

COE 2022

Actividades implementadas por FELGTBI+ en las que se expresa la defensa de los DDHH y la contribución a la consecución de la Agenda 2030 de Naciones Unidas a través de sus investigaciones y la labor de promover el liderazgo del sector empresarial en el desarrollo de actuaciones en favor de la igualdad y la diversidad LGTBI+

Contenido

Carta de renovación de compromiso	3
Investigaciones: la forma de expresar la realidad de las personas LGTBI+	4
EMIDIS, una herramienta para trabajar los Derechos Humanos, Diversidad y ODS desde la empresa	5
El contexto: oportunidad al talento.....	5
Como oportunidad.....	6
La importancia de intervenir	7
Sinergias EMIDIS	7
ODS: la contribución de FELGTBI+ a través de EMIDIS.....	8
YES, WE TRANS: Una oportunidad de las empresas para alcanzar la igualdad y el trabajo decente	9
Sinergias YES, WE TRANS	9
ODS: la contribución de FELGTBI+ a través de YES,WE TRANS	10
Empresa y Derechos Humanos: Un espacio impulsado por la FELGTBI+ para el análisis y debate	10

Carta de renovación de compromiso

En Madrid a 18 de noviembre de 2022

H.E. António Guterres
Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas
Nueva York, NY 10017, EUA

Estimado señor, me complace comunicarle que la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+), queremos manifestar mediante esta carta nuestro interés en renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial en apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. De la misma forma, mantenemos nuestra intención de seguir apoyando e implementando estos Principios en el marco de nuestra esfera de influencia. Además, informaremos de este compromiso a nuestros grupos de interés y al público en general.

FELGTBI+, como podrán observar en el informe que anexamos, está profundamente comprometida con los principios del Pacto Mundial. Desde nuestra organización nos comprometemos a continuar impulsando medidas que ayuden a fomentar estos principios como ya lo hemos venido haciendo desde el año 2020 y de los cuales podemos resaltar:

- El desarrollo de investigaciones para promover las mejores prácticas: <https://felgtb.org/que-hacemos/investigacion/>
- Apuesta por una influencia significativa en cómo las empresas promueven los derechos humanos y los estándares laborales, a través de nuestros programas EMIDIS y Yes, We Trans: <https://felgtb.org/participa/empresas/>
- Implementando alianzas sobre sostenibilidad corporativa e interactuando con otras partes interesadas.
- Organizando el Congreso de Empresas y DDHH: <https://felgtb.org/blog/2022/03/25/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/>
- Apoyando a los participantes empresariales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas mientras implementan e informan sobre sus esfuerzos de sostenibilidad.
- Interactuando con las redes locales del Pacto Mundial. Animando a las empresas y otras personas con las que interactuamos a participar en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Organizando eventos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Mediante esta declaración ponemos de manifiesto nuestra firme intención de renovar este compromiso en la implantación de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,



M^a Eugenia Sangil Sánchez
Presidenta de FELGTBI+

Investigaciones: la forma de expresar la realidad de las personas LGTBI+

La línea de investigación de FELGTBI+ es una poderosa herramienta que permite conocer la realidad de las personas LGTBI+ desde diferentes perspectivas.

- ⇒ Desde el año 2018 FELGTBI+ publica un informe anual de situaciones de Odio en España. Este informe facilita el conocimiento sobre la situación del odio y las diferentes formas en que se manifiesta, también la discriminación, el contexto, etc.
- ⇒ AÑO 2020 y 2021: se analizó la experiencia de las mujeres trans y su relación con el sistema sanitario en los procesos de transición médica. De este informe se publicaron posteriormente artículos que desde diferentes perspectivas construían un marco ideal de intervención.
- ⇒ AÑO 2020: se realizó una investigación sobre los obstáculos de las mujeres lesbianas, trans y bisexuales en cuanto su relación con el Mercado de Trabajo en el sector privado.
- ⇒ AÑO 2021: se realizó un diagnóstico sobre la visibilidad de las personas con VIH.
- ⇒ AÑO 2021: se estudió la situación de los hogares y la influencia del Mercado de Trabajo en las familias consituídas por mujeres LTB.
- ⇒ AÑO 2021: se realizó una investigación para analizar el impacto en las familias LGTBI+ del desarrollo de la Ley 13/2005.
- ⇒ AÑO 2022: recientemente, se ha investigado cuáles eran las condiciones del profesorado LGTBI+ en los centros de enseñanza no universitarios en España.



Todas las investigaciones están disponibles en la web de la FELGTBI+:

<https://felgtb.org/que-hacemos/investigacion/>

EMIDIS, una herramienta para trabajar los Derechos Humanos, Diversidad y ODS desde la empresa

FELGTBI+ realiza una labor de intermediación con el Ministerio de Asuntos Exteriores para guiar a la empresa en su adhesión a los principios de conducta de NNUU.

La diversidad forma parte de la naturaleza y se encuentra presente en nuestro día a día. Valorar la diferencia es apreciar la importancia de todas y cada una de las personas que forman parte de una comunidad.

En nuestro caso concreto, sensibilizar a un grupo de empleados/as en un tipo de diversidad, de cualquier índole, desarrolla inmediatamente comportamientos más respetuosos y empáticos, con todas las consecuencias positivas que conlleva.

En España existe un interés creciente por parte de las empresas por asegurar un clima laboral respetuoso con todo el equipo, que potencie su implicación, rendimiento y desarrollo profesional, y que resulte en una mayor creatividad, innovación y competitividad.

Al compromiso con la igualdad, se ha unido en los últimos años la necesidad de sensibilizar a las empresas e instituciones también sobre determinados prejuicios socioculturales que todavía existen y que dificultan un clima de integración para las personas LGTBI+ en sus lugares de trabajo.

Desde el año 2016 en que FELGTBI+ puso en marcha la iniciativa EMIDIS los resultados vienen siendo positivos y enriquecedores para todas las partes. Este programa se basa en el análisis y compromiso de las empresas en cuanto a la promoción y el respeto por la diversidad y la generación de entornos seguros para personas LGTBI+. Se han realizado numerosas actuaciones en favor del liderazgo de las empresas y en concreto, del sector productivo, como motor de riqueza, también en modelos de tratamiento a la diversidad. La capacidad de influencia de las empresas en la sociedad, con una contribución adicional. Abordar la diversidad como criterio de innovación en la gestión empresarial es crear democracia y entornos seguros para las personas LGTBI+, sus familias y las familias LGTBI+.

El contexto: oportunidad al talento

España es uno de los países más avanzados del mundo en materia legal en cuanto a derechos igualitarios para las personas LGTBI+. Sin embargo, existe todavía un largo camino por recorrer en cuanto a la erradicación de prejuicios y estereotipos que se perpetúan en el uso del lenguaje y en ciertos comportamientos contra las personas LGTBI+.

Incorporar políticas de tratamiento a la diversidad, en general es dar una oportunidad a un modelo social y económico abierto, inclusivo, democrático y motivante. Por ello, el análisis de contexto y las alternativas son una oportunidad al talento y a la creación de sinergias que incrementan la productividad y el sentimiento de pertenencia.

Como oportunidad



Numerosos estudios y publicaciones han demostrado que incluir la orientación sexual y la identidad de género en los programas de diversidad e inclusión en las empresas aportan resultados al negocio, más allá de los requisitos legales o de la responsabilidad social corporativa.



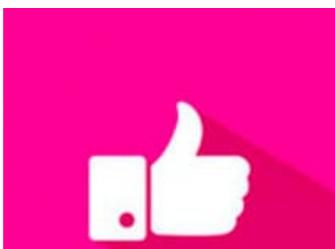
Dichos estudios revelan que los ambientes de trabajo explícitamente inclusivos para las personas LGBTI+ proporcionan un contexto seguro para que éstas puedan desarrollar su carrera sin miedo a estereotipos o prejuicios.



Así, a los beneficios que se obtienen por una buena gestión de la diversidad, como son una mayor atracción y retención del talento y una mayor apertura de puntos de vista e innovación de productos y servicios, se unen un mayor nivel de satisfacción y compromiso por parte de las/os empleadas/os LGTBI+, lo que redundará en un aumento de su rendimiento y productividad.



Se ha demostrado que cuando las personas LGTBI+ pueden visibilizarse sin temor en sus trabajos, son un 20-30% más productivas.



Adicionalmente, las empresas que mejor gestionan la diversidad e inclusión de las personas LGTBI+ se encuentran más preparadas para conectar con sus clientes diversos.

La importancia de intervenir



Por otro lado, es importante señalar que las empresas no son necesariamente conscientes de que tienen una oportunidad de inclusión entre sus empleadas/os LGTBI+ ya que, en muchas ocasiones, las personas LGTBI+ ocultan su identidad en el contexto laboral.



Un estudio reciente muestra que sólo el 38% de las empleadas/os LGTBI+ en España se atreve a visibilizar completamente su orientación sexual o su identidad de género en su lugar de trabajo, por miedo a las repercusiones que pudiera tener en su progresión y en sus relaciones laborales.



Dichos estereotipos y prejuicios se extienden al ámbito laboral y se ha demostrado que impiden a las/os empleadas/os LGTBI+ desarrollarse profesionalmente con todo su potencial.

Sinergias EMIDIS

Empresas que nos han acompañado

- | | | |
|-------------------|-------------------|------------------|
| ⇒ Admiral seguros | ⇒ AXA | ⇒ Telefónica |
| ⇒ Airbus | ⇒ Fundación ONCE | ⇒ Thoughtworks |
| ⇒ Baker McKenzie | ⇒ IBM | ⇒ Bureau Veritas |
| ⇒ Cabify | ⇒ Johnson&Johnson | ⇒ Fundación ONCE |
| ⇒ Viewnext | ⇒ Repsol | ⇒ IFF Services |

ODS: la contribución de FELGTBI+ a través de EMIDIS

Se intervienen en 7 de los 17 ODS.



A través de EMIDIS y sus diagnósticos se ha sabido y sensibilizado sobre temas de discriminación y posibles riesgos de exclusión laboral. Esto ha propiciado la exposición sobre la cuestión de la interseccionalidad como elemento a abordar desde la iniciativa privada.



FELGTBI+ comparte con el tejido productivo la preocupación por situaciones de desigualdad de las mujeres lesbianas, trans y bisexuales, siendo las menos visibles en las relaciones dentro del ámbito de la empresa. Por otro lado, FELGTBI+ ha concienciado del doble techo de cristal de las mujeres LTB y sus familias y la apuesta por incrementar su participación en acciones de voluntariado y visibilización dentro de la empresa.



Uno de los retos de EMIDIS es garantizar la plena inclusión de las personas LGTBI+ en el trabajo. De igual forma, incentivar la visibilidad de la empresa en su entorno más próximo, favoreciendo una imagen de equidad y respeto por la diversidad.



EMIDIS aspira a ser un motor de innovación en la gestión de recursos de las empresas. Manifestando su compromiso con las plantillas, los grupos de interés y el público. Innovar y transformar desde una perspectiva social integra la necesidad de crecer social y económicamente.



Facilitar la detección de desigualdades es una labor de construcción de sociedades justas. Desde EMIDIS se proporcionan herramientas de detección y prevención de situaciones de desigualdad. A través de la formación, la labor de consultoría y el intercambio de ideas en los encuentros entre empresas, se logra intervenir en que el objetivo de reducción de desigualdades se convierta en una prioridad en la gestión.



Las empresas son organizaciones donde se puede trasladar la idea de paz, justicia e institución sólida. Participar en esta misión las hace más humanas, trasladando este compromiso a los recursos humanos que las componen.



EMIDIS nació con la intención de vincular al sector privado, a la empresa, en una misión tan importante como ser motor de igualdad y equidad. Este programa es una herramienta que integra la alianza del tercer sector y el activismo, con formas de gestión empresarial justas y democráticas. EMIDIS tiene vocación de modelo para contribuir al crecimiento de alianzas para lograr los objetivos.

YES, WE TRANS: Una oportunidad de las empresas para alcanzar la igualdad y el trabajo decente

En el año 2020, la FELGTBI+ puso en marcha el programa “YES, WE TRANS” para la inserción sociolaboral de personas trans y de acompañamiento a empresas para que logren una incorporación del talento trans exitosa. Una iniciativa pionera, que persigue generar oportunidades de inserción sociolaboral para personas trans gracias a la colaboración con las empresas y las entidades públicas.

El desconocimiento por parte del tejido empresarial y del personal de RRHH sobre las realidades de las personas trans, especialmente de las mujeres, así como la estigmatización que sufren, origina que, pese a tratarse en muchos casos de personas altamente cualificadas, un enorme porcentaje de las personas trans en España se encuentre en situación de desempleo y que el 77% de las mujeres trans haya sufrido discriminación a la hora de buscar trabajo.

El programa de inserción sociolaboral para personas trans “YES, WE TRANS” pone a disposición de las empresas una serie de perfiles profesionales que, habiendo sido previamente seleccionados, FELGTBI+ considera que están preparadas profesionalmente para optar a distintos puestos vacantes en las empresas y/o entidades públicas. Además, ofrece recursos formativos y de sensibilización sobre las realidades trans a las personas responsables de RRHH, RSE o gestión de la diversidad de las compañías colaboradoras con el programa para que sean referentes de diversidad e inclusión a nivel corporativo y social. Todo ello contribuyendo de forma directa a que gracias a la participación de empresas y organismos en los programas, se contribuya a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente los objetivos: 1, 5, 8, 10 y 11.

Sinergias YES, WE TRANS

Empresas que nos han acompañado

- | | | |
|------------------------------|------------------|-------------------|
| ⇒ Google | ⇒ Fundación ONCE | ⇒ Telefónica |
| ⇒ NYX. Profesional
Makeup | ⇒ Sephora | ⇒ IFF Services |
| ⇒ DELL
Technologies | ⇒ Paypal | ⇒ KFC |
| ⇒ Naturgy | ⇒ The Bridge | ⇒ Suma content |
| ⇒ Oxfam | ⇒ Enterprise | ⇒ Gilead |
| | ⇒ Netflix | ⇒ Viten seguridad |
| | ⇒ Suma content | ⇒ Hyatt Centric |

ODS: la contribución de FELGTBI+ a través de YES,WE TRANS

Se intervienen en 5 de los 17 ODS.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



Declaración Universal de los Derechos Humanos - Artículo 23

*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la **protección contra el desempleo.***

Empresa y Derechos Humanos: Un espacio impulsado por la FELGTBI+ para el análisis y debate

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+) ha organizado en marzo de 2022 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, contó 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 visibilizó los derechos del colectivo en distintas regiones del mundo, se analizaron las estrategias clave de la Unión Europea en esta materia y se dió 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 remarcó 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.

El Congreso contó con la participación 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 FELGTBI+ en su continuo impulso a los Derechos Humanos y a la Agenda 2030 de Naciones Unidas, organizará nuevamente en el año 2023 el II Congreso de Empresas y Derechos Humanos.



www.felgtbi.org



FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más