**Nota de prensa**

**El congreso de FELGTBI+ cierra con dos objetivos claros: defender los derechos LGTBI a nivel internacional y fomentar el talento diverso dentro de las empresas**

· **Se ha resaltado la necesidad de destinar fondos a proyectos LGTBI en las políticas de cooperación, de reconocer la importancia del servicio exterior español en la defensa de los derechos LGTBI y de salvaguardar los derechos de las personas refugiadas LGTBI.**

· **Apoyar el talento diverso, crear espacios inclusivos y dar más visibilidad a las realidades trans son algunas de las conclusiones del congreso en cuanto a derechos laborales del colectivo.**

(25/03/2022).-La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) ha organizado esta semana el congreso “Empresa y Derechos Humanos” (Business and Human Rights Congress) en colaboración con el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. El congreso, que ha durado tres días, ha contado con la participación de ponentes de alto nivel, empresas y entidades sociales. En total, más de 350 personas asistieron a este encuentro virtual.

Durante las primeras jornadas se han visibilizado los derechos del colectivo en distintas regiones del mundo, se han analizado las estrategias clave de la Unión Europea en esta materia y se han dado a conocer las principales líneas de actuación de la política exterior de España en el ámbito de una cooperación al desarrollo, fundamentada en el marco de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, así como en el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de Derechos Humanos. Como conclusión, se ha remarcado la importancia de destinar fondos a proyectos LGTBI en las políticas de cooperación al desarrollo, el papel del servicio exterior español en la defensa de los derechos LGTBI y se reconoció la vulnerabilidad de las personas refugiadas LGTBI en el plano internacional, sobre todo a raíz de la situación bélica actual.

Para ello, se ha contado con los testimonios de diferentes ponentes de calado internacional, tres de ellos diplomáticos de dilatada experiencia, que han propugnado la defensa de los Derechos Humanos como herramienta legislativa de protección de la comunidad LGTBI+ a nivel internacional. Luís Melgar, primer secretario de la embajada española en China y miembro de la plataforma Exteriores Diverso; Ana Muñoz Padrós, responsable de comunicación y medios de ILGA-Europe; Alejandra Trinidad Toledo Figueroa, fundadora de la Fundación Acuarela y asesora en la Convención Constitucional de Chile; Toño Abad, Responsable Confederal de UGT LGTBI, Consejero del Consejo Económico y Social de España y experto del Comité Económico y Social de Europa para la estrategia LGTBI; Sergio Colina, Jefe del Departamento de Cooperación con los Países Andinos y el Cono Sur del AECID y miembro de la plataforma Exteriores Diverso; y por último, según el orden de aparición, Juan Manuel Molina Lamothe, ministro plenipotenciario en la Secretaría de Estado para Iberoamérica y el Caribe y el Español en el Mundo y miembro de la plataforma Exteriores Diverso.

**La situación laboral de las personas trans sigue siendo alarmante**

Asimismo, se ha abordado la situación laboral del colectivo, especialmente la de las personas trans, analizando los obstáculos y los retos que quedan por alcanzar para lograr una igualdad real y efectiva en todos los ámbitos sociales. En este punto, se ha hecho alusión a una investigación realizada por la FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) que revela que, en España, el 77% de las mujeres trans ha sufrido discriminación a la hora de buscar empleo. Este informe, además, refleja que de las personas trans que están trabajando, un 34% ha sufrido discriminación en el entorno laboral y que un 58% se oculta, evitando hablar de su identidad dentro del trabajo.

Niurka Gibaja, vocal de empresas de la FELGTBI+, quiso señalar ante las empresas que “no tienen idea de lo que significa para una persona trans que una empresa le abra la puerta, porque le estás dando una oportunidad que no se la ha dado nadie, por eso surge ese sentimiento de compromiso, de pertenencia y de orgullo hacia su propia compañía, y eso es algo importante que se debería conocer en el ámbito empresarial”.

**EMIDIS y Yes, We Trans como herramientas para promover la diversidad**

Para paliar esta situación, la Federación ha implementado los programas EMIDIS, Empresas por la Diversidad y “Yes, We Trans”, programa de inserción socio laboral del colectivo trans. Sobre estas iniciativas han versado los dos conversatorios realizados en la última jornada. En ellos, han participado empresas como Telefónica, DELL Technologies, IBM y Admiral Seguros, que hablaron de la importancia de los Planes de Diversidad en las empresas, y ACNUR, Amazon, Fundación ONCE y Google, como ejemplos de casos de éxito en la inserción de personas trans. Estas iniciativas permiten a las empresas alinearse con los estándares de conducta de la ONU para la inclusión del colectivo LGTBI+, así como con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). Además, permiten avanzar en materia de Diversidad, Equidad e Inclusión (De&I) y materializar acciones con el fin de insertar socio laboralmente a las personas trans. Carmen Fernández-Vivanco, responsable de alianzas corporativas en FELGTBI+, afirma que “en esta jornada se ha evidenciado cómo la De&I es un componente esencial para el crecimiento, innovación y sostenibilidad de las corporaciones, pues es obvio que las hace más rentables... pero es que además, las personas más preparadas ya están optando por empresas que cuentan con espacios seguros donde se pueden visibilizar sin riesgo, comprometidas con la sensibilización de toda la plantilla, donde prima la formación en diversidad en el sentido más amplio, y se trabaja a diario para impactar en la cultura corporativa... porque lo que no se nombra no existe, y por ende es fundamental hablar de ello con naturalidad”.

Como colofón, Gibaja hizo una recapitulación de las conclusiones del congreso, destacando la importancia de crear empresas más diversas, fomentar espacios inclusivos que permitan a las personas ser ellas mismas, según sus propias palabras “Be yourself”. Otra de las conclusiones principales del evento ha sido la certeza de que los Derechos Humanos son tarea de todas las personas y para ello, es necesario contar con personas aliadas, que se sumen a la causa del colectivo, aunque no pertenezcan a él. Igualmente, se ha remarcado la necesidad de lograr el compromiso de la alta dirección para cambiar las estructuras empresariales y abrirlas al talento diverso. Como bien han señalado las empresas: la diversidad en las plantillas aumenta la productividad y la competitividad, a la vez que aporta diferentes puntos de vista que ayudan a ofrecer soluciones más eficaces. Para finalizar, se ha hecho un llamamiento para que todas las empresas que apuestan por la diversidad y la inclusión se involucren en la contratación de las personas trans y promuevan espacios de diversidad y respeto en el seno de sus compañías.

Contacto para prensa: Alberto Martínez: [prensa@felgtb.org](mailto:prensa@felgtb.org) / 635 43 73 21