



La viceconsejera de Empleo ha participado hoy en la jornada *Formación en diversidad e inclusión LGTBI+*

La Comunidad de Madrid forma a sus directores y responsables de las Oficinas de Empleo en materia LGTBI+

- Con el objetivo de fomentar la diversidad y la inclusión laboral de este colectivo

26 de enero de 2021.- La Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, ha iniciado la formación de todos los directores y responsables de la Red de Oficinas de Empleo de la región en materia LGTBI+ con el fin de fomentar la inclusión laboral de este colectivo. En este sentido, la viceconsejera de Empleo, Eva M^a Blázquez, ha participado hoy en una jornada, organizada por el Gobierno regional junto a myGwork, en la que se han analizado la diversidad y la inclusión LGTBI+ en el ámbito del trabajo.

Durante su intervención, Blázquez ha insistido en la necesidad de que estos profesionales adquieran conocimientos específicos en este ámbito, porque “el conocimiento y la formación son las bases sobre las que construir una sociedad abierta, diversa e inclusiva, en la que todos sumemos y trabajemos en libertad”, a lo que ha añadido “el firme compromiso de la Comunidad de Madrid con este colectivo, y la necesidad de emprender más acciones en materia de diversidad e inclusión LGTBI+ tanto en el ámbito de la empresa privada como de las instituciones públicas”.

A lo largo de la jornada se han dado a conocer los datos del estudio ADIM en el marco del *Proyecto Europeo Avanzando en Gestión de la Diversidad LGBT en el Sector Público y Privado*. Según esta investigación, el 72% de estos trabajadores no ha revelado su orientación sexual o identidad de género en su ámbito profesional. Los motivos esgrimidos por estos profesionales son el miedo a perder oportunidades laborales (en el 21% de las ocasiones), al rechazo o aislamiento (18%) y a quedarse sin empleo (7%). Así, los trabajadores LGTBI+ encuestados ocultaban su orientación sexual o identidad de género, entre otros motivos, para evitar estereotipos o prejuicios (en el 43% de los casos) y para que no cambiara la valoración que se tiene de ellos como profesionales (24%).

Por otro lado, en la sesión de trabajo se mostraron también las acciones llevadas a cabo por empresas como Oracle o la Fundación 26 de Diciembre para la inclusión de personas Trans y el Programa LGTBI+ de la Comunidad de Madrid.