

MEMORIA ANUAL 2025

Mayo 2026

Índice

■ 1. Carta del Presidente	3
■ 2. Somos REDI	6
■ 2.1 2025 de un vistazo	7
■ 2.2 Misión, visión y valores	11
■ 2.3 Drivers y objetivos	13
■ 2.4 Beneficios para las Asociadas	18
■ 2.5 Órganos de Gobierno	21
■ 2.6 Evolución de Asociadas	25
■ 3. Resumen de actividades	31
■ 4. La comunicación como palanca de cambio	61
■ 5. Cuentas anuales	82
■ 6. REDI Portugal	85
■ 7. Avance de actividades 2026	92
■ 8. Are you REDI?	96

1. Carta del Presidente



Borja Sainz de Aja

Presidente de REDI

Queridas asociadas,

Es un orgullo dirigirme a vosotras, que ya sois más de 320, para presentar la memoria de actividades de nuestra asociación durante 2025.

2025 marca el segundo año del mandato de la Junta Directiva actual y, en él, empiezan a cristalizar en forma de proyectos e iniciativas tangibles las líneas estratégicas que hemos querido sumar al gran trabajo de las Juntas anteriores. Es el momento en el que las ideas toman forma y comienzan a generar impacto tangible en nuestra comunidad.

Me gustaría comenzar por el **refuerzo del equipo REDI**. Gracias a la experiencia de los pasados mandatos, la Junta Directiva actual ha apostado de manera decidida por internalizar el talento en forma de un equipo propio de profesionales excelentes, que no sólo atesora el mejor saber hacer en materia de inclusión de nuestra diversidad

en el área iberoamericana, sino que, sobre todo, conoce de primera mano el lenguaje, el estándar y el contexto corporativo, así como las necesidades de nuestras asociadas y está en disposición de ampliar nuestras capacidades y servicios, en línea con la creciente exigencia en el ámbito empresarial y social.

En particular, en 2025 se han incorporado al equipo Juanfran como responsable del área de comunicación y eventos, así como Daniela y José, que hasta entonces colaboraban como personal externo y que pasan a integrarse en la estructura interna. Asimismo, se ha sumado João como nuevo perfil técnico para reforzar el acompañamiento a nuestras asociadas, consolidando las incorporaciones producidas en 2024. Con ello, queremos pasar al siguiente nivel de atención a nuestras asociadas y a la sociedad en general.

Gracias a ello, hemos estado en las mejores condiciones para acompañaros en la aplicación de la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, una norma que marca un antes y un después en el marco empresarial español en materia de diversidad LGTBI. En este ámbito, hemos respondido **más de 700 consultas técnicas y hemos organizado más de medio centenar de sesiones de formación y talleres**.

Una actividad formativa que reaprovechamos en forma de saber hacer que vamos acumulando y compartiendo en nuestro portal para asociadas, que ha merecido la distinción como **una de las 100 mejores ideas de 2025** por Actualidad Económica.

La mejora cualitativa en materia de comunicación es también evidente, gracias al fantástico trabajo de Juanfran, Daniela y José. La comunicación es una herramienta imprescindible para sensibilizar y formar a nuestra sociedad. La renovación de la colaboración entre REDI y Unidad Editorial supuso un avance clave en la estrategia de comunicación de nuestra asociación.

Estos éxitos no nos hacen caer en la complacencia; continuamos encarando el que diría es el mayor reto para nuestra pequeña organización: seguir extendiendo nuestra actividad por toda la geografía española. A día de hoy, ofrecemos contenidos y eventos en Madrid, Barcelona, Bilbao, Málaga, Sevilla y A Coruña, llevando nuestro mensaje a distintos territorios y a las distintas realidades empresariales que los habitan. Tenemos mucho margen de mejora y seguiremos mejorando.

Donde la mejora está llegando a grados difíciles de superar es en el espacio de aprendizaje y de intercambio *REDI to Connect Employees* al que quiero dedicar un especial reconocimiento. Es ya el mayor encuentro de grupos de empleadxs LGBTI y aliadxs, con más de **400 participantes**. Quiero agradecer inmensamente la generosidad de vuestras contribuciones, vuestro compromiso y los proyectos que estáis llevando a cabo. Sois parte esencial de REDI.

Como también lo es nuestra espina dorsal: la Academia REDI, que este año ha celebrado dos ediciones, en Madrid y Barcelona, consolidándose como el mayor evento formativo en D&I LGBTI de España y por la que han pasado en 2025 más de **1.500 profesionales**.

No nos conformamos con compartir conocimiento e impartir formación.

La sociedad empresarial y profesional española tiene una deuda histórica de referentes con tantas y tantas generaciones de personas LGBTI. No queremos que pase lo mismo con las generaciones que hoy se incorporan al mercado laboral y, por ello, 2025 ha visto la tercera edición del listado Top Líderes LGBTI, por segundo año consecutivo en colaboración con Actualidad Económica, decana de la prensa económica a la que, desde aquí, quiero reconocer la apuesta, el rigor y la generosidad con la que ha acometido este ambicioso proyecto. Quiero asimismo destacar y agradecer muy especialmente **la Presidencia de Honor de Sus Majestades los Reyes, Felipe VI y Doña Letizia**, que marca un hito de gran significado para todas las personas LGBTI. No hay medida de integración más eficaz que la distinción de la Jefatura del Estado.

Y, por último, quiero aludir a **Portugal**. La constitución e inicio de operaciones de REDI Portugal, con una gran acogida, es una muestra del deseo de acompañar a muchas de nuestras asociadas con presencia en ese país, pero sobre todo de la valentía de REDI para afrontar retos y evidenciar que las fronteras que no queremos en nuestras empresas tampoco existen entre nuestros países cuando se trata de hacer una sociedad mejor.

Nada de esto sería posible sin vuestra implicación. REDI es, ante todo, vosotras.

Sigamos avanzando sin poner(nos) límites.

Un fuerte abrazo,

Borja Sainz de Aja
Presidente de REDI

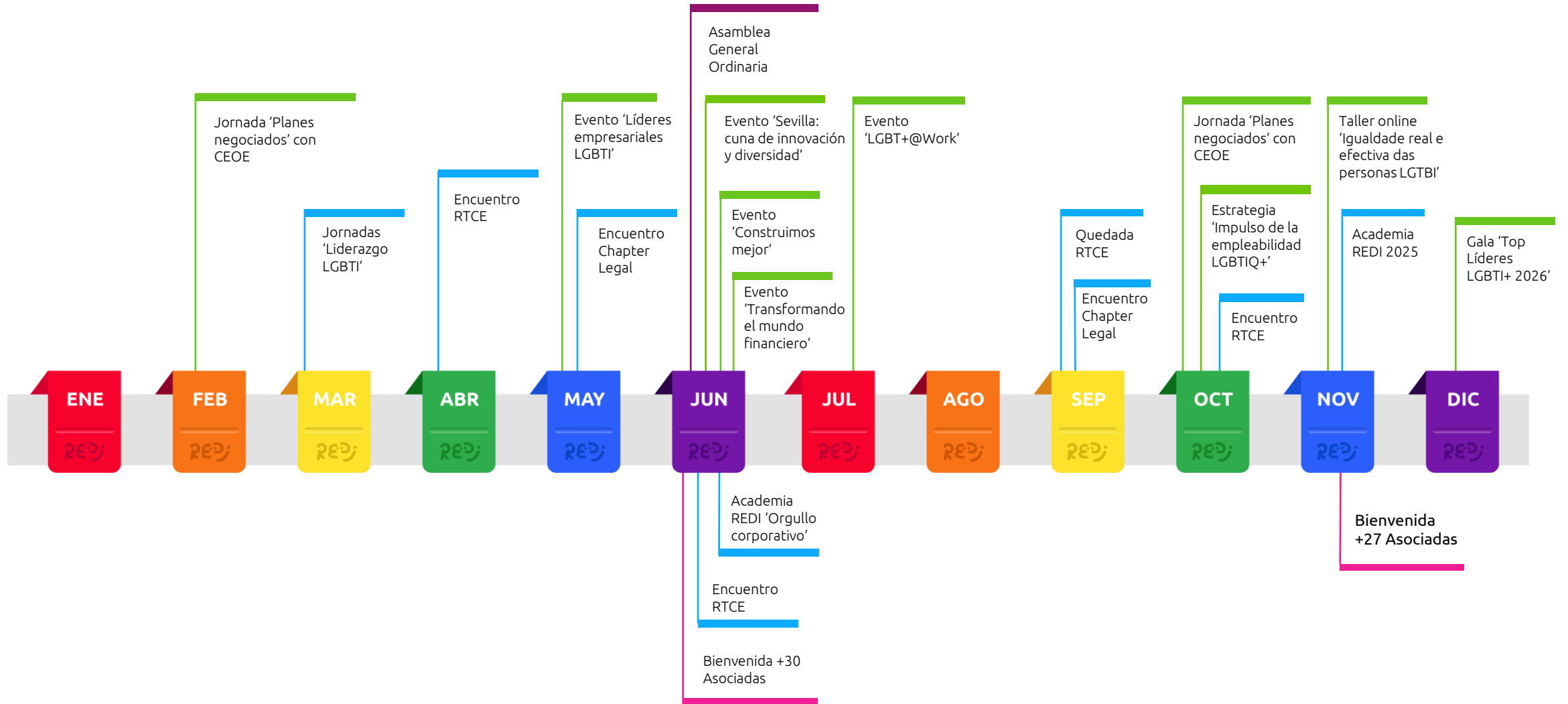
2. Somos REDI



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 y la igualdad de oportunidades.** 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.** En diciembre de 2024 REDI fue reconocida por el Ministerio del Interior de España como **asociación de utilidad pública.** REDI se constituyó en 2018 gracias al apoyo de 21 Asociadas fundadoras.

2.1. 2025 de un vistazo: nuestros hitos



2025, un año de expansión y consolidación

2025 ha sido un año marcado por la ampliación de nuestro alcance territorial y el fortalecimiento de herramientas, servicios y capacidades internas que nos permiten seguir acompañando a las empresas en la gestión del talento diverso y en la aplicación de la *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*, y el *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*.

Este año hemos cruzado fronteras con el lanzamiento de **REDI Portugal**, un hito que amplía nuestro impacto más allá de España y sienta las bases de un ecosistema ibérico comprometido con la diversidad y la inclusión LGTBI en el entorno laboral. Además, nuestro impacto nacional ha aumentado también con **presencia en más comunidades autónomas**, como Andalucía y Cataluña.

En paralelo, hemos desarrollado **más recursos que nunca** para apoyar a nuestras Asociadas: nuevos talleres, guías prácticas, materiales especializados y formaciones bonificables en diversidad e inclusión LGTBI. Nuestro **Portal para Asociadas**, el mayor repositorio de recursos en español sobre gestión de la D&I LGTBI corporativa, ha sido reconocido por Actualidad Económica como una de las **100 Mejores Ideas del Año**, y se ha impuesto como una herramienta de referencia para facilitar el cumplimiento normativo y resolver las más de 700 consultas recibidas en 2025.

En su segundo año de vida, la **Academia REDI** celebró dos ediciones, llegando por primera vez a Barcelona. Durante 2025, se ha consolidado como el mayor evento formativo en D&I LGTBI de España, alcanzando a más de 1.500 profesionales entre ambas ediciones.

2025, un año de expansión y consolidación

El **Orgullo Corporativo de REDI** se ha celebrado en Madrid, Barcelona, Sevilla y Málaga. Además, nuestra **campana digital 'El valor de la palabra'** recogió las voces de más de 100 profesionales de nuestro ecosistema, con palabras que reflejaban sus identidades, vivencias y compromiso con la diversidad.

Nuestras comunidades han estado más activas que nunca: **'REDI to Connect Employees'** ha superado las 400 personas participantes en sus cuatro encuentros a lo largo del año, mientras que nuestro **'Chapter Legal'** ha celebrado dos nuevos encuentros.

Por su parte, **Top Líderes LGBTI** celebró su tercera edición y se afianzó como uno de los mayores reconocimientos al compromiso empresarial con la diversidad del país, contando por primera vez con la Presidencia de Honor de Sus Majestades los Reyes de España.

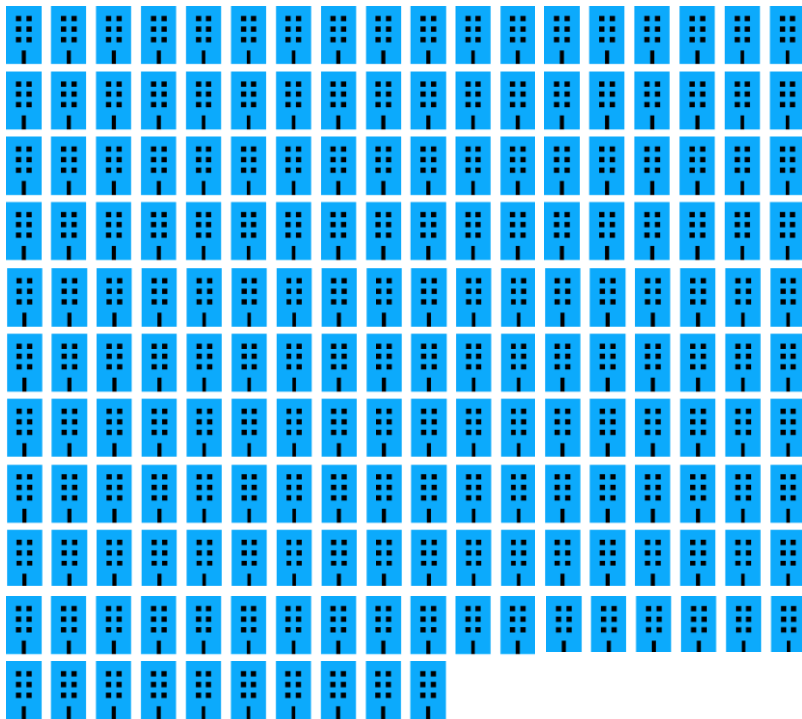
En un año de retos y oportunidades, nuestro ecosistema no ha dejado de crecer: ya sumamos **más de 320 empresas y organizaciones Asociadas** que trabajan juntas para construir espacios laborales libres de prejuicios y barreras.

¡Descubre todo lo que hemos logrado en **2025** en nuestro [vídeo resumen!](#)

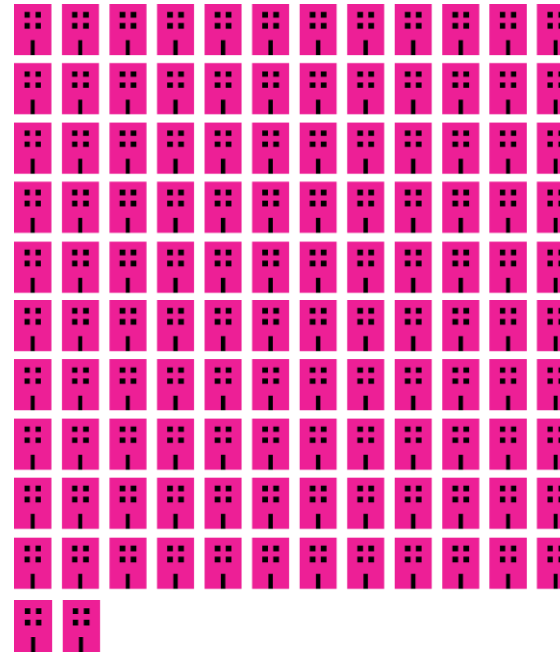


¡Durante 2025 crecimos de 298 a 324 **Asociadas!** (+26)

190 Grandes Empresas (+11)



122 PYMES e Instituciones (+17)



12 Amigas (-1)



REDI llega a más de

1.000.000

profesionales en España

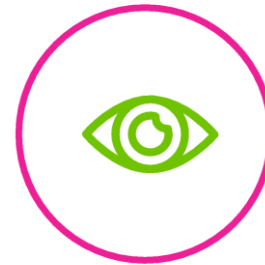


2.2. Misión, visión y valores



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.

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

01
CORPORATIVA
Somos y hablamos con empresas

02
HUMANA
Contribuimos a crear una sociedad respetuosa e inclusiva

RESPECTO

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 los equipos

UNIÓN

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

03
COLABORATIVA
Juntos aportamos más valor y llegamos más lejos

VISIBILIDAD

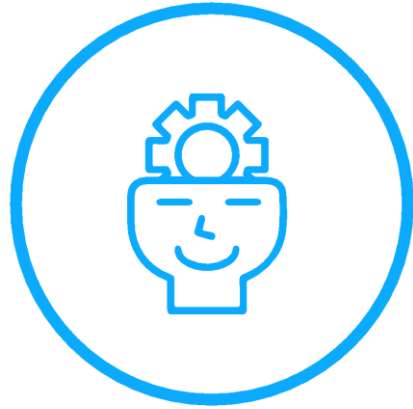
Aportamos visibilidad a la diversidad LGBTI y promovemos mejores prácticas en el ámbito empresarial y público

2.3. Drivers y objetivos

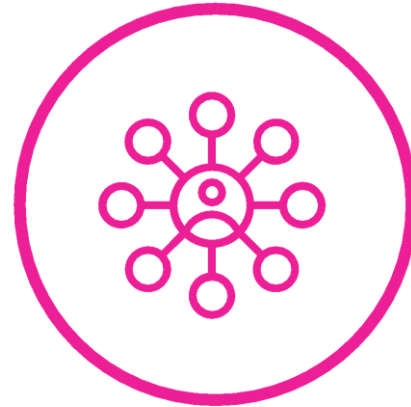
REDI se postula como un agente de cambio social que genera un valor 360° a su ecosistema en materia de Diversidad e Inclusión LGBTI, construyendo una experiencia centrada en el beneficio de las empresas y el impacto positivo que estas obtienen y que, a su vez, aportan a la sociedad.

Para alcanzar este fin, la actividad de REDI se articula en torno a **tres drivers** y a unos **objetivos concretos** que los impulsan:





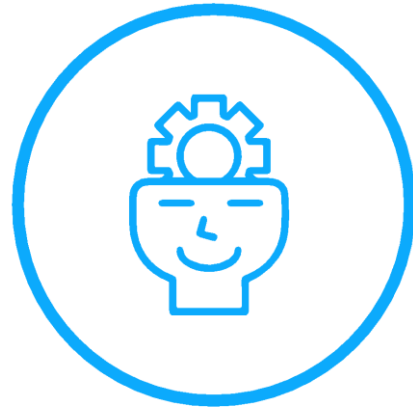
Activar



Conectar



Potenciar



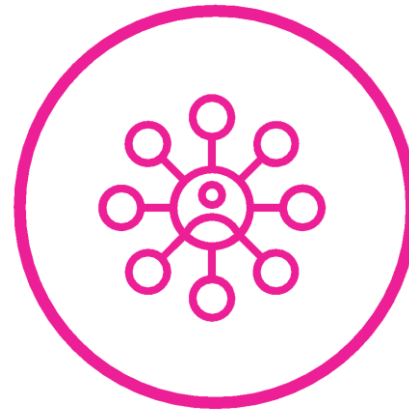
Activar

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 que forman parte de nuestra comunidad, facilitando un espacio común de oportunidades, colaboraciones y negocio.



Conectar

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

1. Acompañar a las empresas 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 las organizaciones como agentes de cambio visibilizando sus acciones e iniciativas, tanto interna como externamente.



Potenciar

2.4. Beneficios para las Asociadas

Las Asociadas a REDI disfrutan, desde el momento en que comienzan a formar parte del ecosistema, de una serie de **beneficios y servicios** que se articulan en torno a nuestros tres drivers: **Activar, Conectar** y **Potenciar**



Activar

Welcome Pack:

- sesión de onboarding/activación
- bienvenida en RRSS
- entrega de diploma con mención en nota de prensa

Uso del **logo REDI**

Aparición como Asociada en la página web, newsletter, memoria anual y eventos REDI

Talleres formativos disponibles en la 'Academia REDI' y "ad hoc" a precio reducido



Conectar

Invitación a **eventos y reuniones de networking** con nuestro ecosistema de empresas, grupos de empleadxs LGBTI y aliadxs, instituciones...

Chapters de intercambio de buenas prácticas e ideas inspiradoras

Acceso a **directorio de ponentes y voces expertas** para eventos corporativos internos



Potenciar

Acceso al **Portal para Asociadas**, intranet exclusiva para Asociadas, con todos los materiales y formaciones on-line: ejemplos de buenas prácticas, programas formativos, guías, glosarios...

Soporte "ad hoc" en remoto para asesoramiento y atención de consultas

Soporte y participación en **eventos y congresos externos** públicos y privados

Post directos en RRSS y post generales de REDI, retuits ilimitados

Durante 2025, el equipo REDI continuó con su esfuerzo de **hacer accesible para las Asociadas el know-how de REDI, para un mayor cumplimiento normativo de las empresas.**

El **Portal para Asociadas**, lanzado en 2023, sigue evolucionando para mantenerse actualizado y responder a las necesidades de nuestras empresas. Esta herramienta, que reúne en un solo lugar formaciones, guías, noticias, directorios de contactos y mucho más, es el mayor repositorio de materiales en castellano para la gestión corporativa de la D&I LGBTI, y nos ha ayudado a gestionar de manera eficiente las **más de 700 consultas ad-hoc** recibidas en 2025 (vs 390 en 2024).

Además, seguimos ofreciendo dos **cursos bonificables online**, de la mano de nuestra Asociada colaboradora ALKU Gestión de Formación, para ayudar a las empresas a **cumplir con la normativa del Real Decreto 1026/2024**, que obliga a formar a toda la plantilla en derechos LGBTI en el ámbito laboral. Durante 2025, ofrecimos dos cursos distintos: '**Diversidad e inclusión LGBTI en la empresa. Conceptos básicos**', dirigido a toda la plantilla, y '**Conceptos y gestión de la diversidad LGBTI en la empresa**', dirigida a personal de RRHH, D&I, RSC y ERGs.

También seguimos mejorando nuestro **Menú de Talleres REDI, formado por 15 workshops** diferentes que se agrupan bajo nuestros tres drivers: **Activa tu organización, Conecta con el ecosistema, Potencia la inclusión LGBTI**. Un servicio disponible para todas las organizaciones, que está diseñado para adaptarse a las necesidades específicas de cada una de ellas. Durante 2025, el área de **innovación y proyectos** diseñó y lanzó dos nuevas formaciones:

1. Taller '**¿Cómo ser una persona aliada de la diversidad LGBTI?**'
2. Curso '**Procesos de selección y acceso al empleo inclusivos para personas LGBTI**' (bonificable)

También impartió **formación a las mesas negociadoras** en materia de medidas LGBTI, ofreciendo **acompañamiento para la elaboración y consolidación de los planes** exigidos por la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024.

De forma complementaria, desarrolló una **sección específica en el Portal para Asociadas** y elaboró una **guía práctica para la creación de planes LGBTI**.

Asimismo, seguimos desarrollando recursos de apoyo para la gestión diaria de la D&I LGBTI, incorporando **nuevos materiales prácticos** como la 'Guía de herramientas para aliadxs LGBTI', que complementan y enriquecen la oferta formativa de REDI.

En la misma línea, nuestra **Academia REDI** permite ofrecer este menú formativo a nuestras Asociadas en un **espacio vivencial y de aprendizaje** que, además, fomenta las conexiones y el intercambio de mejores prácticas con otras empresas y entidades.

Por otro lado, hemos continuado **ampliando nuestras comunidades**, garantizando espacios de intercambio y conexión para nuestras Asociadas que se adaptan a sus necesidades específicas.

La comunidad '**REDI to Connect Employees**', que conecta a profesionales y organizaciones de todo nuestro ecosistema, ha celebrado este año **varios encuentros presenciales** con gran afluencia. Durante 2025, se inició una línea de trabajo en **proyectos colaborativos** impulsados voluntariamente por profesionales de diferentes organizaciones. Los cuatro proyectos fueron:

- **Puesta en marcha:** claves para crear un ERG y dar los primeros pasos.
- **Inspira:** un repositorio vivo de iniciativas exitosas.
- **Sello Diversidad:** certificación que impulsa a las empresas hacia la diversidad real.
- **Transforma trabajo:** una plataforma de inclusión para personas trans.

Nuestro '**Chapter Legal**', el foro dirigido a profesionales del Derecho de nuestras Asociadas, llevó a cabo dos nuevos encuentros con foco en los movimientos *woke* y *antiwoke* y en la actual situación sociopolítica mundial.

El '**Chapter PYMES**' es la comunidad centrada en ofrecer servicios adaptados a nuestras Asociadas medianas y pequeñas empresas. En 2025, se inició el proyecto para la elaboración de un libro blanco de buenas prácticas centrado en la aplicación de políticas de diversidad e inclusión en pequeñas y medianas empresas que se publicará en 2026.

2.5. 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.

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 las Asociadas de número. Como establecen los Estatutos, el mandato de la Junta Directiva es de **tres años**. Dado que la anterior Junta directiva se constituyó en 2021, **la renovación de los cargos tuvo lugar el 23 de febrero de 2024**, fruto de un proceso electoral iniciado en noviembre de 2023. La nueva Junta Directiva quedó conformada por las siguientes empresas y representantes:



Borja Sainz de Aja
Presidente
URÍA MENÉNDEZ



Alba Herrero
Vicepresidenta
SAP



Sara Castelo
Vicepresidenta
SALESFORCE



Misael Pérez
Tesorero
AIRBUS



Diego Pol
Secretario General
CUATRECASAS



Miguel Castro
Presidente de Honor



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

Primer Presidente de la Asociación (2018-2021), ha sido una persona clave en el impulso de su constitución. El 27 de Octubre de 2025 se le concedió por unanimidad de la Junta Directiva el título honorífico de **Presidente de Honor**, renovando así el título de Asociado de Honor que ostentaba desde mayo de 2022.

Nota: Durante 2026, se iniciará el proceso de renovación de la Junta Directiva, que entrará en efecto a principios de 2027. Debido al compromiso de REDI con la igualdad de género y como se refleja en sus estatutos, en el cargo de Presidencia deberá existir alternancia de género, por lo que el cargo deberá ser ostentado por una mujer o persona no binaria.

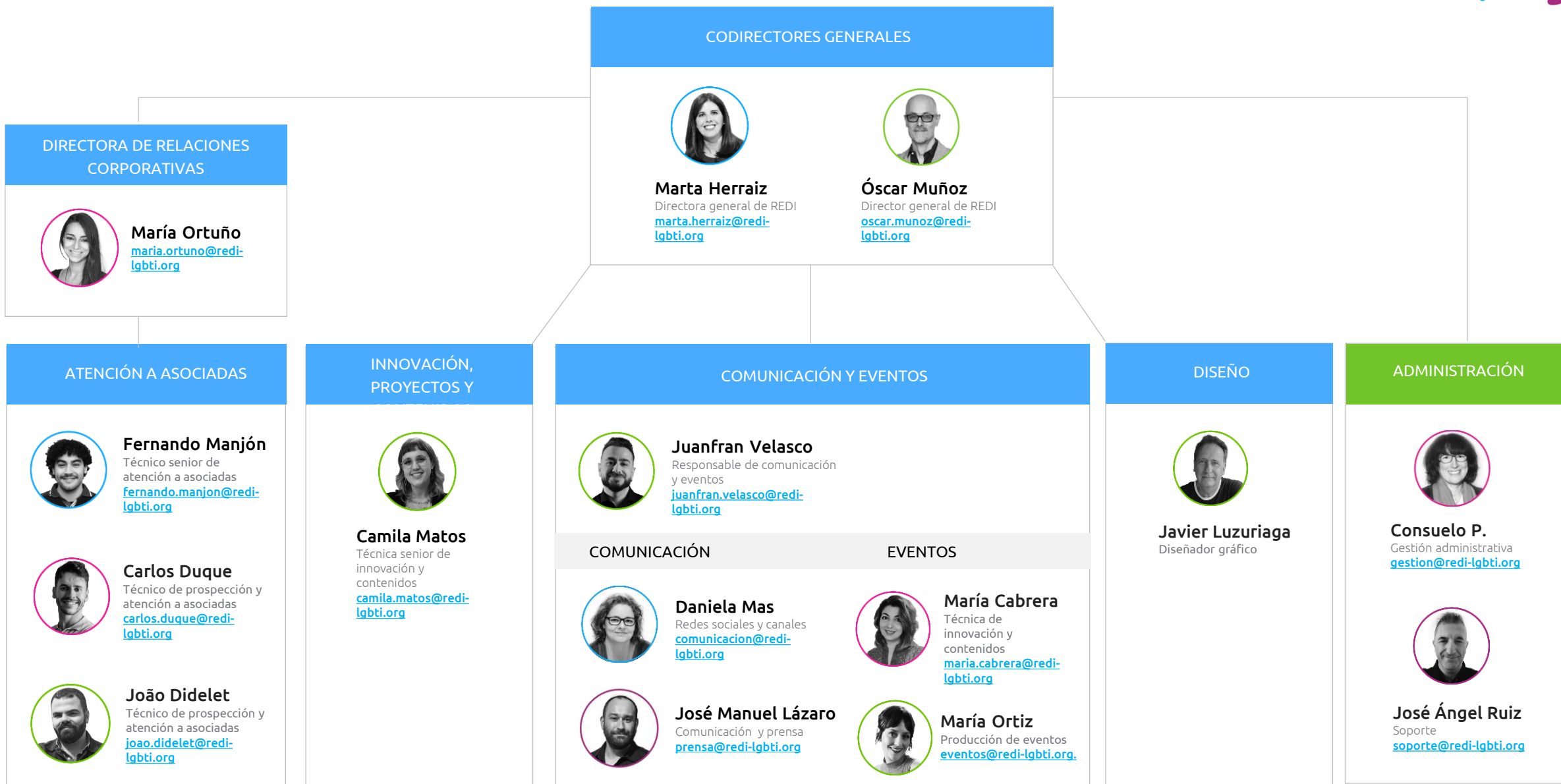
Equipo REDI

REDI cuenta con un **Equipo Directivo** nombrado por la Junta Directiva, que desempeña la labor de gestión estratégica del día a día de la Asociación.

Durante 2025 se consolidó una nueva área de **Comunicación y Eventos**, integrando dentro de la estructura interna a profesionales que hasta entonces habían colaborado como equipo externo y reforzándolo con la incorporación de un nuevo responsable del área.

Además, el equipo de REDI ha crecido con la incorporación de un nuevo **perfil técnico** en septiembre de 2025, fortaleciendo nuestra capacidad para ofrecer un acompañamiento más estratégico y eficiente a nuestras empresas Asociadas.

La asociación cuenta también con un **diseñador** a tiempo parcial para las labores creativas y con personal externo de apoyo para las áreas de **Administración, Comunicación y Prensa, Fotografía, Vídeo y Eventos**.



Nota: Nuevo organigrama, vigente desde febrero de 2026.

2.6. Evolución de Asociadas

Durante el año 2025, REDI **ha continuado con la tendencia de crecimiento del año anterior, aumentando en un total de 26 Asociadas.** En diciembre de 2025, REDI contaba con **11 nuevas entidades en la categoría de Grandes Empresas y 16 PYMES e Instituciones nuevas.**

A lo largo del año hubo un total de **61 nuevas altas. REDI cerró 2025 con 324 Asociadas,** siendo **310 empresas o instituciones,** de las cuales **190 son Grandes Empresas.**

A continuación, se muestra un cuadro resumen de la evolución de Asociadas a lo largo del año por categoría:

Nº DE ASOCIADAS POR CATEGORÍA	DICIEMBRE 2024	DICIEMBRE 2025	CRECIMIENTO
	298	324	+26
Grandes empresas	179	190	+11
Medianas empresas	31	44	+13
Pequeñas empresas	50	52	+2
Colaboradoras	17	18	+1
Instituciones/ONGs	8	8	0
Amigos	13	12	-1

A continuación, se muestran las **190 GRANDES EMPRESAS ASOCIADAS** a REDI a cierre de 2025:

1. 3M
2. ABB
3. Abbot
4. AbbVie
5. Accenture
6. Acciona
7. Adidas
8. ADIF
9. Admiral Seguros
10. Aegon
11. AENA
12. Aigües de Barcelona
13. Airbus
14. Aliaxis
15. Allen & Overy
16. Allianz Seguros
17. Amadeus
18. Amavir
19. APRIL
20. Aqualia
21. ARAG
22. AstraZeneca
23. AXA
24. B. BRAUN
25. Baker McKenzie
26. Banc Sabadell
27. BBVA
28. BBVA Technology
29. BCD Meetings & Events
30. Becton Dickinson
31. BNP Paribas
32. Bolsas y Mercados Españoles
33. bp
34. Brico Dépôt
35. Bristol Myers Squibb
36. C&A Modas
37. Cabify
38. Capgemini
39. Captrain
40. CBRE
41. Cegid
42. Ceva Logistics
43. CGI
44. Cigna Healthcare
45. CMS Albiñana & Suárez de Lezo
46. Coca-Cola Europacific Partners
47. Cofidis
48. Correos
49. Covestro
50. Cuatrecasas
51. Cushman & Wakefield
52. Damm
53. Danone
54. Deloitte
55. DISA
56. DKV Seguros
57. DLA Piper
58. DONTE GROUP
59. DOW
60. ECIJA
61. EDPR
62. El Corte Inglés
63. Enagás
64. ENAIRE
65. Equinix
66. Esprinet
67. Exolum
68. EY
69. FCC Construcción
70. FCC Medio Ambiente
71. Ferrovial
72. Fluidra
73. Fujitsu
74. General Electric
75. Generali
76. Gi Group Holding
77. Globalvia
78. Gómez-Acebo & Pombo Abogados
79. Granada CF
80. Grant Thornton
81. GreenPowerMonitor, a DNV company
82. Grup Mediapro
83. Grupo CaixaBank
84. Grupo IskayPet
85. Grupo Mutua Madrileña
86. Grupo Parques Reunidos
87. Haleon
88. HAVAS Media Group
89. Heineken
90. Hero
91. Hilti
92. Hogan Lovells
93. Holcim
94. HP
95. HPE CDS
96. Hydro

97. Iberdrola	122. L’Oreal	147. Pepsico Iberia	172. Solunion Seguros
98. Iberia	123. LVMH	148. Pérez-Llorca	173. Stage Entertainment
99. IBM	124. Mahou – San Miguel	149. Pfizer	174. Suntory
100. ID Logistics	125. Manpower Group	150. Puertos del Estado	175. Suntory Global Spirits
101. Idealista	126. Mapfre	151. Puratos	176. Takeda
102. Ilunion	127. Masorange	152. PwC	177. Technip Energies Iberia
103. Iman Temporing	128. McDonald’s	153. Randstad	178. Telefónica
104. Inditex	129. McKinsey	154. Reckitt	179. Tinkle
105. Indra – Minsait	130. Medtronic	155. Redeia	180. Towa Pharmaceutical
106. INECO	131. Meisa	156. Renfe	181. Transports Metropolitans de Barcelona
107. Inetum	132. Microsoft	157. Repsol	182. Uría Menéndez
108. ING	133. Moeve	158. RocaJunyent	183. Vodafone
109. Iryo	134. MSD	159. RTVE	184. Volkswagen Group
110. ITP Aero	135. Nationale-Nederlanden	160. Saint-Gobain	185. Vueling
111. J&J	136. Naturgy	161. Salesforce	186. Westcon Comstor
112. KELLOGG	137. NEORIS	162. Santander	187. Wolters Kluwer
113. Kenvue	138. Nestlé	163. SAP	188. WPP Services
114. KPMG	139. Nippon Gases	164. Schneider Electric	189. WTW
115. KRUK	140. Noucor	165. SEAT,S.A.	190. Zurich
116. Kutxabank	141. Novo Nordisk	166. Securitas Direct	
117. KYNDRYL	142. NTT DATA	167. Serveo	
118. Kyowa Kirin	143. Openbank	168. Siemens	
119. Leroy Merlin	144. Oracle	169. Siemens Energy	
120. Lilly	145. Ormazabal Electric	170. Siemens Healthineers	
121. LLYC	146. P&G	171. Sodexo	

En las siguientes tablas se recogen las Asociadas REDI de las otras categorías a cierre de 2025:

44 ASOCIADAS MEDIANA EMPRESA

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1. 4FOREVERYTHING | 23. Grupo Juste |
| 2. Acento Public Affairs | 24. Herbert Smith Freehills |
| 3. AIG | 25. HBSC |
| 4. Ambilamp | 26. Inke |
| 5. AQ ACENTOR | 27. IThinkUPC |
| 6. Ashurst | 28. Kiwa |
| 7. Axazure | 29. Lundbeck |
| 8. Bain | 30. Mercer |
| 9. Bird & Bird | 31. Metro de Sevilla |
| 10. Bové Montero | 32. Mutuality |
| 11. COFIDES | 33. Oliver Wyman |
| 12. COLGATE-PALMOLIVE | 34. Onclusive |
| 13. Ecoembes | 35. Pinsent Masons |
| 14. Elrow | 36. QBE |
| 15. Enagás Renewable | 37. Rebold |
| 16. Everest Insurance | 38. S&P Global |
| 17. Eversheds Sutherland | 39. SCC |
| 18. Facialteam | 40. SIX Revista |
| 19. FORLOPD | 41. Squire Patton Boggs |
| 20. Freshfields | 42. Sysmex |
| 21. FTI Consulting | 43. Tokiota |
| 22. GIAMBRONE & PARTNERS SLP | 44. UPCnet |

52 ASOCIADAS PEQUEÑA EMPRESA

- | | | |
|------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1. Advantage Consultores | 19. Greenfo | 36. Orlander |
| 2. Alejandro Caro Consulting | 20. HEST Executive | 37. Paraphernalia |
| 3. Archetype | 21. Hibooboo | 38. Pine C&I |
| 4. Atmanity | 22. Instituto Médico RV | 39. Pleo |
| 5. Baladre Desarrollo | 23. Inesyde | 40. Pur'ple |
| 6. Bee2Bee Lead Solutions | 24. King's Training | 41. RESPIRA Comunicación |
| 7. Bissé Asesores | 25. Last Tour | 42. S&P Legal |
| 8. Bolleras Viajeras | 26. LAZAR FUND MANAGERS | 43. Smart Culture |
| 9. Bombyte | 27. Learnability Revolution | 44. Synptik Analytics |
| 10. Both / Newlink | 28. Legal Army | 45. Talentum Evolution |
| 11. Build to Zero | 29. Le Luxure | 46. Theramex |
| 12. Chess Global | 30. LinkedIn | 47. TRIPLE |
| 13. Clínica Argaz | 31. Marta, cariño! | 48. Trivu |
| 14. Exo Schools | 32. Menta Legal | 49. Uadibloc |
| 15. Fun Idol | 33. Miguel Vieito Villar | 50. VOLIES |
| 16. Gabeiras & Asociados | 34. Miss Costillas | 51. Y ahora qué Podcast |
| 17. GESI | 35. Neh Nah Studio | 52. Zesauro Traducciones |
| 18. Grand | | |

18 ASOCIADAS COLABORADORAS

- | | |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1. Afnor | 10. Igualia |
| 2. Alku | 11. Kleinson |
| 3. Branta Desarrollo | 12. LesWorking |
| 4. Concilia2 | 13. mpatika* |
| 5. Dideas | 14. myGwork |
| 6. Diego Lázaro García-Gill | 15. Personal Data Law |
| 7. Diversa Balears | 16. SEIM & CO |
| 8. EgaleCo Lab | 17. Sonsoles Morales |
| 9. ES.POR.TI | 18. WeEQUAL |

8 ASOCIADAS ORGANIZACIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO

1. Comisión Nacional del Mercado de Valores
2. Escuela de Organización Industrial
3. Fundación 26 de Diciembre
4. Fundación Ashoka
5. Fundación IE
6. Fundación ONCE
7. ONCE
8. Trabajando en Positivo

12 ASOCIADAS AMIGAS

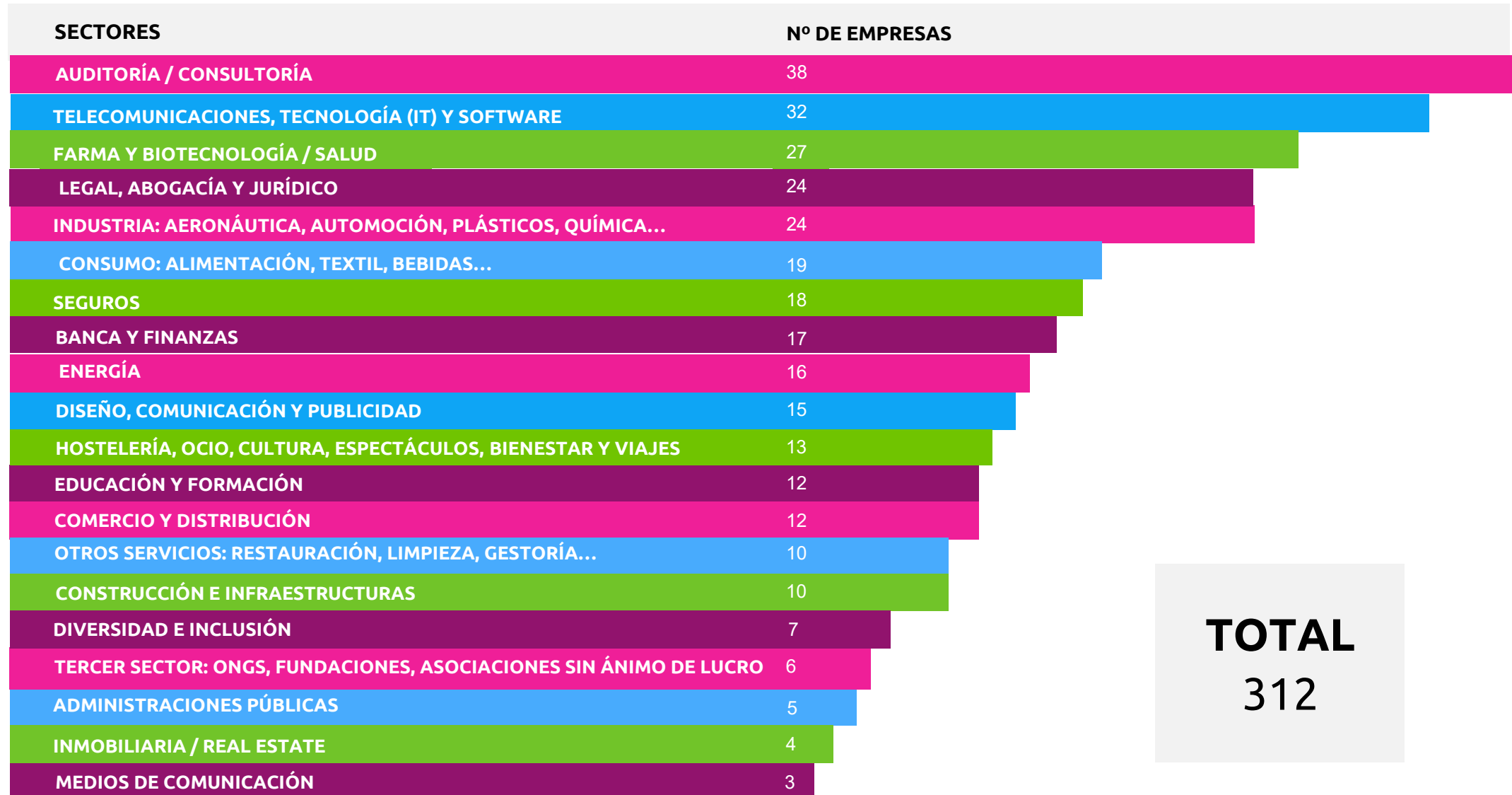
ÓRGANOS CONSULTIVOS Y PARTNERS DE REDI



REDI ESTÁ ADHERIDA A



A continuación, recogemos los **distintos sectores** que componen el área de actividad de las Asociadas a 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 activar y 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 interlocutoras clave, y acompañarlas en su proceso de transformación cultural, potenciando su papel como agentes de cambio social.

Teniendo en mente esta tríada de drivers (activar—conectar—potenciar), las acciones de REDI se pueden resumir en cuatro grandes categorías: **abiertas, de comunidad, personalizadas e internas.**

La siguiente tabla resume el número de acciones realizadas a lo largo del año en cada una de las categorías y subcategorías:

Categoría	Subcategoría	Nº de acciones
<u>1 Acciones abiertas</u>	Eventos propios	12
	Eventos de tercerxs	25
<u>2 Acciones comunidad</u>	Academia REDI	2
	Sesiones de onboarding	6
	REDI to Connect Employees	4
	Chapter Legal	2
	Otros	1
<u>3 Acciones personalizadas</u>	Consultas ad-hoc	+700
	Talleres REDI para la gestión de la diversidad en la empresa	52
<u>4 Acciones internas</u>	Reuniones de Junta Directiva	6
	Asamblea General	1
	Reuniones Equipo Directivo y Chapters	+100
	Colaboraciones y sinergias estratégicas	+400

1. Acciones abiertas:

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. Durante el 2025, REDI organizó y/o participó en un **total de 37** acciones abiertas.

Las acciones abiertas comprenden:

- A) Eventos propios
- B) Eventos de tercerxs

A continuación, se detallan de manera consecutiva y cronológica:

A) EVENTOS PROPIOS: acciones abiertas organizadas por REDI, en ocasiones en colaboración con terceras partes. En 2025 hubo un total de 12 eventos:



#	Acciones abiertas > Eventos propios	Fecha y lugar	Organizaciones colaboradoras
1	Jornada ' Planes negociados para la inclusión y la igualdad en las empresas de colectivos LGTBI '	28 febrero Madrid	CEOE
2	Evento ' Líderes empresariales LGTBI: inclusión y diversidad en las empresas '	16 mayo Málaga	FCC Construcción y Revista SIX
3	Evento ' Sevilla: cuna de innovación y diversidad '	6 junio Sevilla	Ayuntamiento de Sevilla
4	Evento ' Construimos mejor: diversidad LGBTI en el ámbito de las empresas y la construcción '	12 junio Madrid	Brico Dépôt
5	Evento ' Transformando el mundo financiero: la diversidad y la inclusión como valor añadido '	23 junio Madrid	COFIDES
6	Cóctel de celebración ' Orgullo corporativo 2025 '	25 junio Barcelona	NTT Data
7	Evento ' LGBT+@Work: Pride Empowers '	3 julio Madrid	Fundación IE

#	Acciones abiertas > Eventos propios	Fecha y lugar	Organizaciones colaboradoras
8	Jornada ' Planes negociados para la inclusión y la igualdad en las empresas de colectivos LGTBI'	16 octubre Barcelona	CEOE
9	Presentación de la estrategia ' Impulso de la empleabilidad LGBTIQ+ '	28 octubre Madrid	MyGwork
10	Cóctel de celebración ' REDI 2025'	20 noviembre Madrid	Todas las asistentes
11	Taller online ' Medidas e recursos para alcanzar a igualdad real e efectiva das personas LGTBI'	27 noviembre online	Xunta de Galicia
12	Gala ' Top Líderes LGBTI+ 2025'	10 diciembre Madrid	Actualidad Económica, la revista económica de El Mundo, y Cuatrecasas
TOTAL: 12			

Detallamos a continuación el **contenido del evento previamente presentado en la tabla:**

Jornadas 'Planes negociados para la inclusión y la igualdad en las empresas de colectivos LGTBI'

(28 febrero y 16 de octubre)

Con el objetivo de acompañar a las empresas en la **negociación e implementación de medidas para la inclusión y la igualdad LGBTI derivadas de la Ley 4/2023**, se celebraron dos ediciones de la jornada 'Planes negociados para la inclusión y la igualdad en las empresas de colectivos LGTBI', organizadas por la Escuela de Negociación Empresarial EdeNE de CEOE en colaboración con REDI.

Ambas sesiones se desarrollaron en modalidad presencial y pudieron seguirse también en *streaming*. En total, **más de 230 personas** se formaron entre ambas ediciones.

- 28 de febrero en Madrid: contó con la participación de nuestras empresas Asociadas Cuatrecasas, Enagás, Gómez-Acebo & Pombo, Telefónica y Uría Menéndez.
- 16 de octubre en Barcelona: coorganizada junto a Foment del Treball Nacional, contó con las intervenciones de nuestras Asociadas Banco Sabadell, Cuatrecasas, Gómez-Acebo & Pombo, SEAT S.A. y Uría Menéndez.



Evento 'Líderes empresariales LGTBI: inclusión y diversidad en las empresas' (16 de mayo).

Con el propósito de visibilizar el liderazgo empresarial en materia de inclusión y diversidad LGTBI, se celebró en Málaga el encuentro "Líderes empresariales LGTBI: inclusión y diversidad en las empresas", organizado por nuestras Asociadas FCC Construcción y revista SIX.

REDI participó en la primera mesa redonda del evento, dedicada a analizar **el papel de la diversidad en las organizaciones**. En este espacio se compartió diálogo con las entidades organizadoras y con Gay Lawyers de nuestra Asociada Giambrone & Partners, entre otras empresas e instituciones comprometidas con la inclusión.

La jornada tuvo lugar en el Auditorio del Museo Carmen Thyssen Málaga y contó con retransmisión en *streaming*.





Evento 'Sevilla: cuna de innovación y diversidad'

(6 de junio).

En el marco del Mes de la Diversidad en Sevilla y del Orgullo corporativo de REDI, se celebró en la capital andaluza un encuentro empresarial coorganizado por el Ayuntamiento, a través del Área de Barrios y Colectivos de Atención Preferente, Derechos Sociales, Empleo, Familia, Igualdad y Asociaciones.

El programa incluyó dos mesas redondas: una de carácter institucional, centrada en el compromiso de las administraciones públicas, y otra de enfoque empresarial, orientada al papel de las compañías como motor de diversidad e inclusión.

En esta última participaron profesionales de nuestras empresas Asociadas Accenture, Airbus y Heineken.

El encuentro permitió **reforzar el diálogo entre instituciones y sector privado**, subrayando la importancia de una colaboración activa para avanzar en la igualdad y el respeto a la diversidad en todos los ámbitos profesionales.





Evento 'Construimos mejor: diversidad LGBTI en el ámbito de las empresas y la construcción'

(12 de junio).

Con foco en la diversidad LGBTI en el ámbito de las reformas y la construcción, se celebró una jornada sectorial organizada conjuntamente por nuestra Asociada Brico Dépôt y REDI. El encuentro reunió datos inéditos, testimonios en primera persona y un **coloquio centrado en inclusión, visibilidad y cambio cultural dentro de un sector que está experimentando una transformación significativa.**

Durante la sesión se puso en relieve cómo el sector de la construcción, tradicionalmente masculinizado y asociado a numerosos estereotipos, había comenzado a impulsar cambios estructurales. Entre los avances destacados se mencionó el carácter pionero del convenio de la construcción al incorporar un protocolo específico contra la discriminación hacia las personas LGBTI, un hito relevante en un entorno donde hasta hace poco la diversidad apenas tenía presencia.

El encuentro concluyó con un desayuno de *networking*.



Evento 'Transformando el mundo financiero: la diversidad y la inclusión como valor añadido' (23 de junio).

En el marco del Orgullo Corporativo de REDI tuvo lugar un acto coorganizado junto a nuestra Asociada COFIDES, con foco en el **papel estratégico que desempeña la diversidad en el sector financiero** y en cómo las organizaciones están integrando políticas de inclusión en sus modelos de trabajo.

El programa contó con una mesa redonda sobre políticas y buenas prácticas de diversidad e inclusión en el sector financiero, con la participación de las empresas Asociadas a REDI Santander y HSBC, una charla motivacional centrada en el valor de la diversidad en el ámbito financiero y de la inversión, y la entrega de la III Edición de los Premios Orgullo COFIDES.

El acto contó, además, con un saludo institucional del Ministerio de Igualdad y la colaboración de Fundación ONCE. Como cierre, las personas asistentes pudieron disfrutar de un cóctel de *networking*.



Evento 'LGBT+@Work: Pride Empowers'

(3 de julio).

Como colofón al Orgullo Corporativo 2025 de REDI, se celebró una nueva edición de LGBT+@Work, la conferencia empresarial LGBTQ+ más antigua de Europa, en esta ocasión coorganizada por IE University y REDI bajo el lema 'Pride Empowers'.

El encuentro reunió a voces expertas del ámbito empresarial e institucional internacional y reafirmó el valor del talento LGBTI en el panorama global. En su programa se incluyeron varios paneles, mesas redondas y ponencias centradas en el **empoderamiento LGBTI, la autenticidad en el entorno laboral y las mejores prácticas de diversidad e inclusión.**

La jornada concluyó con un espacio de *networking* y un cóctel, favoreciendo el intercambio entre organizaciones, alumnado y personas expertas comprometidas con la construcción de entornos laborales más inclusivos.



Presentación de la estrategia 'Impulso de la empleabilidad LGBTIQ+' (16 de octubre).

Con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas LGBTI, se presentó la estrategia "Impulso empleabilidad LGBTIQ+", desarrollada por REDI junto a nuestra Asociada myGwork en la sede del ICAM. Esta iniciativa pionera, concebida para sostenerse en el tiempo, busca **ofrecer herramientas concretas para atraer talento diverso, cumplir con la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2025, y apoyar la inserción laboral de personas LGBTIQ+ en situación de vulnerabilidad.**

La iniciativa, coorganizada por REDI y myGwork, contó con el impulso del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid (ICAM) y de su Comité LGBTI+. La bolsa de empleo recibió además el apoyo de Fundación ONCE y Fundación Legálitas.

Tras la presentación del proyecto, se invitó a las personas participantes a un desayuno de *networking*.



Taller online 'Medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das personas LGTBI' (27 de noviembre).

Con el propósito de fortalecer el conocimiento normativo en materia de igualdad LGBTI dentro del ámbito laboral, se llevó a cabo una formación online de dos horas centrada en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2025. La sesión, impulsada por la Dirección Xeral de Relacións Laborais de la Xunta de Galicia, estuvo dirigida a ofrecer **pautas prácticas y recursos que permitan a las empresas avanzar en la implementación de medidas de inclusión y no discriminación.**

El taller contó, entre otras personas, con ponentes de nuestra Asociada Cuatrecasas y de la dirección general de REDI, quienes abordaron el marco normativo vigente y compartieron buenas prácticas corporativas.

TALLER FORMATIVO

Medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI+

Medidas a aplicar e boas prácticas corporativas

XUNTA DE GALICIA

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL SEPE

Igualdade = Laboral Campus Online

Gala Top Líderes LGBTI+ 2025' (10 de diciembre).



Dando continuidad a la iniciativa que nació en 2023, se publicó un nuevo listado de Top Líderes LGBTI+ 2025, impulsado por REDI y difundido junto a Actualidad Económica, la revista económica de El Mundo.

En esta edición, que contó por primera vez con la Presidencia de Honor de Sus Majestades los Reyes de España, se distinguió a 25 empresas y 45 profesionales por su contribución a la inclusión y a la igualdad en el ámbito corporativo.

Para reconocer este compromiso, se celebró la gala 'Top Líderes LGBTI+ 2025' en la sede de nuestra Asociada Cuatrecasas, en el que se entregaron los galardones para **dar visibilidad a empresas y profesionales que ayudan a crear entornos laborales más inclusivos.**

La jornada concluyó con un cóctel de *networking* que permitió compartir experiencias y fortalecer alianzas en materia de diversidad e inclusión.

B) EVENTOS DE TERCERXS: acciones abiertas organizadas por terceras partes en las que REDI participa o asiste.

En 2025 hubo un total de **25** eventos:

#	Acciones abiertas > eventos de tercerxs	Fecha y lugar	#	Acciones abiertas > eventos de tercerxs	Fecha y lugar
1	Podcast Mujeres Seguras, organizado por RedEWI	23 enero Madrid	9	Foro 'Taleñt 2025', organizado por Trivu	19 junio Madrid
2	Presentación 'Planes LGTBI en las empresas. Guía de recomendaciones para la negociación', organizado UGT	13 febrero Madrid	10	Presentación del sello conmemorativo por el 20º aniversario del matrimonio igualitario, organizado por Correos	26 junio Madrid
3	'Ring the Bell for Gender Equality', organizado por Bolsas y Mercados Españoles	7 marzo Madrid	11	'La Pulpería, un vermut Drag', organizado por ING	26 junio Madrid
4	Jornada 'Igualdad y diversidad en el ámbito laboral', organizado por CEPYME	3-4 junio Albacete	12	Jornada 'Forbes House Business Pride', organizado por Forbes	21 junio Madrid + online
5	'Voces diversas, desafíos comunes: las estrategias DEI en el nuevo contexto geopolítico', organizado por ManpowerGroup	10 junio Madrid	13	Evento 'WorkPride Party', organizado por myGwork	3 julio Madrid
6	Coloquio 'La diversidad en las empresas', organizado por La Voz de Galicia y Repsol	11 junio A Coruña	14	Presentación del curso 'Gestión de la diversidad LGBTI+ en ámbitos laborales', organizado por la UCM y la URJC	25 septiembre Madrid
7	Evento 'El valor de la diversidad', organizado por ANGED	16 junio Madrid	15	Workshop 'Comunicación y marketing inclusivos', organizado por Ilunion	1 octubre Madrid
8	Jornada Alianza '#CEOPorLaDiversidad', organizada por CEOE y Fundación Adecco	17 junio Madrid	16	Jornada 'Familias, Igualdad y Diversidad: Visibilizar la realidad del colectivo LGTBI', organizada por el ICAM	8 octubre Madrid

#	Acciones abiertas > eventos de terceros	Fecha y lugar	#	Acciones abiertas > eventos de terceros	Fecha y lugar
17	Panel 'Voces diversas, desafíos comunes', organizado por ManpowerGroup	9 octubre Barcelona	22	Presentación 'Estrategia estatal para la inclusión social de personas trans', organizado por el Ministerio de Igualdad	28 octubre Madrid
18	Jornada 'DEI Business Forum 2025', organizado por Forética	16 octubre Madrid	23	'Congreso nacional de igualdad de oportunidades', organizado por SIIDD	29 octubre Barcelona
19	Jornada 'Derechos e igualdad en el mundo digital', organizado por Fundación ONCE	20 octubre Madrid	24	Jornada 'Construyendo el futuro desde la igualdad digital', organizada por Fundación ONCE, UC3M y OdiselA	27 noviembre Madrid
20	Encuentro europeo 'Train the Trainers', organizado por EPBN	22-23 octubre Praga	25	Presentación 'Termómetro de la diversidad en España', organizado por Fundación Diversidad	27 noviembre online
21	Jornada 'Derechos de las mujeres LGBTI+ y la ley 4/2023: avances y desafíos para la igualdad real y efectiva', organizada por la Facultad de Derecho de la UCM	23 octubre Madrid			
TOTAL: 25					

2. Acciones comunidad

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 las personas empleadas en actividades y eventos de networking, y el intercambio de conocimientos y buenas prácticas. A lo largo de 2025, se llevaron a cabo un total de **9** eventos de comunidad:

#	Acciones comunidad	Fecha y lugar	Organizaciones participantes
1	Jornadas ' Liderazgo LGBTI ' con McKinsey & Company	3-4 abril Madrid	Airbus, Amadeus, BBVA, Iberdrola-bp Pulse, Kyndryl, LinkedIn, Mercer, MSD, Paramount International, Repsol, SAP, Uría Menéndez
2	Encuentro 'REDI to Connect Employees'	24 abril Madrid	BMS
3	Chapter Legal: 'Los movimientos woke y antiwoke: reflexiones desde la inclusión y los derechos fundamentales'	21 mayo Madrid	Uría Menéndez
4	Academia REDI 'Orgullo Corporativo'	25 junio Barcelona	Banc Sabadell, Cuatrecasas, SEAT S.A.
5	Encuentro 'REDI to Connect Employees'	25 junio Barcelona	NTT Data
6	Quedada de la comunidad ' REDI to Connect Employees ': Cielos diversos	18 septiembre Madrid	Airbus

#	Acciones comunidad	Fecha y lugar	Organizaciones participantes
7	Chapter Legal: 'Presente y futuro de la diversidad en las empresas españolas'	25 septiembre Madrid	Baker McKenzie
8	Encuentro 'REDI to Connect Employees'	23 octubre Madrid	Accenture
9	Academia REDI 2025	14 noviembre Madrid	Banc Sabadell, Coca-Cola Europacific Partners, Correos, Deloitte, Enagás, Freshfields, LVMH, ManpowerGroup, Nestlé, SAP, Suntory Global Spirits, Telefónica
TOTAL: 9			

Además de estas 9 acciones de comunidad reflejadas en la tabla, se realizaron **6 sesiones de onboarding** a las **61 nuevas Asociadas** incorporadas a lo largo del año, en las que capacitamos, ponemos en valor los contenidos y optimizamos el servicio desde el primer momento de la adhesión a REDI.

Detallamos, a continuación, el contenido de los eventos presentados en la tabla:

Jornadas 'Liderazgo LGBTI' con McKinsey & Company (3 y 4 de abril).



De la mano de nuestra Asociada McKinsey & Company, se celebraron unas jornadas de alto impacto dirigidas exclusivamente al listado de Top Líderes LGBTI+ 2024. Durante dos días, este encuentro reunió a profesionales que lideran la transformación cultural en sus organizaciones y se puso en valor **la diversidad como factor estratégico de éxito empresarial, abordando herramientas y enfoques de liderazgo inclusivo dirigidos a la alta dirección.**

Las jornadas, centradas en la consolidación de un liderazgo más diverso, consciente y transformador dentro del ámbito corporativo, contó con la participación de representantes de las siguientes empresas: Airbus, Amadeus, BBVA, Iberdrola-bp Pulse, Kyndryl, LinkedIn, Mercer, MSD, Paramount International, Repsol, SAP y Uría Menéndez.

Academia REDI (2 encuentros).

Inaugurada en 2024 como el nuevo evento insignia de la asociación, se consolidó en 2025 como un espacio de referencia para la formación, el aprendizaje colectivo y el impulso de la Diversidad e Inclusión LGBTI en el ámbito empresarial. Este año, celebramos dos ediciones de jornadas presenciales en dos ciudades distintas, que reunieron a cerca de **400 asistentes presenciales**, además de alcanzar a más de **1.000 participantes adicionales en streaming** en las retransmisiones del taller ‘Sesión de sensibilización sobre D&I LGBTI para toda la plantilla’.

Siguiendo la línea marcada desde su lanzamiento, este formato permite ampliar el impacto de nuestros contenidos formativos, ofreciendo a nuestras Asociadas acceso simultáneo a diferentes talleres del completo Menú de Talleres REDI, espacios de diálogo y la presentación de buenas prácticas corporativas, compartidas por nuestras Asociadas más expertas en cada materia. Además de las actividades formativas, las personas asistentes pudieron disfrutar de **espacios de networking** y **momentos de celebración**, incluyendo las bienvenidas públicas a las nuevas empresas incorporadas en cada semestre.

En total, más de 2.800 personas han participado en la Academia REDI desde su creación, lo que consolida esta iniciativa como un referente para avanzar en la inclusión LGBTI y generar una comunidad de aprendizaje más conectada y transversal.





En 2025 se celebraron dos ediciones:

Academia REDI Orgullo corporativo (Barcelona, 25 de junio).

Por primera vez, la Academia REDI llegó a Barcelona, ampliando su impacto en el tejido empresarial catalán. La jornada, acogida por nuestra Asociada Cuatrecasas, reunió talleres dirigidos tanto al conjunto de las plantillas como a equipos directivos, con especial atención a los requisitos de la Ley 4/2023 y del Real Decreto 1026/2024.

La sesión incluyó una mesa redonda sobre la implementación de planes LGBTI en las empresas, con ejemplos de nuestras Asociadas Banco Sabadell, Cuatrecasas y SEAT S.A., que compartieron aprendizajes y retos legales vinculados al despliegue de la normativa.

Academia REDI 2025 (Madrid, 14 de noviembre).

La cuarta edición de la Academia REDI ofreció 8 talleres especializados del Menú de Talleres REDI, complementados por la experiencia de las compañías Asociadas Coca-Cola Europacific Partners, Correos, Deloitte, Freshfields, LVMH, ManpowerGroup, SAP y Suntory Global Spirits.

Además, las Asociadas Banco Sabadell, Enagás, Nestlé y Telefónica participaron en un espacio de diálogo sobre el desarrollo y negociación de los planes LGBTI exigidos por la normativa vigente.

'REDI to Connect Employees' (4 eventos): servicio que tiene como objetivo **conectar a nuestro ecosistema de ERGs** (Employee Resource Groups) o redes de personas LGBTI y aliadas de nuestras empresas Asociadas.

Durante 2025, se establecieron grupos de trabajo para trabajar en proyectos colaborativos transversales a lo largo del año.

Se realizaron tres encuentros 'REDI to Connect Employees' diferentes y una quedada informal:

- Encuentro 'REDI to Connect Employees' coorganizado con BMS (24 de abril, Madrid)
- Encuentro 'REDI to Connect Employees' coorganizado con NTT Data (25 de junio, Barcelona)
- Quedada 'Cielos Diversos' coorganizada con Airbus (18 de septiembre, Madrid)
- Encuentro 'REDI to Connect Employees' coorganizado con Accenture (23 de octubre, Madrid)



Chapter Legal (2 encuentros): servicio dirigido a profesionales del sector legal, asuntos públicos y regulación del ecosistema REDI.

En 2025 se realizaron dos encuentros:

‘**Los movimientos woke y antiwoke: reflexiones desde la inclusión y los derechos fundamentales**’, celebrado el 21 de mayo en Madrid y organizado por nuestra Asociada Uría Menéndez. Esta sesión ofreció un espacio de conversación inclusivo y objetivo en torno a la coyuntura internacional social y política, analizando la situación actual desde una perspectiva jurídica, sociológica y antropológica.

‘**Presente y futuro de la diversidad en las empresas españolas**’, organizado el 25 de septiembre en Madrid de la mano de nuestra Asociada Baker McKenzie. En este encuentro, se analizó el impacto actual y futuro de las medidas restrictivas de países como EE.UU. en las políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), con ejemplos prácticos de cómo las empresas españolas se han adaptado para mantener su compromiso con la diversidad mientras siguen operando en mercados internacionales.



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.



Consultas ad-hoc: por parte de las empresas Asociadas, resolviendo **más de 700** peticiones de ayuda y asesoramiento en remoto durante 2025.

Talleres REDI para la gestión de la diversidad en la empresa: REDI ofrece la posibilidad de realizar **sesiones formativas y de sensibilización** impartidas por el equipo REDI o empresas colaboradoras. Los talleres están diseñados para adaptarse al *journey* de cada empresa según su grado de experiencia, sus objetivos y la audiencia a la que van dirigidos. Durante 2025, REDI contó con un catálogo de **15 talleres diferentes que profundizan en distintas áreas y contenidos de la gestión de la D&I LGBTI corporativa**, categorizados bajo los tres drivers que impulsan la misión de la Asociación:

- **Activa tu organización:** sesiones orientadas a activar la gestión de la diversidad LGBTI en la empresa, sensibilizando acerca del valor que juega en la gestión del talento, en los resultados del negocio y en la sociedad. Estos talleres abarcan desde el diseño de la hoja de ruta para arrancar el proyecto, hasta formaciones a alto nivel con la capa directiva.
- **Conecta con el ecosistema:** dentro del ecosistema REDI contamos con voces expertas de empresas y agentes públicos y privados para participar en eventos corporativos, aportando ejemplos y buenas prácticas inspiradoras. Estos talleres aportan casos de éxito y experiencia para inspirar a otras entidades y empresas.
- **Potencia la inclusión LGBTI:** formaciones diseñadas para potenciar buenas prácticas concretas relacionadas con la gestión de la D&I LGBTI, la transformación cultural y el papel de la empresa como agente de cambio social. Estos talleres resumen y profundizan buenas prácticas concretas para la gestión de la D&I LGBTI en las organizaciones.

Durante el año 2025 se realizaron un total de **44 sesiones de trabajo** formales (talleres, mesas redondas...), de las cuales, **36 se impartieron a organizaciones Asociadas**. A continuación, se muestra un cuadro con el detalle de estos talleres, sesiones de trabajo y mesas redondas, a las que se suman numerosas reuniones previas de alineamiento y preparación con las Asociadas que reciben el servicio y las personas ponentes participantes:



3. Resumen de actividades > Acciones personalizadas

	Workshop	Fecha
1	PWC	4 febrero
2	Randstad	6 febrero
3	Eversheds Sutherland	13 febrero
4	Wolters Kluwer	3 marzo
5	Cushman & Wakefield	13 marzo
6	AQ Acentor	18 marzo
7	Wolters Kluwer	30 abril
8	Towa International	13 mayo
9	Serveo	20 mayo
10	Solunion	29 mayo
11	Brico Dépôt	12 junio
12	EY	16 junio
13	Bolsas y Mercados Españoles	18 junio

	Workshop	Fecha
14	Exolum	23 junio
15	Aqualia	23 junio
16	AstraZeneca	25 junio
17	Cushman & Wakefield	26 junio
18	Iberdrola	27 junio
19	BBVA Technology	27 junio
20	GreenPowerMonitor	30 junio
21	Medtronic	30 junio
22	KELLOGG	1 julio
23	Cigna Healthcare	3 julio
24	KPMG	7 julio
25	Comisión Nacional del Mercado de Valores	8 julio
26	Telefónica	8 julio

	Workshop	Fecha
27	Banc Sabadell	9 julio
28	Suntory	9 julio
29	Exolum	10 julio
30	Nestlé	10 julio
31	Bird&Bird	14 julio
32	Technip Energies	16 septiembre
33	Telefónica	25 septiembre
34	Pérez-Llorca	7 octubre
35	Hilti Española	14 noviembre
36	Redeia	12 diciembre

Además de las sesiones de trabajo detalladas en las tablas, se impartieron un total de **8 talleres a organizaciones no Asociadas**.

Cursos de teleformación

En 2025 hemos potenciado nuestra formación online bonificable en Diversidad e Inclusión LGBTI. En respuesta a la normativa y sus medidas formativas, así como las necesidades de las empresas, en 2024 desarrollamos una **formación online** elaborada a partir de contenidos aportados por REDI y el tratamiento didáctico y la virtualización de los mismos por parte de [ALKU Gestión de Formación](#), S.L.

En 2025, tuvimos operativos dos cursos: '**Diversidad e Inclusión LGBTI en la empresa. Conceptos básicos**' (2 horas) y '**Conceptos y gestión de la diversidad e inclusión LGBTI en la empresa (RRHH, D&I, RSC, y ERGs)**' (4 horas).

Ambos cursos cuentan con dos modalidades de contratación, tanto la modalidad tutorizada en un aula virtual manejada por ALKU, como por la cesión del paquete formativo.

En total, en 2025 **hemos formado a más de 4.600 personas** con la primera modalidad, y **8 empresas adquirieron la cesión del paquete formativo**.



4. Acciones internas

Aquellas que **no siempre son visibles** a ojos de las Asociadas, pero son **fundamentales para el buen funcionamiento y gestión de REDI**. En 2025 se llevaron a cabo más de **100 reuniones estratégicas** para garantizar el buen funcionamiento de la Asociación.

Estas acciones comprenden desde reuniones semanales del Equipo Directivo y periódicas de la Junta Directiva, en las que se toman las principales decisiones de gestión, hasta reuniones de la Comisión Legal y de los diferentes grupos de trabajo creados para tratar un área o temática específica: comunicación, eventos, tesorería, red 'REDI to Connect Employees', etc. A continuación, se muestran las más relevantes:

Reuniones internas REDI	Fecha y lugar
Junta Directiva	24 febrero Madrid
Junta Directiva	22 abril Madrid
Asamblea General Ordinaria	3 junio Madrid
Junta Directiva	23 septiembre Madrid
Teambuilding Junta Directiva	25 octubre Villacañas (Toledo)
Junta Directiva	6 noviembre Madrid
Junta Directiva	16 diciembre Madrid

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

- **Reuniones de prospección.** A lo largo de 2025, el equipo REDI mantuvo numerosas reuniones y contactos con **cerca de 400 empresas, instituciones públicas, asociaciones y personas físicas**, interesadas en asociarse a REDI. Muchos de esos contactos ya son, hoy en día, Asociadas a REDI.
- **Alianzas con la European LGBTIQ Chamber of Commerce (EGLCC)**, la red europea que impulsa el crecimiento de negocios LGBTIQ, conectándolos con grandes corporaciones comprometidas con la diversidad en su cadena de suministro. Como parte de esta colaboración, el equipo REDI asistió a las conferencias WeConnect organizadas por EGLCC en París, fortaleciendo el **compromiso con la 'supplier diversity'** a nivel europeo.
- **Acuerdos con la División Global de National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC).** El acuerdo, firmado en 2024, mantiene la relación con esta iniciativa estadounidense de referencia en el **impulso de oportunidades económicas para la comunidad empresarial LGBTI**, especialmente en el ámbito de las PYMES y la 'supplier diversity'.

- **Encuentros con la European Pride Business Network (EPBN)**, la red que promueve la diversidad e inclusión de profesionales y organizaciones LGBTIQ+ en Europa. En 2025, REDI fortaleció su relación con la EPBN mediante encuentros estratégicos, reforzando el compromiso conjunto por espacios de trabajo más inclusivos y fomentando el **liderazgo LGBTIQ+ en el ámbito empresarial europeo**.
- **Colaboraciones con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).** En 2025 REDI reforzó su colaboración con la CEOE mediante la **organización conjunta de jornadas formativas** gratuitas en Madrid y Barcelona. Esta alianza afianza la visibilidad de la Asociación dentro del tejido empresarial español y sienta las bases para seguir desarrollando iniciativas conjuntas que impulsen la diversidad e inclusión LGBTI en las organizaciones.
- **Consejo de Participación LGTBI del Ministerio de Igualdad.** Desde febrero de 2024, REDI es asociación miembro del Consejo de Participación LGBTI. A lo largo de 2025, REDI ha acudido a las reuniones convocadas por este Consejo, donde se han finalizado y presentado la **Estrategia estatal para igualdad de trato y no discriminación LGBTI** y la **Estrategia estatal para la inclusión de las personas trans**.

Por otro lado, el equipo REDI continúa evolucionando para adaptarse a las nuevas necesidades de un ecosistema cada vez más amplio y exigente. Por este motivo, seguimos realizando acciones para asegurar la **evolución y transformación tecnológica de la Asociación:**

- **Evoluciones del Portal para Asociadas.** Nuestro Portal para Asociadas sigue evolucionando para mantenerse actualizado y responder a las necesidades de nuestras empresas Asociadas. Esta plataforma, que reúne recursos, información, talleres y formaciones REDI, **se consolida como el mayor repositorio en español en temática D&I LGBTI corporativa**, siendo reconocida por Actualidad Económica como una de las **100 Mejores Ideas del Año**. Gracias a un trabajo constante, garantizamos su crecimiento y la incorporación de nuevos contenidos para seguir ofreciendo apoyo a nuestras Asociadas en su día a día.
- **CRM de Salesforce.** En 2025, REDI ha seguido optimizando su herramienta interna de CRM gracias al proyecto pro bono de nuestra Asociada Salesforce, que comenzó en años anteriores. Con el apoyo de 8 especialistas voluntarixs, el equipo ha acumulado más de 400 horas de servicio en tres años, consolidando esta plataforma como un **pilar clave para la eficiencia interna**. El CRM permite agilizar tareas, mejorar el registro de Asociadas y optimizar la comunicación con el ecosistema mediante nuevas funcionalidades.
- **Licencias 'Microsoft 365 Empresa Premium'.** Gracias al apoyo de Microsoft, REDI sigue contando con licencias gratuitas de 'Microsoft 365 Empresa Premium', una **herramienta esencial para la gestión diaria** y el fortalecimiento de sus recursos tecnológicos. Esta colaboración, iniciada en 2023, ha facilitado la operatividad del equipo y el desarrollo eficiente de sus actividades.

4. La comunicación como palanca de cambio

Comunicar para transformar

En 2025, la comunicación de REDI se consolidó como una herramienta estratégica al servicio de la misión de la Asociación: impulsar entornos laborales más seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad LGBTI.

Más allá de la difusión de actividades, la comunicación se orientó a contribuir de forma activa y pública a la conversación social sobre diversidad e inclusión, acompañando a las empresas en un contexto marcado por avances normativos relevantes, una mayor exposición mediática y una creciente polarización del debate público.

Cada acción comunicativa —campañas, contenidos, apariciones públicas o eventos— respondió a un objetivo claro: posicionar a REDI como referente técnico, amplificar la voz de personas y organizaciones comprometidas con la inclusión y ofrecer narrativas rigurosas, contrastadas y basadas en la realidad empresarial.

En un entorno informativo saturado y fragmentado, REDI apostó por una comunicación clara y divulgativa, reforzando su papel como agente de confianza para empresas, instituciones, medios de comunicación y sociedad civil.



Objetivos estratégicos de comunicación 2025

Una comunicación alineada con la estrategia de REDI

Durante 2025, la estrategia de comunicación de REDI se articuló en torno a cuatro objetivos prioritarios, alineados con el plan estratégico de la Asociación:

1. Posicionamiento institucional

Reforzar la imagen de REDI como organización de referencia en diversidad e inclusión LGBTI en el ámbito laboral, desde una perspectiva profesional, técnica y basada en la experiencia de sus empresas asociadas.

2. Incidencia y sensibilización social

Contribuir a una conversación pública más informada y constructiva sobre diversidad LGBTI, aportando contexto, datos y ejemplos reales sobre el impacto de la inclusión en las personas, los equipos y las organizaciones.

3. Fortalecimiento de la comunidad REDI

Impulsar el sentimiento de pertenencia, la participación y el intercambio de conocimiento entre empresas asociadas, redes de personas empleadas LGBTI y personas aliadas.

4. Reputación y confianza

Consolidar la credibilidad de REDI como interlocutor experto, riguroso y fiable ante medios de comunicación, administraciones públicas y otros actores clave.

Estos objetivos guiaron la selección de mensajes, canales y formatos, priorizando siempre la calidad, coherencia y utilidad de la comunicación frente al volumen de acciones.

Comunicación interna: coherencia, contexto y alineación

El primer pilar fue una estrategia de comunicación interna sólida y estructurada con las empresas asociadas. A través de las **newsletters, el Portal para Asociadas, el uso de herramientas como Salesforce y la atención personalizada**, REDI mantuvo un contacto continuo con sus principales interlocutores: responsables de RR. HH., comunicación, sostenibilidad y grupos LGBTI internos (ERGs).

Se trabajó en:

- Argumentarios basados en datos y estudios contrastados.
- Respuestas a la coyuntura internacional y regulatoria.
- Un glosario de términos alineado con la legislación vigente.
- Formación específica en diversidad y comunicación.

Estos públicos recibieron de forma prioritaria actualizaciones, convocatorias y contenidos, reforzando la coherencia del mensaje antes de su difusión externa.

DATOS RELEVANTES SOBRE EL COLECTIVO LGBTI EN EL CONTEXTO CORPORATIVO EN ESPAÑA

1. CONTEXTO SOCIAL

- España es el segundo país del mundo con **mayor porcentaje declarado de personas LGBTI**: 14% de la población¹. 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%².
- El contexto legal favorable en España constituye una "marca país". Esto nos permite el reconocimiento como uno de los **estados más avanzados en derechos LGBTI**:
 - Es el país de Europa donde más han disminuido los prejuicios LGBTI-fóbicos gracias al elevado grado de visibilidad y participación de las personas LGBTI en la vida cotidiana³.
 - Ha pasado del 11º al 5º lugar en el *Rainbow Europe Map 2023* de derechos LGBTI de ILGA⁴. A nivel nacional, destaca la reciente aprobación de la Ley 4/2023 (la cual prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género y las características sexuales, también dentro del contexto laboral. Otros logros de dicha ley son el reconocimiento legal de género basado en la autodeterminación y sin necesidad de tratamiento hormonal, prohibición de las mutilaciones genitales en menores intersexuales, prohibición de las prácticas de "conversione", etc.).
- A pesar de estos avances **no se mantienen en España conductas discriminatorias contra las personas LGBTI**:
 - Más del 50% de las personas lesbianas, gays y bisexuales han sido agredidas en entornos sociales, verbalmente o con actitudes discriminatorias⁵.
 - Más de la mitad de la población considera que las personas LGBTI no están socialmente aceptadas y un 73% creen que no tienen las mismas oportunidades que la población cis-heterosexual⁶.
- El **discurso social anti-LGBTI ha ganado fuerza** en los últimos años:
 - Los mensajes de odio contra el colectivo LGBTI han aumentado entre 2019 y 2022 en un 9% desbancando, por primera vez en años, a los mensajes que promueven el apoyo, que han caído más de un 40%⁷.
 - Sigue de cada diez personas LGBTI consideran que el debate generado en torno a la ley trans ha afectado negativamente a la percepción sobre las personas trans⁸.
 - La retórica anti-trans ha ganado terreno en España, en forma de bulos en torno a la hormonación y el reconocimiento legal de género en menores⁹.
 - **12% ha sufrido al menos un ataque físico o sexual por ser LGBTI en España en el último año¹⁰**.

2. SALUD MENTAL Y PERSONAS LGBTI

- Con una puntuación de 6,8 sobre 10, la **satisfacción media de las** **quinto lugar en Europa en bienestar mental**. Sin embargo, **70% d** **desanimadas o deprimidas en las últimas 2 semanas¹¹**. Solo el **43,9**

IMPORTANCIA DE LAS POLÍTICAS DE DEI LGBTI EN LAS EMPRESAS EN EL ACTUAL CONTEXTO INTERNACIONAL

CONTEXTO

Los programas de Diversidad, Equidad e Inclusión-DEI corporativos que nacieron hace décadas en Estados Unidos **están siendo hoy cuestionados** por su actual Administración. Las noticias sobre agencias federales de ese país investigando las prácticas de DEI en el sector privado han generado incertidumbre para aquellas empresas que, por tener sus sedes o por otro motivo, se ven expuestas a la legislación federal de Estados Unidos. Asimismo, ha habido algunos cuestionamientos de esos programas desde diversos ámbitos en otras geografías.

No restamos ni un ápice de importancia a este movimiento adverso a las políticas de DEI, al que sin duda debemos estar muy alertos. No obstante, en línea con la finalidad y ámbito de actuación de REDI, el objetivo de este documento es i) facilitar datos objetivos para entender su impacto real y, ii) sobre todo, recordar las razones por las que, en nuestro entorno nacional y europeo, sigue siendo importante **aumentar el valor de la diversidad y de la igualdad de oportunidades en las empresas**.

- En cuanto a lo primero, la orden ejecutiva 14173 del Presidente Trump firmada el 21 de enero de 2021 ("Eliminación de la Discriminación Legal y Restauración de la Oportunidad Basada en el Mérito") establece que las **agencias federales deben eliminar cualquier preferencia, política o programa relacionado con DEI que se considere discriminatorio o ilegal**. Y, en cuanto a las empresas privadas, se prohíbe a los contratistas y subcontratistas federales implementar programas de acción afirmativa o ajustar la composición de su fuerza laboral basándose en características protegidas. En el mismo sentido, se requiere que los contratistas y beneficiarios de subvenciones federales certifiquen que no operan programas que promuevan DEI en violación de las leyes federales.

Por tanto, el **impacto de esas medidas está fundamentalmente centrado en las políticas de acción positiva**. Quizá por esto un estudio reciente de EIU¹² demuestra que la mitad (50%) de los líderes de alto nivel encuestados no consideran nuevas reducciones en sus programas de Educación, Innovación y Desarrollo (E&D) como resultado de las órdenes ejecutivas de la Administración Trump y que solo el 8% está considerando seriamente realizar cambios.

En el entorno europeo, y especialmente en España, la práctica empresarial es distinta. De la misma manera que nuestras empresas no han tendido a adoptar medidas de discriminación positiva, tampoco se ven ahora presionadas en sentido contrario. También lo es la situación normativa, claramente orientada a la igualdad real y efectiva en el ámbito profesional.

Informe 2023 Inclusion, Equity, and Diversity C-Suite Survey Report elaborado por el bufete de abogados laborales Litter Mendelson P.C.

© 2023 - REDI. Este material se proporciona exclusivamente para uso interno de las empresas asociadas a REDI.

Glosario diversidad LGBTI

El presente glosario pretende aclarar algunas definiciones, siglas, términos, palabras y expresiones que tienen que ver con la diversidad LGBTI o diversidad por orientación sexual, identidad sexual con relación al género, expresión de género y características sexuales. Ha sido elaborado por REDI, en base a la literatura, las conceptualizaciones que plantean los propios colectivos y sobre las definiciones contenidas en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI.

Definiciones

- Atracción:** orientación sexual de las personas que carecen de interés sexual. Estas, pueden experimentar atracción de otros tipos, como la romántica, intelectual u otra, si carecen de atracción romántica, se denominan personas asexuales.
- Bifobia:** toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Bisexuales:** persona que siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos o géneros, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado o medida intensidad. El término bisexual "bi" suele utilizarse como un término paraguas que recoge todas las orientaciones no monosexuales (atracción sexual, física, afectiva u otra hacia un solo sexo o género), como por ejemplo la pansexualidad, poliorientación, etc.
- Cisgénero:** persona cuyo identidad de género coincide con el sexo que se le asignó al nacer.
- Discriminación:** cualquier trato desigual o injusto que puede basarse en una variedad de motivos, como edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (ver lista de discriminación).
- Expresión de género:** manifestación que cada persona hace de su identidad de género a través de su comportamiento, vestimenta, forma de actuar o interacción, etc. Esta no tiene obligación de cumplir con los estereotipos ni estándares culturales comunes por eso, debemos tener especial cuidado de no asumir la identidad de género por orientación sexual en base a la expresión de género de las personas, para evitar juzgar que podrían serlo o no un acto discriminatorio.
- Familia LGBTI:** aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGBTI; englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes, ya sea miembros de edad que se encuentran de forma estable bajo guarda, tutela o patria potestad, o mayores de edad con discapacidad, o acogido.

Comunicación externa: visibilidad pública y trazable

Una vez consolidada la comunicación interna, REDI desplegó su comunicación externa a través de la web, redes sociales, newsletters para públicos no asociados, notas de prensa y acciones con medios de comunicación.

Todas las posiciones de REDI se expresaron de manera **pública, accesible y verificable, evitando mensajes ambiguos y apostando por la transparencia como principio rector.**

Diseño, lenguaje y representación visual

Junto a la comunicación escrita, en 2025 se reforzó la apuesta por una **comunicación audiovisual más inclusiva**, incorporando fotografías, vídeos e ilustraciones con una mayor representación de identidades del colectivo LGBTI y un equilibrio consciente en la diversidad de género.

Asimismo, se integraron de forma pedagógica elementos visuales como las distintas banderas que representan realidades específicas dentro del colectivo LGBTI, contextualizándolas y evitando un uso meramente decorativo.



Impacto y resultados de la comunicación

Resultados que van más allá de las cifras

En 2025, la comunicación de REDI alcanzó a audiencias cada vez más diversas y estratégicas, especialmente en el ámbito empresarial, institucional y de la gestión de personas.

La actividad comunicativa se tradujo en:

- Un crecimiento sostenido de la comunidad digital, impulsado por el uso de formatos audiovisuales y testimonios.
- Un mayor nivel de interacción cualitativa.
- Una presencia relevante en medios generalistas y especializados.
- Un uso creciente de los contenidos de REDI como recursos internos en empresas asociadas.

Más allá de los indicadores cuantitativos, el principal logro fue la capacidad de **generar conversaciones informadas y útiles, fomentar el aprendizaje colectivo y ofrecer referentes positivos en un contexto social complejo.**



Impacto y resultados de la comunicación

Canales, formatos y estadísticas

La comunicación de REDI en 2025 se apoyó en una combinación de canales propios, ganados y compartidos, cada uno con un rol definido:

- **Canales propios:** web, newsletters y Portal para Asociadas se mantuvieron como herramientas clave de información, fidelización y transferencia de conocimiento.
- **Medios de comunicación:** REDI trabajó con agencias especializadas y con un equipo interno para actualizar su plan de comunicación, definir mensajes clave y mantener una relación profesional y transparente con periodistas y líderes de opinión. Las reuniones individuales y encuentros informativos se orientaron a aportar contexto experto y facilitar un tratamiento riguroso de la diversidad LGBTI en el ámbito laboral.
- **Redes sociales:** se consolidaron como espacio de divulgación y diálogo, con especial protagonismo de formatos audiovisuales y testimonios en primera persona.
- **Eventos y apariciones públicas:** espacios de comunicación directa, construcción de alianzas y generación de relato compartido.

Impacto y resultados de la comunicación

NEWSLETTER

Personas suscritas

982 **1.087**
Interesados asociadxs

Boletines enviados

43

Tasa de apertura

36,3%

PORTAL PARA ASOCIADAS

Personas inscritas

1.122

Visitas

17.172

Noticias publicadas

60

WEB

Personas usuarias

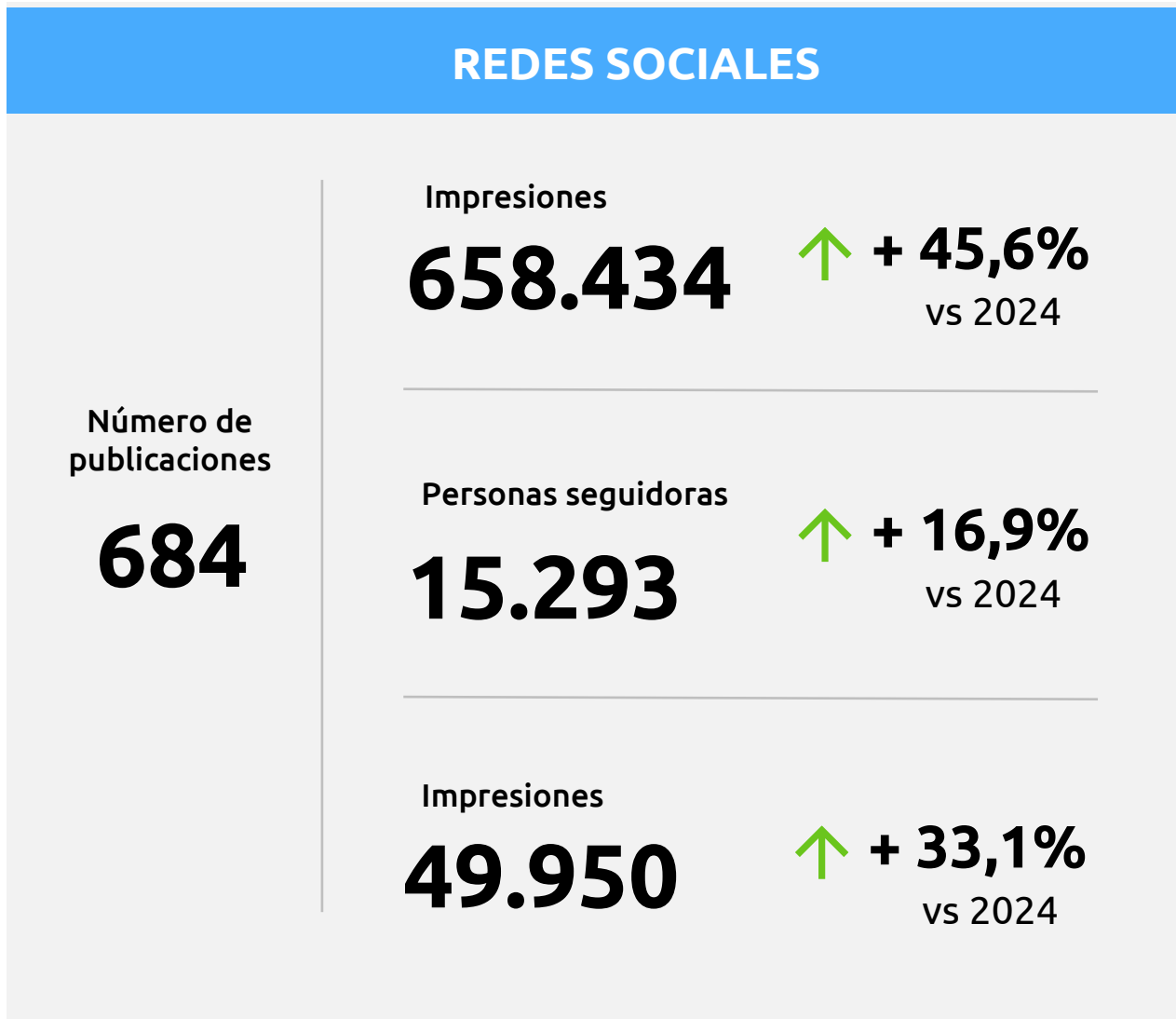
28.890 ↑ **+ 60,5%**
vs 2024

Páginas vistas

63.630 ↑ **+ 234,9 %**
vs 2024



Impacto y resultados de la comunicación



REDI.LGBTI

8.745 seguidores

3 semanas •

☀ El 62 % de las personas LGBTI no son visibles en el trabajo por miedo a frenar su desarrollo profesional y solo el 47 % de las personas LGBTI en posiciones de liderazgo se atreven a hacerse visibles.

❄ Este invierno, en REDI invitamos a tres integrantes de nuestra Junta Directiva a una entrevista sorpresa para hablar sobre sus sueños de infancia, sus referentes y los desafíos que encontraron al crecer como personas #LGBTI en entornos donde la visibilidad aún no siempre es segura.

👤 Ángel Gutiérrez López-Gasco (AXA), Alicia García-Raboso (BBVA) y Eva Perez Nanclores (S&P Legal) son lxs protagonistas de #LaCartaQueNuncaMandé 🌱

👤 Un homenaje a quienes no se rindieron. A quienes, incluso sin referentes, siguieron imaginando que era posible. 🌱

204 12 comentarios · 20 veces compartido

👍
🗨
🔄

Rendimiento del video ⓘ

4450 Visualizaciones en total

Rendimiento del anuncio ⓘ

10.502 Impresiones	760 Interacciones	7,24 % Tasa de interacción
524 Clics	4,99 % Porcentaje de clics	204 Reacciones
12 Comentarios	20 Veces compartido	

Impacto y resultados de la comunicación

REPERCUSIÓN MEDIÁTICA

TV, radio, prensa y
online

Número de impactos en medios de
comunicación

349

Impacto publicitario

2.094.905 €

Aunque la mayoría de las métricas mantuvieron una evolución continuista respecto a 2024, los canales digitales registraron los mayores crecimientos.

Destacan especialmente las visitas a la web, con un incremento del **+234,9 %** interanual, y las impresiones en redes sociales, que aumentaron un **+45,6 %** frente a 2024.



Apéndice: Para analizar la repercusión mediática se han utilizado plataformas y empresas de medición como **Kantar Media, Oblicua y Mustat**, así como el análisis de agencias especializadas como **Both. People & Comms** y **Team Lewis**. El número de impactos contabilizados es de carácter **orgánico**, ya que proviene de la cobertura editorial y no de inserciones publicitarias pagadas. La audiencia reflejada se obtiene a partir de la **audiencia estimada de cada medio** (tirada en prensa impresa, usuarios únicos mensuales, audiencia digital, entre otros indicadores). El **impacto publicitario** hace referencia al **retorno mediático**, es decir, a la valoración económica equivalente que tendría dicha visibilidad si se hubiera adquirido mediante inversión publicitaria. Para el resto de canales digitales, el análisis de resultados se ha realizado a partir de las herramientas de medición específicas de cada canal: **Metricool** para redes sociales y página web, **Mailchimp** para el seguimiento de los boletines informativos y las analíticas internas del Portal para evaluar el uso y la actividad de las empresas asociadas.

Casos de impacto comunicativo

Algunas campañas y acciones desarrolladas en 2025 destacaron por su capacidad de generar conversación, aprendizaje y efecto multiplicador dentro de las organizaciones, integrándose posteriormente en procesos de sensibilización y cambio cultural.

Consolidación de la marca “Orgullo corporativo”

Iniciado en la Academia REDI 2024, el concepto “Orgullo corporativo” se consolidó como una línea transversal durante los meses de junio y julio de 2025, dotando a las acciones de REDI de una **identidad visual y narrativa reconocible**, vinculada al entorno laboral.

Logo **ORGULLO CORPORATIVO**

con visual asociado a REDI.

- Tres personas con los colores corporativos de la bandera LGBTI y en su mismo orden aparecen unidas por las manos en alto y representan el orgullo del colectivo. Las cabezas son los “ojos” del logo de REDI.
- La tipografía de Orgullo Corporativo es la oficial de REDI, Ubuntu.
- Logotipo humano, cercano, dinámico, festivo, sencillo, memorable, versátil y refleja los valores de REDI.



**ORGULLO
CORPORATIVO**



Campaña “El valor de la palabra”

Activación participativa durante el Orgullo 2025 en la que profesionales de empresas asociadas definieron, a través de una dinámica colectiva, las palabras que mejor representaban la diversidad y el Orgullo.

El resultado fue una bandera arcoíris convertida en imagen central del Orgullo corporativo de REDI y compartida por las empresas asociadas.



Línea visual de azulejos arcoíris para eventos locales

Desarrollo de una línea gráfica inspirada en los azulejos tradicionales de distintas ciudades, reinterpretados con los colores de la bandera arcoíris.

Presente en acciones en Barcelona, Sevilla y Lisboa, conectó memoria urbana, tradición y derechos humanos.



Efemérides y contenidos conmemorativos

Elaboración de contenidos específicos en torno a distintas realidades del colectivo LGBTI y fechas relevantes relacionadas con la salud y el bienestar, abordadas desde una perspectiva informativa y contextualizada.



Campaña de Navidad “La carta que nunca mandé”

Acción audiovisual centrada en el valor de los referentes, protagonizada por integrantes de la Junta Directiva de REDI. Se acompañó de una línea gráfica personalizable para empresas asociadas y ERGs.



Premios Top Líderes LGBTI+ 2025

Reconocimiento a 45 personas y 25 empresas por su compromiso con la diversidad en el ámbito laboral. Los premios contaron con la **Presidencia de Honor de Sus Majestades los Reyes de España**.

REDI coordinó la comunicación pública con las entidades galardonadas para garantizar una difusión rigurosa y coherente, con amplia repercusión mediática.

EL MUNDO

El Mundo Madrid

Los Reyes aceptan la Presidencia de Honor del Top Líderes LGBTI+

'Actualidad Económica' y Redi premian la diversidad en las empresas

Hewlett-Packard • Estados Unidos • España • LinkedIn • Portugal • Actualidad Económica • vomir • Los Reyes • Earth • Borja Sainz • Packard • Francesco Redi
20 jun. 2025 +2 más DANIELA SALTOS MADRID

Sus Majestades los Reyes han aceptado la Presidencia de Honor de la edición 2025 del Top Líderes LGBTI+, que publica este domingo Actualidad Económica en colaboración con la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (Redi). El listado reconoce a profesionales y empresas que fomentan y defienden la diversidad en el ámbito laboral.

«Las personas LGBTI+ tenemos muchas diversidades, pero una cosa en común. En algún momento de nuestras vidas no nos hemos sentido parte de la sociedad», explica Borja Sainz de Aja, presidente de Redi e impulsor de la iniciativa con la revista económica de EL MUNDO. Por esto, la aceptación de la Casa Real «implica la máxima inclusión institucional que podríamos desear, una especie de reconciliación».

Así lo comparte Francisco Pascual, adjunto al director de EL MUNDO

Y de Actualidad Económica, que celebra esta aceptación como un orgullo: «La defensa de los derechos humanos y de la dignidad de las personas es inseparable de la libertad de empresa y de los derechos de los trabajadores».

El jurado del Top Líderes LGBTI+

2025, compuesto por representantes de la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano,

CEOE, Actualidad Económica, Fundación IE, Fundación Once, LinkedIn y un periodista, ha seleccionado 45 perfiles entre más de 130 candidaturas.

En esta edición, se incluyen tanto



"El colectivo LGBTI+ es el más invisible en las empresas y es donde más trabajo queda por hacer" Portada de la edición especial de AE.

líderes del colectivo como, por primera vez, profesionales aliados y se pone especial énfasis en visibilizar a personas LGBTI+ en la alta dirección y en otros ámbitos de la



El orgullo se aferra a su bandera ante la cruzada contra el arcoíris de Trump

empresa. En este sentido, la portada es una entrevista doble a dos aliados, el secretario general del consejo de Telefónica, Nicolás

Oriol, y la directora general de



Secciones de la edición especial de la revista 'Actualidad Económica'. El paso al fre de los aliados: "Si alguien tiene que preguntar a qué baño debe ir es que el entorno no es tan seguro"

Hewlett Packard para España y Portugal, Esther de Gaspar de Telefónica y Hwelett Packard. También se reconoce a 25 empresas inclusivas.

El contexto internacional hace que

este respaldo sea especialmente relevante. En EEUU, las políticas DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) están siendo objeto de ataques frontales. Ese retroceso es una «alerta del peligro de poner el foco en las tendencias, en las corrientes de pensamiento y en las modas», asegura Sainz de Aja. Sin embargo, «la Casa Real siempre se ha mantenido fiel a los valores y a los derechos humanos en la Constitución».

La edición está dedicada al valor de la alianza. Redi insiste en que la diversidad no se conquista en solitario. «La unión no es que haga la fuerza. Permite abordar esta cuestión de la forma adecuada», subraya. Este es un problema de toda la sociedad. España ha avanzado, pero «la excepción es el mundo de la empresa». Solo cuatro

de cada 10 personas LGBTI+ se sienten con la libertad de mostrarse abiertamente en el trabajo.

Reconocimientos externos

El Portal para Asociadas de REDI fue seleccionado entre las 100 mejores ideas de 2025 por la revista Actualidad Económica de El Mundo.

20
25

ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS

1
Por la compra de un pescado sostenible
MAKRO DISTRIBUCIÓN
MAJORISTA
Crianza y Salvaje. Pesca de Origen son dos sellos diseñados por Makro y el chef Angel León. Buscan identificar el origen del pescado y ensalzar sus bondades. El primero implica compromiso con un uso eficiente de los recursos y la preservación de la biodiversidad marina. El segundo ofrece una gran diversidad de especes con infinitas posibilidades culinarias.

2
Una bebida vegetal de centeno
PASCUAL
Vivesoy Centeno. La primera bebida vegetal de centeno del país, emplea cereales 100% españoles. No sólo revitaliza este tipo de cultivo como una alternativa saludable, sino que ha supuesto un importante reto de investigación por la búsqueda de la variedad de centeno óptima.

3
Más proteína en el atún natural
VALTERESA
De una media de 18 gramos por cada ración

100

MEJORES IDEAS

La actividad innovadora de las compañías españolas no se detiene. Como viene siendo habitual desde hace ya varias ediciones, los ámbitos de la digitalización, la RSC, la sostenibilidad y la salud vuelven a aglutinar la mayor parte de los productos y servicios galardonados.

Coordinador: **Rubén G. López**
Redacción: **Ana Romero, Ángel G. Perianes, Silvia Fernández y Jaime Vicioso**

* EL NÚMERO DE CADA IDEA NO IMPLICA NINGÚN TIPO DE jerarquía.

netos hasta 24 gramos es lo que incrementa la proteína Atún Claro Calvo al Natural. Pro en esta variedad de sus latas. Es un aumento del 50% y, según la marca, es perfecta para quienes quieren recuperar tejido y mantener masa muscular después de hacer deporte y llevar una vida saludable.

4
Nueva línea para freidoras de aire
DIA METAL ESPAÑA
Cerca de 100 productos especialmente diseñados para ser cocinados en freidoras de aire componen la nueva línea de DIA. Desde platos preparados hasta carnes, pescados, vegetales y snacks; para ser cocinados sin aceite en respuesta a la demanda de una alimentación más sana, rápida y cómoda.

5
Fruta embotellada para cócteles
SOLIMEX
La confección de cócteles, smoothies y batidos para los hosteleros es más práctica con las bases de fruta natural embotellada de esta marca murciana. Las variedades ideadas por su mixólogo permiten la elaboración con o sin alcohol en 30 segundos. La solución se conserva a temperatura ambiente durante un año, hasta 15 días una vez que se ha abierto, y se presenta en envases de plástico reciclado.

36
De la generación de cristal a la del metal
FUNDACIÓN DEL METAL
PARA LA FORMACIÓN
El movimiento *Generación del Metal* busca atraer a jóvenes a una profesión en la que habrá que cubrir 35.000 vacantes durante los próximos años. Aspira a desterrar los mitos de que el trabajo con el metal es eminentemente físico, ya que muchos puestos están vinculados a la robótica, el diseño en 3D o la automatización de procesos. Además, los salarios superan los 2.000 euros netos en el sector.

37
Por el talento joven
KPMG
La *Talenta* es una iniciativa de la consultora

para encontrar nuevos profesionales entre el talento universitario de la Generación Z. Se trata de una jornada en la que los jóvenes interactúan directamente con los profesionales de KPMG a través de dinámicas, espacios temáticos y actividades diseñadas para conectar con sus intereses y aspiraciones. El objetivo es poder ofrecer una propuesta de valor al futuro empleado.

38
Más plantillas con profesionales LGTBI
REDI (RED EMPRESARIAL POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGTBI)
Su *Portal para Asociadas* permite a las empresas integrar la diversidad y la inclusión de este colectivo en su estrategia corporativa. Ofrece formación especializada,

materiales, asesoramiento de diversidad y espacios de *networking* a las redes empleadoras y los profesionales.

39
Una ruta hacia la empleabilidad
GI GROUP HOLDING
Un autobús itinerante por distintos puntos de la geografía española ha llevado a cabo la *GI Bus Tour*, organizada por esta multinacional especializada a ofrecer soluciones de recursos humanos. Su doble objetivo ha sido mejorar la empleabilidad de las personas en búsqueda activa de empleo o que buscan reorientar su carrera profesional, y potenciar el talento local e impulsar el desarrollo de las empresas de cada zona. Para lograrlo, ha incluido charlas y talleres.

PUBLICIDAD Y MARKETING

40
Hologramas en las ventanas del autobús
SCREENSOR TECH
Esta empresa instala módulos holográficos transparentes en las ventanas de los autobuses. La iniciativa se llama *ClearAd* y proyecta al exterior contenido publicitario dinámico sin comprometer la visibilidad desde el interior del vehículo. Así, las ventanas se convierten en una pantalla interactiva con publicidad geolocalizada, que adapta los contenidos a la ubicación del vehículo.

41
Por otro siglo de tecnología humana
TELEFÓNICA
Con la campaña titulada *Imaginemos cien años más*, el gigante español de las telecomunicaciones conmemoró el año pasado su centenario imaginando un futuro tecnológico más humano. Valiéndose de una narrativa inspiradora y de formatos digitales altamente innovadores, esta acción apostó por promover el optimismo respecto al papel de la tecnología durante el próximo siglo. La piedra angular de la campaña fue una pieza audiovisual que se difundió en

televisión y redes sociales. La campaña logró una alta interacción con el público joven, derivando en un alza en la intención de contratación de la plataforma Movistar del 50% y del 17%, en el caso de su operadora Oz.

42
Nadal nos anima a llevar una vida sana
NOL PRO HEALTH
Pro-Health, la marca de suplementos alimenticios de Rafael Nadal y la compañía Cantabria Labs, celebró su primer año de vida con una campaña sobre la importancia de mantenerse sanos. La acción, que impactó en 21 millones de personas, fue protagonizada por el propio Nadal, resaltando que los suplementos nutricionales no sólo son para los deportistas.

43
Aire libre contra la miopía infantil
MULTIOPTICAS
La cadena de ópticas ha sensibilizado sobre la miopía infantil que tiene su origen en el escaso

Otros artículos y apariciones más destacadas

Cuenta atrás para las normas antidiscriminación en las empresas
(Cinco Días, 06/04/2025)

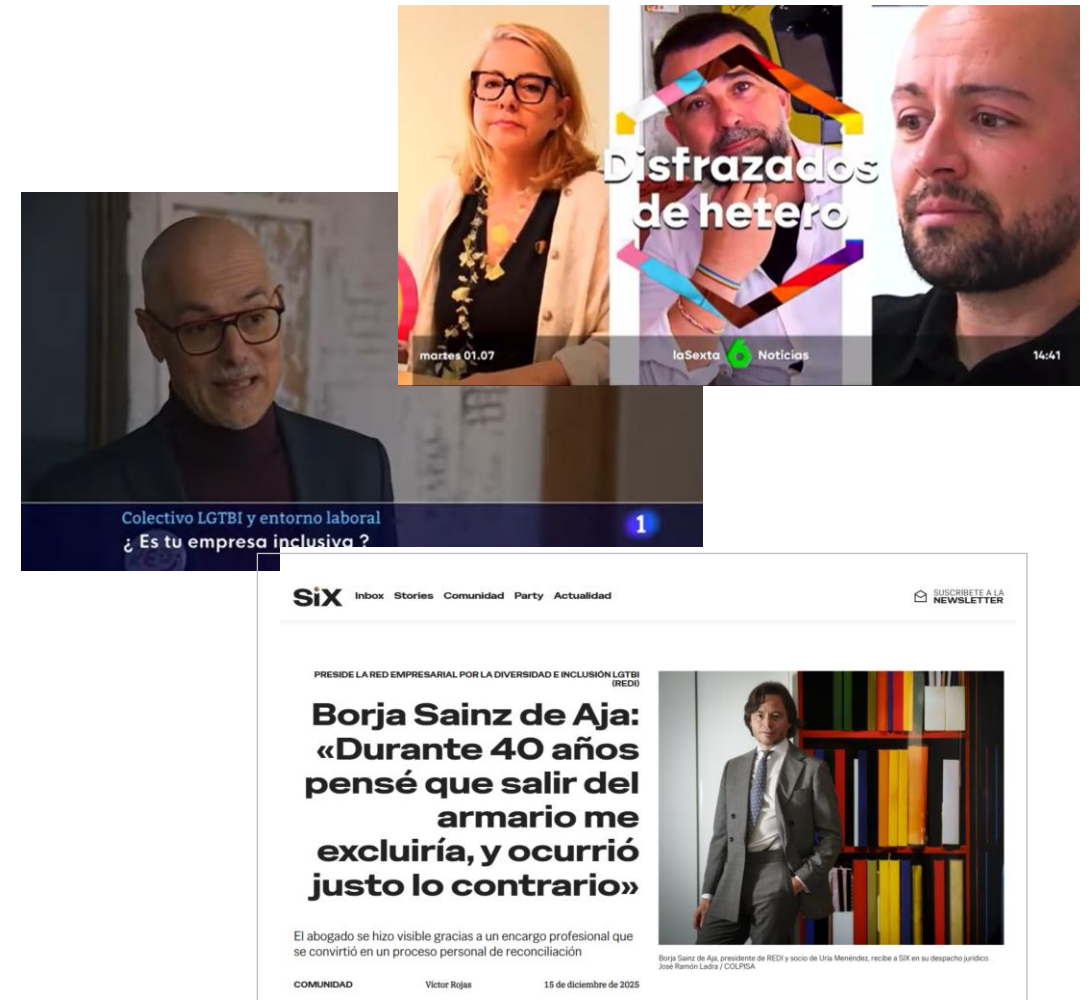
“REDI ha conseguido cambiar el paradigma y hacer que la gestión de la DEI-LGBTI sea una práctica habitual en las empresas españolas” (Corresponsables, 02/06/2025)

Borja Sáinz de Aja, abogado: “El despacho me sacó del armario”
(El País, 05/07/2025)

Beatriz Torres, directora de marketing de Parfums Christian Dior: “Lo diferente nos asusta, lo fácil es rechazarlo” (Forbes, 27/11/2025)

Actualidad Económica y REDI entregan los Premios Top Líderes LGBTI+ España 2025 (Expansión, 11/12/2025)

Borja Sainz de Aja: “Durante 40 años pensé que salir del armario me excluiría, y ocurrió justo lo contrario” (Revista SIX, 15/12/2025)



Six

Cinco días

El Mundo

Actualidad económica



Borja Sainz de Aja
PRESIDENTE LA RED EMPRESARIAL POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI (REDD)

«Durante 40 años pensé que salir del armario me excluiría, y ocurrió justo lo contrario»

POR VÍCTOR ROJAS
FOTOS DE JOSÉ RAMÓN LADRÁ / COLPIISA

Creció con referentes marginales, consciente de que salir del armario le excluía de la sociedad y de que su vida personal debía mantenerse al margen de lo profesional. Todo cambió cuando le encargaron organizar el área de diversidad e inclusión LGBTI de Unia Menéndez, el despacho jurídico del que es socio desde 2014. Lo que empezó como una responsabilidad laboral se transformó en un proceso personal de reflexión y visibilidad que lo llevó a salir del armario ante toda la organización. Ahora, años después, Borja Sainz de Aja es una de las voces más visibles de la diversidad LGBTI en el ámbito corporativo.

GRUPO | VÍDEO | 25.34

CincoDías

Fortuna

RECURSOS HUMANOS >

38 Cuenta atrás para las normas antidiscriminación en las empresas

Las compañías con más de 50 empleados deben tener listas en los próximos días una serie de medidas para la igualdad de las personas LGBTBI, aunque sean las recogidas en la legislación



26 **TOP LÍDERES LGBTBI** Especial Las compañías más inclusivas

25 EMPRESAS INCLUSIVAS

AMADEUS
País sede principal: España
Empleados España: 1.600
Años actividad: 37 Años con políticas LGBTBI: 10

APRIL-SANTÉ PREVOYANCE ESPAÑA
País sede principal: Francia
Empleados España: 300
Años actividad: 9 Años con políticas LGBTBI: 9

ASTRAZENECA ESPAÑA
País sede principal: Reino Unido
Empleados España: 2.400
Años actividad: 26 Años con políticas LGBTBI: 5

AXA
País sede principal: Francia
Empleados España: 2.400
Años actividad: 144 Años con políticas LGBTBI: 10

BANCO SABADELL
País sede principal: España
Empleados España: 1.500
Años actividad: 144 Años con políticas LGBTBI: 3

ABBUS
País sede principal: Francia
Empleados España: 1.685
Años actividad: 45 Años con políticas LGBTBI: 8

ALLIANZ SEGUROS
País sede principal: España
Empleados España: 1.500
Años actividad: 144 Años con políticas LGBTBI: 3

EL MUNDO | jueves, 11 de diciembre de 2025

ACTUALIDAD ECONÓMICA

BOLSA

NATURY Último cierre: 26,5 euros +0,04%

MEXI 95

Actualidad Económica y Redi premian a los Top Líderes LGBTBI+

El 38% «entra y sale del armario todos los días según entra y sale de las empresas»

45 **Actualidad Económica y Redi premian a los Top Líderes LGBTBI+**

En su gala de premios se entregaron los premios a los líderes más inclusivos de España y del mundo.

CONTRA LA ELA Escuelas LGBTBI Antidiscriminación

SI QUIERES PUEDES PRACTICA DEPORTE ADAPTADO CON FUNDACIÓN TAMBIÉN

Voces, aprendizajes y retos

La comunidad como protagonista

En 2025, la comunicación de REDI puso un énfasis especial en dar voz a su comunidad: empresas asociadas, personas LGBTI, aliadas y profesionales comprometidos con la inclusión.

TESTIMONIOS:



"Vuestro trabajo son personas y eso es algo que admiro"

Alicia García-Raboso, de BBVA



"REDI ha sido un regalo"

Ángel Gutiérrez, AXA



"Acabamos de lanzar nuestro ERG con ayuda de REDI. Nos está ayudando muchísimo con el proceso de mentorización"

Tania García, Redeia



"Tenemos el equipo mejor preparado para tratar desde un punto de vista profesional la diversidad e inclusión LGBTI en la empresa de todo el ámbito iberoamericano"

Borja Sainz de Aja, Uría Menéndez



"Recomiendo muchísimo que [las empresas] se adhieran a REDI porque van a aprender un montón y van a cambiar la forma de pensar de su empresa"

Dana Labrador, ENAIRE



"Nos abre una oportunidad de contactar con otras personas, plantearnos nuevas preguntas, darnos nuevas ideas y nuevo impulso e ilusión por seguir trabajando"

Sara Duro, Écija Abogados

Aprendizajes y mirada al futuro

El crecimiento de la actividad comunicativa trajo consigo aprendizajes clave:

- La necesidad de priorizar audiencias y mensajes.
- La importancia de seguir profundizando en el impacto cualitativo.
- El valor de una comunicación honesta, rigurosa y coherente con los valores de REDI.

De cara a 2026, REDI continuará apostando por una comunicación estratégica, transparente y orientada al impacto, comprometida con la construcción de entornos laborales libres de discriminación.



5. Cuentas anuales

Los ingresos totales de REDI en 2025 superaron los **820.000 euros**, de los cuales el 73% proceden de las cuotas de las Asociadas. Estos ingresos suponen un **incremento de más del 30%** respecto al ejercicio anterior.

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

El **patrimonio neto** de REDI a cierre de 2025, teniendo en cuenta el remanente acumulado de ejercicios anteriores, ha sido de **93 mil euros**.



CUENTAS DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS - REDI	Ejercicio 2025	Ejercicio 2024
1. INGRESOS DE LA ACTIVIDAD PROPIA	602.585	512.465
a) CUOTAS DE ASOCIADOS Y AFILIADOS	602.585	507.290
d) SUBVECIONES IMPUTADAS AL EXCEDENTE DEL EJERCICIO		5.175
2. VENTAS Y OTROS INGRESOS DE LA ACTIVIDAD MERCANTIL	220.223	91.498
7. OTROS INGRESOS DE LA ACTIVIDAD		10
8. GASTOS DE PERSONAL	-445.987	-297.132
a) SUELDOS, SALARIOS Y ASIMILADOS	-344.872	-231.382
b) CARGAS SOCIALES	-101.114	-65.750
9. OTROS GASTOS DE LA ACTIVIDAD	-379.206	-293.613
a) SERVICIOS EXTERIORES	-389.996	-294.364
b) TRIBUTOS	10.790	751
10. AMORTIZACIÓN DEL INMOVILIZADO	-725	-476
A.1) EXCEDENTE DE LA ACTIVIDAD (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12+13)	-3.111	12.750
15. GASTOS FINANCIEROS		-80
a) POR DEUDAS CON ENTIDADES DEL GRUPO Y ASOCIADAS		-80
17. DIFERENCIAS DE CAMBIO	-15	-4
A.2) EXCEDENTE DE LAS OPERACIONES FINANCIERAS (14+15+16+17+18)	-15	-84
A.3) EXCEDENTE ANTES DE IMPUESTOS (A.1+A.2)	-3.126	12.665
19. IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS		-244
A.4) EXCEDENTE DEL EJERCICIO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS (A.3+19)	-3.126	12.421
A.5) VARIACIÓN DE PATRIMONIO NETO RECONOCIDA EN EL EXCEDENTE DEL EJERCICIO (A.4+20)	-3.126	12.421
J) RESULTADO TOTAL, VARIACIÓN DEL PATRIMONIO NETO EN EL EJERCICIO (A.5+E+F+G+H+I)	-3.126	12.421

A continuación, se muestra el balance de situación de REDI a cierre de 2025:

ACTIVO	2025	2024	PATRIMONIO NETO Y PASIVO	2025	2024
A) ACTIVO NO CORRIENTE	3.005	1.776	A) PATRIMONIO NETO	92.979	96.106
III. INMOVILIZADO MATERIAL	3.005	1.776	A-1) FONDOS PROPIOS	92.979	96.106
2. INSTALACIONES TÉCNICAS Y OTRO INMOVILIZADO MATERIAL	3.005	1.776	III. EXCEDENTES DE EJERCICIOS ANTERIORES	96.106	83.684
			1. REMANENTE	96.106	83.684
			IV. EXCEDENTE DEL EJERCICIO	-3.126	12.421
B) ACTIVO CORRIENTE	428.280	381.788	C) PASIVO CORRIENTE	338.306	287.458
IV. DEUDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A COBRAR	166.283	113.014	III. DEUDAS A CORTO PLAZO	-5.106	
1. CLIENTES POR VENTAS Y PRESTACIONES DE SERVICIOS	156.803	103.214	5. OTROS PASIVOS FINANCIEROS	-5.106	
3. DEUDORES VARIOS	9.310	9.800	VI. ACREEDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A PAGAR	62.922	22.720
5. ACTIVOS POR IMPUESTO CORRIENTE	170		3. ACREEDORES VARIOS	32.034	2.108
VIII. EFECTIVO Y OTROS ACTIVOS LIQUIDOS EQUIVALENTES	261.996	268.773	5. PASIVOS POR IMPUESTO CORRIENTE		79
1. TESORERÍA	261.996	268.773	6. OTRAS DEUDAS CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	30.887	20.532
			VI. PERIODIFICACIONES A CORTO PLAZO	280.490	264.737
TOTAL ACTIVO (A+B)	431.286	383.564	TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)	431.286	383.564

6. REDI Portugal

REDI Portugal nace de la mano de REDI, que detectó la necesidad de llevar su mensaje y visión al país vecino. Las empresas que tienen presencia en todo el territorio peninsular querían a una organización con la que trabajar la D&I LGBTI en Portugal.

Ambas comparten su misión y visión, aunque son dos organizaciones con total independencia jurídica y de acción.



REDI Portugal es gobernada por tres órganos sociales, de acuerdo con la legislación portuguesa: Conselho de Administração (idéntico a la Junta Directiva); Conselho Fiscal (que supervisa la actividad de la Tesorería y los ingresos y gastos de la asociación) y Mesa da Assembleia Geral (que asegura el buen funcionamiento de la Asamblea General y su independencia del Conselho de Administração).

Además, **REDI España es asociada fundadora especial** de REDI Portugal.

A continuación, se resumen los órganos de gobiernos, evolución de Asociadas y principales actividades de REDI Portugal. El detalle puede consultarse en su propia [Memoria Anual](#).

Conselho de Administração



João Mattamouros Resende
Presidente
Cuatrecasas



Afonso Russell Pereira
Vice-Presidente
Sonae



Marta Herraiz
Tesoureira
REDI España



Sara Buira
Secretária
Uría Menéndez



Marisa Parreira
Vogal
FCC Construcción



Raquel Hernandez Perez
Vogal
Siemens



Susana Silva
Vogal
El Corte Inglés

Conselho Fiscal



Carla Gonçalves Inácio
Presidente
PwC Portugal



Ana Reis
Vogal
Repsol Portuguesa



Álvaro Roquette
Vogal
L'Éléphant



Sarah Armas
Suplente
Amadeus

Mesa da Assembleia Geral



André Gerson
Presidente
GCIMEDIA Group



Bruno Ferreira
Vice-Presidente
PLMJ



João de Lemos Portugal
Secretário
CSSL Advogados

Evolución de Asociadas

La escritura notarial de constitución de REDI Portugal se formalizó el 22 de mayo de 2025 en la sede de Cuatrecasas en Lisboa. La constitución de REDI contó con **25 asociadas**: 12 grandes empresas, 6 medianas empresas, 6 pequeñas empresas y 1 asociada fundadora especial (REDI España). A lo largo del año, nuevas organizaciones se unieron a REDI y la asociación cerró 2025 con **37 asociadas**, de las cuales 15 eran grandes empresas, 7 medianas empresas, 14 pequeñas empresas y 1 asociada fundadora especial.

El Conselho de Administração definió **2026 como un año de expansión**, fijando el objetivo de captar al menos 6 grandes empresas a lo largo del año y un crecimiento proporcional en las demás categorías, así como la ambición de contar con, al menos, una nueva asociada en cada categoría.

Categoría	Fundadoras	31 de Diciembre de 2025
Gran Empresa	12	15 (+3)
Mediana Empresa	6	7 (+1)
Pequeña Empresa	6	14 (+8)
Asociada Especial	1	1 (+0)
TOTAL	25	37

Resumen de Asociadas

ASOCIADA	CATEGORÍA
1. Airbus Portugal S.A.	Gran Empresa Fundadora
2. Amadeus - Soluciones Tecnológicas, S.A., Sociedad Unipersonal PME Fundadora	PYME Fundadora
3. Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión REDI	Fundadora Especial
4. BCD Travel	PYME Fundadora
5. Brico Depot Portugal, S.A.	Gran Empresa Fundadora
6. CCSL Advogados, SP, RL	PYME Fundadora
7. Coca-Cola Europacific Partners Portugal	Gran Empresa Fundadora
8. Colgate Palmolive, Lda.	PYME Fundadora
9. Cuatrecasas, Sociedade de Advogados, SP, RL	Gran Empresa Fundadora
10. Cosmiknotorg, Lda. (DeHouse)	PYME
11. El Corte Inglés, Grandes Armazéns, S.A.	Gran Empresa Fundadora
12. Esprinet Portugal, Lda.	PYME Fundadora
13. FCC Construcción, S.A.	PYME Fundadora
14. Forlopd Portugal, Lda.	PYME
15. GCIMEDIA Group	PYME Fundadora
16. Gilead Sciences, Lda.	PYME Fundadora
17. Grupo Ageas Portugal	Gran Empresa Fundadora
18. Hydro Aluminium Extrusion Portugal HAEP, S.A.	PYME Fundadora
19. Iman Temporing – E.T.T., Unipessoal, Lda. (Iman Corp.)	PYME
20. ImpactSci, Lda.	PYME

ASOCIADA	CATEGORÍA
21. Inditex	Gran Empresa
22. Conversa Piramidal – Unipessoal, Lda. (JPVA)	PYME
23. Kyowa Kirin Farmacêutica, Unipessoal, Lda.	PYME
24. L'Éléphant	PYME Fundadora
25. Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva e Associados	Gran Empresa
26. Nippon Sanso Portugal, Unipessoal, Lda.	Gran Empresa Fundadora
27. PLMJ Advogados, SP, RL	Gran Empresa Fundadora
28. PricewaterhouseCoopers & Associados – SROC, Lda.	Gran Empresa Fundadora
29. Pérez-Llorca Portugal, S.L.P. - Sucursal em Portugal	PYME
30. Pirateparadise Lda. (Villa 3 Caparica)	PYME
31. Pur'ple Unipessoal, Lda.	PYME Fundadora
32. Repsol Portuguesa, Lda.	Gran Empresa Fundadora
33. Securitas - Serviços e Tecnologia de Segurança, S.A.	Gran Empresa
34. Siemens, S.A.	Gran Empresa Fundadora
35. Sonae, SGPS, S.A.	Gran Empresa Fundadora
36. Tinkle Portugal, Sociedade Unipessoal, Lda.	PYME
37. Uría Menéndez Abogados S.L.P. - Sucursal em Portugal	PYME Fundadora

Resumen de actividades

Evento de lanzamiento:
17 de junio en Cuatrecasas, Lisboa

Estuvieron presentes **más de 60 personas, de empresas fundadoras** e interesadas en adherirse a REDI.



Resumen de actividades

Segundo Semestre

Junio	Evento de lanzamiento de REDI Portugal (Cuatrecasas)	Webinar "REDI and Inclusive Practices in the Corporate World" (Fujitsu)	Talk "Fio da Mudança" (Sonae)	Roundtable "Office Politics: Tech, Power, and the Fight against DEI Rollbacks" (EuroPride Lisboa 2025)	Café com Diversidad "Reflexão sobre DIB" (Hydro)	Talk "Diálogos sobre Inclusão no Local de Trabalho" (DeHouse)	-	-
Julio	-	-	-	-	-	-	-	-
Agosto	-	-	-	-	-	-	-	-
Septiembre	Reunião Conselho de Administração	Reunião Conselho Fiscal	-	-	-	-	-	-
Octubre	Encuentro formativo y de networking "Sensibilização para a Diversidade e Inclusão LGBTI nas Empresas" (El Corte Inglés)	-	-	-	-	-	-	-
Noviembre	Reunião Conselho de Administração	Reunião Conselho Fiscal	Reunião Assembleia Geral	Conferencia "Marcas com propósito: D&I no Grande Consumo" (GCIMedia; Cuatrecasas)	Conferencia "Innovators Forum 2025" (Sonae)	Formación <i>ad-hoc</i> "Sensibilização sobre D%I LGBTI para toda a equipa (Pérez-Llorca)	Protocolo con APG - Associação Portuguesa de Gestão das Pessoas	Protocolo con Universidade Nova de Lisboa
Diciembre	-	-	-	-	-	-	-	-

7. Avance de actividades 2026



De cara al año 2026, REDI quiere continuar esta trayectoria de cambios y transformaciones, siempre con el objetivo de seguir acompañando a nuestras Asociadas en pro de su evolución cultural, así como generando contenidos de alto impacto mediático que las continúen posicionando como motores del cambio social.

Como cada año, **a finales de 2025 la Junta Directiva y el Equipo de Dirección de la Asociación establecen una estrategia anual para el año siguiente.** Esta estrategia comprende una serie de hitos deseables, entre los que se encuentran:

- **Aportar más valor a las empresas en cumplimiento normativo y gestión del talento**, innovando en herramientas prácticas que permitan avanzar más allá de los mínimos legales y reforzando el acompañamiento personalizado a las empresas Asociadas.
- **Aumentar nuestra presencia dentro y fuera del ámbito corporativo**, con comunicación externa, publicación de materiales de alto impacto y sinergias con responsables de comunicación de las Asociadas, reforzando, además, la presencia territorial más allá de Madrid.
- **Consolidar y capacitar al equipo REDI**, con una reestructuración del organigrama y reforzando funciones especializadas clave, como producción de eventos, recursos humanos y gestión administrativa.



Para continuar impulsando iniciativas de éxito, seguiremos trabajando en más proyectos expansivos, entre los que destacan:

- **Afianzar proyectos ya establecidos**, como las Academias REDI, la iniciativa Top Líderes LGBTI y los eventos LGBT+@Work.
- **Fomentar las comunidades REDI**, teniendo especial foco a la comunidad 'REDI to Connect Employees' y chapters sectoriales, con oportunidad de generar nuevas comunidades (chapter biofarmas).
- **Acompañar a REDI Portugal** en su primer año de vida.
- **Potenciar la presencia de mujeres LBTI** en el ecosistema REDI, reforzando su presencia en eventos, contenidos y espacios de referencia.

Además, en los primeros meses de 2026 y hasta la fecha de redacción de esta Memoria, REDI ya ha sumado **14 nuevas Asociadas** de todos los tamaños y sectores, siendo **8** de ellas pertenecientes a la categoría de Grandes y Medianas Empresas. Con este crecimiento, la Asociación cuenta con un total de **326 Asociadas**.

En cuanto a las **actividades** de REDI, en lo que va de 2026 se han llevado a cabo las siguientes:

- **Jornada 'Acceso al empleo inclusivo'**, en colaboración con la Escuela de Negociación Empresaria EdeNE de CEOE.
- **2 Cafés virtuales**, un nuevo modelo de evento online con el objetivo de sensibilizar sobre temas concretos de D&I LGBTI. La primera edición, con título 'Inclusión trans en el trabajo' contó con la colaboración de nuestras Asociadas Hilti y McDonald's, mientras que la segunda edición se llamó 'Claves para un Orgullo corporativo con impacto en las personas' y contó con la participación de nuestra Asociada DKV Seguros.

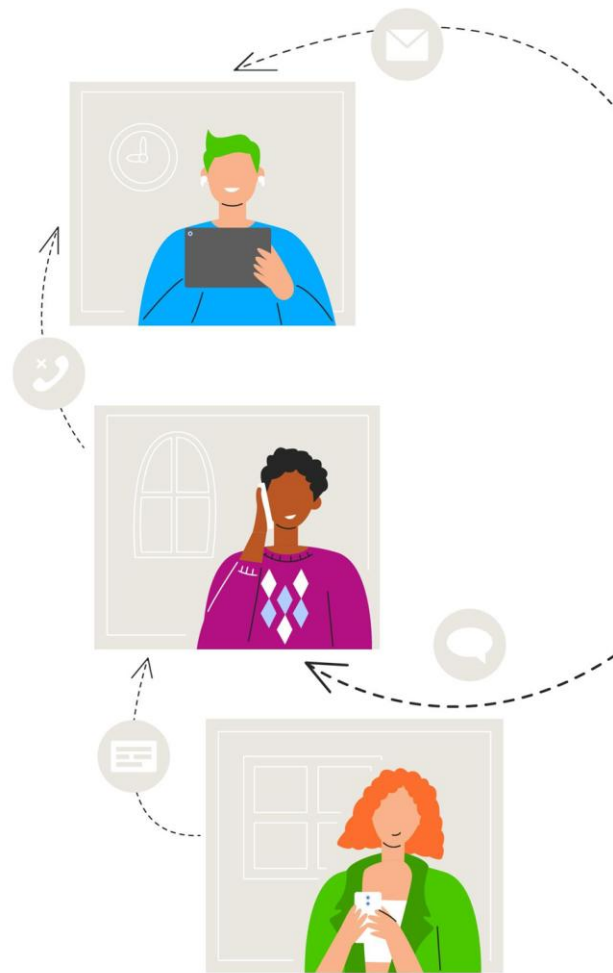


- **Cursos formativos online bonificables, en dos modalidades: 'Diversidad e Inclusión LGBTI en la empresa. Conceptos básicos' y 'Conceptos y gestión de la diversidad e inclusión LGBTI en la empresa'**, desarrollados por REDI con el apoyo de nuestra Asociada colaboradora ALKU e ideados para facilitar el cumplimiento de las medidas Asociadas al Real Decreto 1026/2025. **Más de 2.600 personas** ya se han formado a través de nuestros cursos en el primer cuatrimestre de 2026.
- **1 Encuentro del Chapter legal**, organizado por nuestra Asociada Freshfields, con título 'Rompiendo moldes: Mujeres LGBTI que redefinen el sector legal'.
- **1 REDI to Connect Employees** presencial, en colaboración con nuestra Asociada WPP.

- **3 sesiones de onboarding** para nuevas Asociadas.
- **Más de 10 sesiones estratégicas y eventos** en donde REDI participa para seguir activando y potencializando espacios de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros para que se valore el talento, con independencia de su identidad, características sexuales, expresión de género u orientación sexual.
- **Más de 570 asistencias ad-hoc** y acompañamiento al ecosistema de Asociadas.
- **Casi 10 charlas ya impartidas a nuestras Asociadas** y más de 15 programadas para los próximos meses.
- **Más de 30 reuniones estratégicas para garantizar el buen funcionamiento de la Asociación**, acciones como reuniones semanales del Equipo Directivo y periódicas de la Junta Directiva.



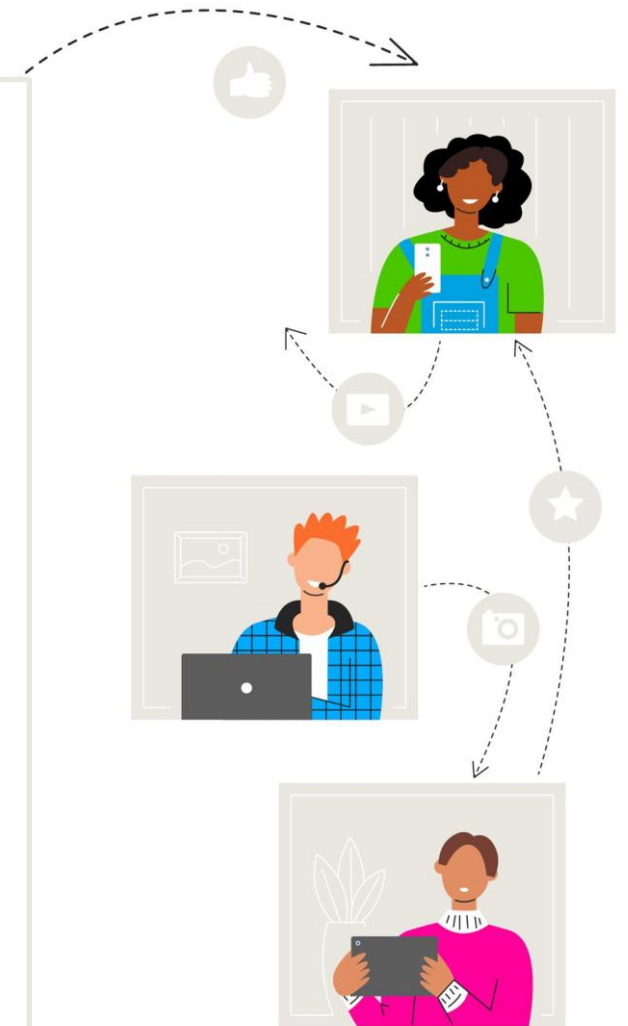
8. Are you REDI?



¿Quieres formar parte del primer y más amplio ecosistema de empresas y profesionales en España en favor de la diversidad e inclusión de las personas LGBTI en el contexto laboral?

Si aún no te has asociado, **¡consúltanos!** Es muy sencillo y te explicaremos todo lo que necesitas saber.

Nos encantará acompañarte para activar y potenciar un espacio de trabajo más respetuoso, inclusivo y seguro, donde se valore el talento con independencia de su identidad, características sexuales, expresión de género u orientación sexual.



Todos nuestros beneficios, a tu alcance. Are you REDI?

Recursos y conocimiento empieza a trabajar la D&I LGBTI	Formación amplía y consolida tus conocimientos	Asesoramiento personalizado Te acompañamos en tu día a día	Networking y eventos Sácale partido al ecosistema REDI	Difusión y visibilidad Visibilízate y mantente al día
<p>Accede de manera exclusiva a materiales y guías: lenguaje inclusivo, idearios, glosarios, efemérides, argumentarios, etc.</p> <hr/> <p>Trabaja áreas concretas de la D&I LGBTI con nuestros manuales de buenas prácticas 'REDI to Learn'</p> <hr/> <p>Asienta tus conocimientos en pocos minutos con nuestras píldoras e-Learning</p> <hr/> <p>Realiza un autodiagnóstico basado en los principios para empresas de la ONU</p> <hr/> <p>Accede a los últimos estudios e informes</p>	<p>Participa en las Academias REDI, jornadas experienciales dos veces al año con formaciones y actividades lúdicas para la plantilla</p> <hr/> <p>Accede a nuestros seminarios web 'REDI to Learn' para desarrollar estrategias y buenas prácticas concretas</p> <hr/> <p>Amplía el conocimiento de tu organización con nuestro menú formativo: 13 talleres diferentes que se adaptan al journey de cada empresa</p>	<p>Obtén un acompañamiento en el día a día y resolución de consultas con nuestro Help Desk</p> <hr/> <p>Prepárate para cumplir con la Ley 04/2023 y el Real Decreto 1026/2025, con sesiones de trabajo específicas con la mesa negociadora, seguimiento y feedback para la consolidación del plan LGBTI, entre otras herramientas y servicios</p> <hr/> <p>Obtén soporte para participar en eventos, congresos, índices y candidaturas a premios relacionados con la diversidad LGBTI corporativa</p>	<p>Participa en nuestra comunidad 'REDI to Connect Employees' para empoderar a persona LGBTI empleadas y aliadas</p> <hr/> <p>Comparte tus buenas prácticas en nuestros Chapters sectoriales: sector legal, PYMES, etc.</p> <hr/> <p>Accede a nuestro directorio de más de 250 Asociadas con más de 500 contactos corporativos</p> <hr/> <p>Participa como ponente en eventos propios y externos a través de nuestro directorio de Voces Expertas</p> <hr/> <p>Contacta con las redes de empleados LGBTI de otros países</p>	<p>Difunde tus iniciativas en nuestras RRSS, web y Portal</p> <hr/> <p>Usa el logo REDI para tus iniciativas de D&I</p> <hr/> <p>Obtén visibilidad en nuestra web, materiales, memoria anual, RRSS, nota de prensa y eventos REDI</p> <hr/> <p>Mantente al tanto de todos nuestros eventos, campañas y buenas prácticas de Asociadas con nuestra newsletter</p> <hr/> <p>Participa para formar parte de nuestro listado de personas influyentes TOP LGBTI Líderes España</p>



¡Mira nuestro video corporativo!



RED EMPRESARIAL POR LA
**DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN LGBTI**

contacto@redi-lgbti.org