de aceptación por parte de familiares y personas conocidas. Una situación que en el trabajo es todavía peor. Las personas trans encuestadas, de hecho, son las que manifiestan los mayores niveles de miedo a que cambie su valoración como profesionales y a ser rechazadas o incluso despedidas por el hecho de pertenecer a este colectivo.

En cuanto a las mujeres lesbianas, a pesar de que manifiestan un nivel de apertura y aceptación similar al de los hombres gays en el ámbito privado, están mucho más invisibilizadas y se sienten menos aceptadas en sus círculos profesionales: el 60% de ellas se encuentra completamente fuera del armario en su vida personal, pero solo el 35% lo está en su puesto de trabajo (frente a un 46% de los hombres gays). Este menor grado de apertura está provocado, principalmente, por la necesidad de evitar rumores y discriminaciones por su doble condición de mujer y homosexual.

Por todo esto, las organizaciones y, especialmente, los cargos directivos y los departamentos de RRHH, tendrían que superar el pudor a visibilizar su compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades en la empresa para las personas LGBTI, ofreciendo programas concretos de sensibilización a sus plantillas. En este sentido, tener un plan para la prevención y medidas en caso de acoso o discriminación y ofrecer formación en diversidad LGBTI y lenguaje inclusivo tendría que ser la primera prioridad.

La existencia de programas, comunicaciones o acciones referidas a la diversidad LGBTI en las empresas es todavía minoritaria en España (solo un 15% de las personas encuestadas afirma conocerlos en sus trabajos). Sin embargo, allá donde existen, ayudan a crear un clima de confianza y seguridad, consiguiendo que el porcentaje de personas LGBTI fuera del armario sea significativamente más alto en las empresas que cuentan con programas específicos de diversidad LGBTI: un 53% frente a un 36% de las empresas que no cuentan con ellos.

En términos generales, ser hombre gay, tener más de 40 años y un buen nivel profesional, trabajar en empresas grandes de las regiones de Levante, Cataluña-Baleares o Madrid, y de los sectores del diseño y publicidad, comercio y distribución, administraciones públicas o enseñanza universitaria aumenta las probabilidades de que la persona LGBTI se encuentre visibilizada en su trabajo.



✓ 15

6. LOGROS



6. LOGROS

- Consolidación de la asociación: nacida en 2015, REDI es hoy la entidad de referencia en España en la gestión de la diversidad e inclusión LGBTI en el entorno laboral.
- Aumento significativo del número de asociadas: en poco tiempo, se han multiplicado sus integrantes, pasando de 15 a más de 325 asociadas.
- Visibilidad en medios públicos y privados que se ha ido incrementando a lo largo del tiempo.
- Activación, organización y consolidación de foros y eventos propios como referentes en Diversidad e Inclusión LGBTI: más de 190 eventos.
- Presencia destacada en los principales acontecimientos y congresos de Diversidad, aportando contenido y formadorxs.
- Charlas de sensibilización y formación a empresas asociadas (más de 250 talleres). Participación en informes de Responsabilidad Social Corporativa.
- Colaboraciones y conexiones con instituciones públicas, académicas y organizaciones empresariales y sociales.
- Firmas de acuerdos y protocolos de colaboración con la CEOE, Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, DCH-Directivos de Capital Humano y MWCC: Madrid Capital Mundial de ingeniería, construcción y arquitectura.
- Elaboración de publicaciones y estudios propios.



Ver vídeo



7. EVENTOS



ACADEMIA REDI

La Academia REDI es una innovadora y pionera jornada de formación impulsada por la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI). Desde su lanzamiento en 2024, más de 2.800 personas han participado —de forma presencial u online— en este espacio que reúne al mayor foro empresarial comprometido con la inclusión LGBTI en España.

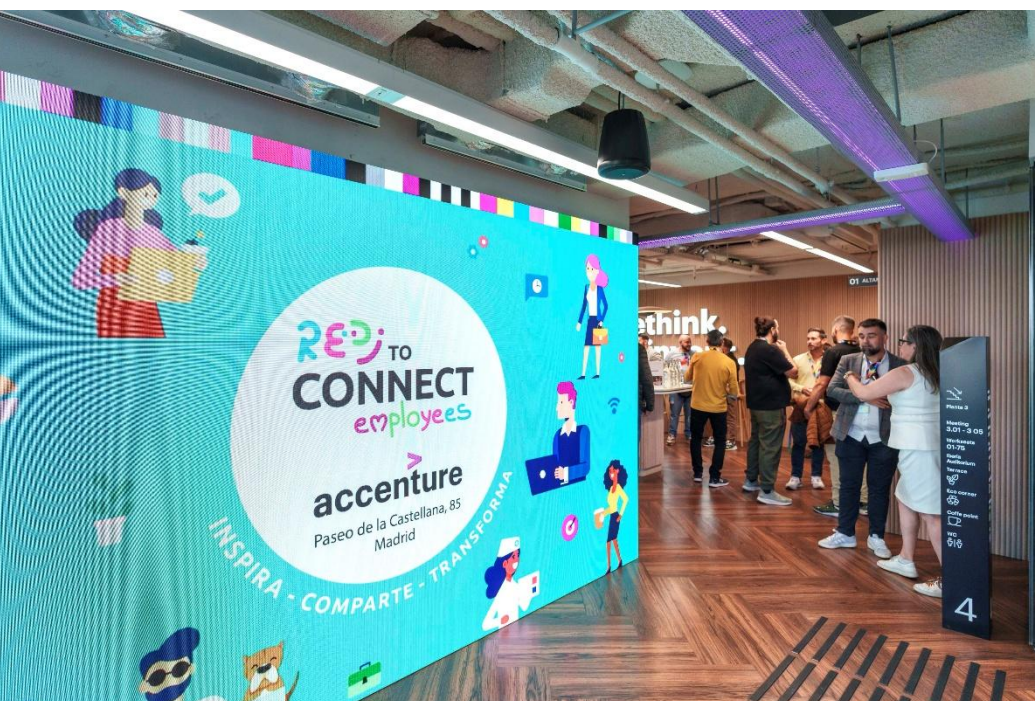


Ver vídeo



REDI TO CONNECT EMPLOYEES

Evento de *networking* presencial en formato *afterwork*. Centrado en conectar los grupos de empleadxs LGBTI y aliadxs de las empresas asociadas (ERGs) al ecosistema REDI, creando y potenciando comunidad para inspirarnos, aprender y poner en común buenas prácticas corporativas.



Ver vídeo



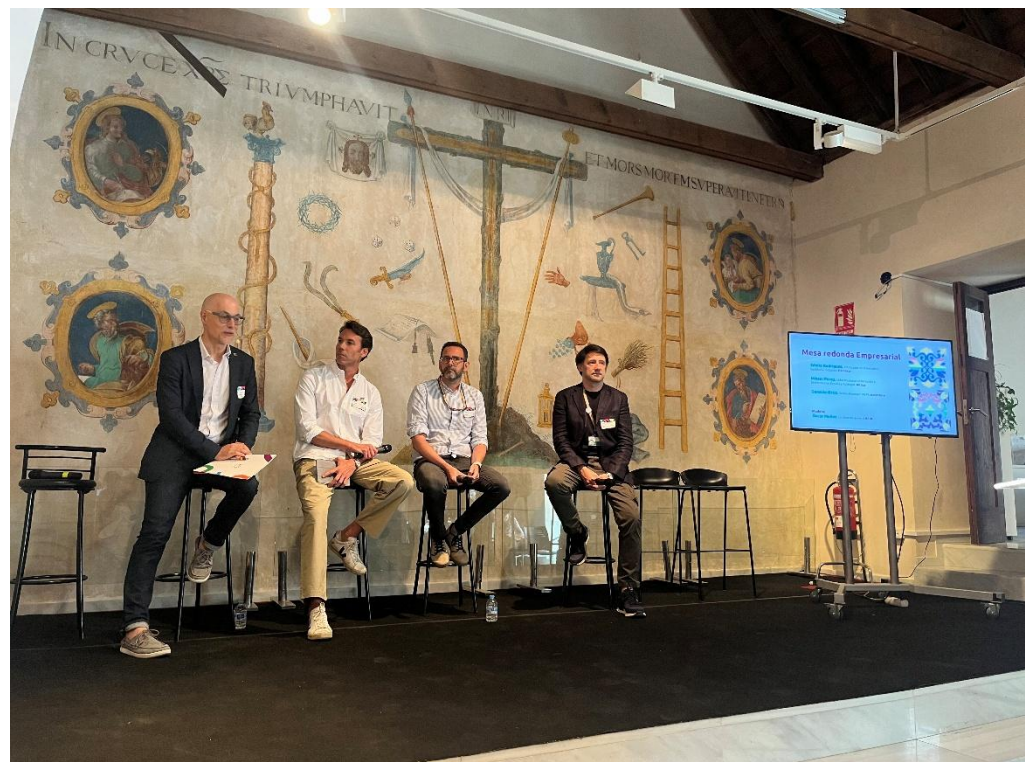
TOP LÍDERES LGBTI+

Se trata de una iniciativa de REDI, con el apoyo de ACTUALIDAD ECONÓMICA, la revista económica de EL MUNDO. Su objetivo es visibilizar a quienes hacen su aportación por el respeto hacia el colectivo y la igualdad de oportunidades en el mundo corporativo, y es seleccionado por un jurado independiente formado por profesionales del ámbito de la empresa.



PARTICIPACIÓN EN EVENTOS INSTITUCIONALES Y DE TERCEROS

REDI colabora con algunos de los acontecimientos de diversidad LGBTI más destacados. El objetivo es llevar varias iniciativas del “Orgullo corporativo” a diferentes ciudades, entre las que se encuentran: Málaga, Sevilla, Madrid y Barcelona, entre otras.



CHAPTER LEGAL

Es un foro especialmente dirigido a profesionales del Derecho de las empresas asociadas a REDI, tanto del sector legal como de otros ámbitos, para el intercambio de información y buenas prácticas legales.



Ver vídeo



LGBT+@WORK CON IE

LGBT+@Work es la mayor conferencia LGBTI de Europa, co-organizada por 'Out & Allies' de IE University y REDI para reafirmar el valor del talento LGBTI en actual panorama internacional.



APOYO A EVENTOS ORGANIZADOS POR LAS EMPRESAS ASOCIADAS

REDI participa y ayuda a sus empresas asociadas a configurar diferentes paneles con expertos en diversidad e inclusión LGBTI. Asimismo, imparte formación para sensibilizar acerca de la importancia de esta diversidad y para dotar de herramientas útiles para su gestión.

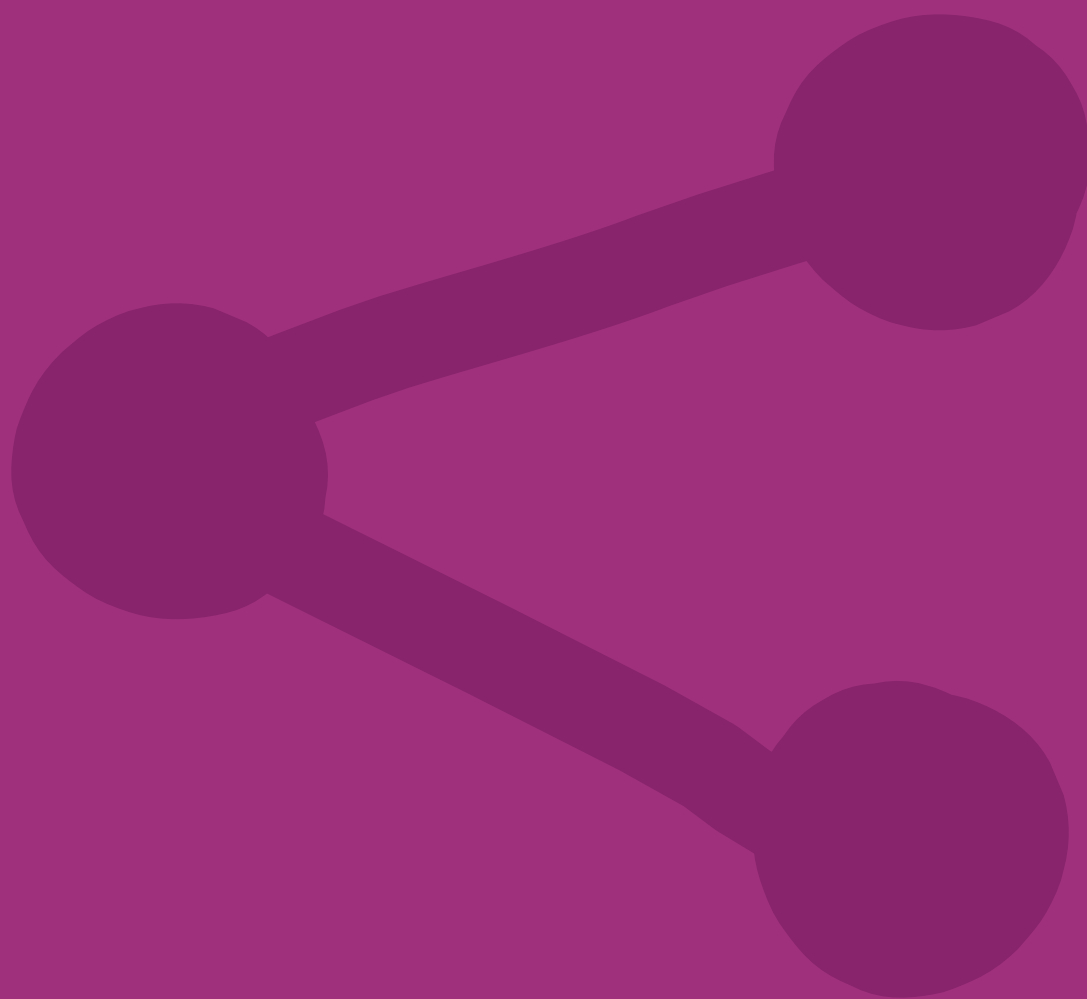


Ver vídeo



8.

ASOCIADAS



8. ASOCIADAS

En este momento, REDI cuenta con más de 325 organizaciones asociadas, de las que casi 200 son grandes empresas nacionales e internacionales, líderes en sus respectivos mercados y, el resto, medianas y pequeñas empresas, así como profesionales que apoyan a título individual. Esto supone un alcance y un impacto a más de un millón de profesionales.

Entre sus asociadas están representadas multitud de sectores como la banca, bufetes de abogados, empresas tecnológicas, gran consumo, biotecnológicas, consultoras, etc. Estas compañías compiten en los mismos mercados, pero, en temas de diversidad e inclusión LGBTI, colaboran y comparten su experiencia y mejores prácticas.

En muchos de estos sectores era impensable hace unos años poder hablar con normalidad sobre la diversidad LGBTI, pero cada vez son más las empresas que reconocen el valor que la diversidad, en todos sus ámbitos, aporta al clima laboral, a la innovación y a los resultados de negocio.

191 GRANDES EMPRESAS

Grandes empresas fundadoras



Grandes empresas



8. ASOCIADAS



Grandes empresas (continuación)



+ Hilti Española, asociada en la categoría de GGEE

107 PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

Pequeñas y Medianas empresas fundadoras



Pequeñas y Medianas empresas



8 ORGANIZACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO

Organizaciones sin ánimo de lucro fundadoras



Organizaciones sin ánimo de lucro



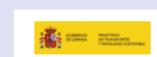
11 ASOCIADAS AMIGAS

Personas físicas

2 ÓRGANOS CONSULTIVOS



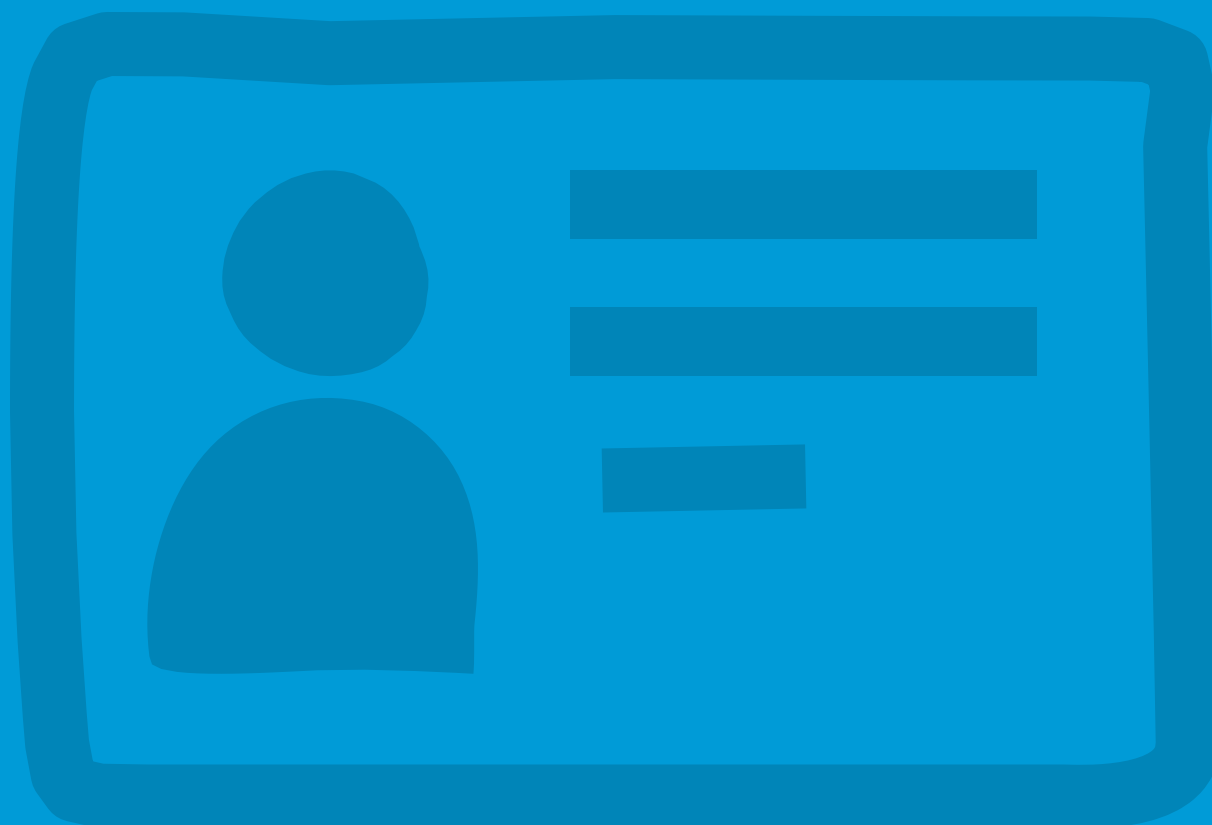
2 PARTNERS



REDI ESTÁ ADHERIDA A



9. CONTACTO DE PRENSA



prensa@redi-lgbti.org

Juanfran Velasco
Responsable de comunicación de REDI
Juanfran.velasco@redi-lgbti.org