



Apertura del Mes Europeo de la Diversidad y entrega de los Premios Capitales Europeas de la Inclusión y la Diversidad 2025

El 29 de abril, se celebró en Bruselas la ceremonia de apertura del Mes Europeo de la Diversidad y la entrega de los Premios Capitales Europeas de la Inclusión y la Diversidad 2025, iniciativas promovidas por la Comisión Europea. El [evento](#) reunió a representantes institucionales, empresas y organizaciones de la sociedad civil para renovar el compromiso común hacia una Europa más justa, equitativa y cohesionada. **Bilbao y Usurbil** lograron la plata en los Premios en las categorías de más de 50 000 y menos de 50 000 habitantes, respectivamente.

En mayo se celebra el [Mes Europeo de la Diversidad](#) en toda la UE para que las empresas y organizaciones de toda Europa unan fuerzas poniendo de relieve la **importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y en la sociedad** mediante la **organización de actos y actividades** a lo largo del mes. Por su parte, el objetivo de los **Premios Capitales Europeas de la Inclusión y la Diversidad** es reconocer, visibilizar y poner de relieve las **mejores prácticas** de un municipio, ciudad o región que pueda ser fuente de inspiración para otras localidades europeas a la hora de crear **entornos más diversos, libres de discriminación e inclusivos** para sus ciudadanos.

La apertura oficial de esta **sexta edición** del Mes Europeo de la Diversidad corrió a cargo de **Irena Moozova**, directora general adjunta de la Dirección General de Justicia y Consumidores de la **Comisión Europea**. Ofreció un discurso centrado en los avances, desafíos persistentes y prioridades actuales en materia de diversidad, igualdad e inclusión en la UE. Subrayó que la diversidad es uno de los pilares fundamentales de la **“Unión de la Igualdad”** y repasó iniciativas clave lanzadas desde 2020, como la Estrategia para la igualdad de las **personas LGBTIQ 2020-2025**, la Directiva 2019/1158 relativa a la **conciliación de la vida familiar y la vida profesional** de progenitores y cuidadores y la Directiva de **transparencia retributiva**. También anunció que ya se están preparando **nuevas estrategias** centradas en la lucha **contra el racismo**, la **igualdad de género** y los **derechos LGBTIQ+**.

Moozova destacó que los **entornos laborales inclusivos** no solo son más justos, sino también más **productivos**, pudiendo incrementar el rendimiento en hasta un 32% y aportar 120.000 millones de euros al PIB anual de la UE. Este año, el eje temático del Mes se centra en la **salud mental**, un enfoque que la ponente vinculó estrechamente con la creación de ambientes inclusivos. Señaló que el 27% de las personas trabajadoras en Europa ha sufrido trastornos relacionados con el **estrés laboral**, y recordó que la Comisión Europea ya cuenta desde 2017 con un **marco estratégico sobre salud y seguridad en el trabajo** para abordar este reto. Concluyó celebrando el trabajo de ciudades, regiones y sociedad civil en la promoción de la diversidad, afirmando que “promover la inclusión no es opcional, sino una **prioridad estructural** para el futuro de Europa”.

En representación de la **Presidencia polaca** del Consejo de la UE, intervino de forma remota **Magdalena Dropek**, consejera del Departamento de Igualdad de Trato de la Oficina del primer ministro de Polonia. Su discurso se centró en la necesidad de mantener firme el **compromiso con la diversidad** y la inclusión en un contexto europeo atravesado por múltiples crisis. En el marco de las prioridades de la Presidencia polaca el primer semestre de 2025 bajo el lema **“Una Europa Segura”**, destacó el vínculo

esencial entre **igualdad y seguridad**, especialmente en lo que respecta a la protección de las **minorías**, la lucha contra la **violencia de género en línea** y la eliminación de **sesgos en tecnologías emergentes** como la inteligencia artificial.

Elogiando el 30º aniversario de la Plataforma de Acción de Beijing, Dropek compartió iniciativas lideradas por Polonia, como la organización de una reunión ministerial en Varsovia a mediados de abril centrada en la igualdad de género y la participación en foros internacionales que han dado voz a mujeres jóvenes y líderes locales. Además, reiteró el respaldo de Polonia a la **Directiva sobre la aplicación del principio de igualdad de trato** y a las estrategias europeas existentes y futuras en materia de igualdad de género y derechos LGBTIQ, incluida la **Hoja de Ruta para los Derechos de las Mujeres** presentada en marzo. Finalizó su intervención con un llamamiento a la cooperación y a la protección de juventudes diversas frente a la discriminación, afirmando: “Nadie debe quedar atrás ni ser olvidado. Nuestras experiencias diversas no pueden ser borradas; son nuestra fortaleza”.

Posteriormente, se dio paso al acto sobre las [Cartas de la Diversidad de la UE](#) que ayudan a las organizaciones de los **sectores público y privado** de toda la UE a diseñar y aplicar **políticas eficaces** de diversidad e inclusión. Al suscribir la Carta, las organizaciones se comprometen públicamente a promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Las Cartas de la Diversidad se organizan a escala nacional, con **una Carta por país**.

Las Cartas de la Diversidad de Portugal, Polonia y Chipre renovaron, en nombre de las 27 Cartas de la UE, su compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión. En nombre del grupo, Mónica Canário, representante de Portugal en la Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad, subrayó que **más de 17.500 organizaciones firmantes** ya trabajan para fomentar **entornos laborales inclusivos** y colaboran en redes transnacionales para intercambiar buenas prácticas. La declaración concluyó con un llamamiento a los Estados miembros para que respalden la Directiva sobre la aplicación del principio de igualdad de trato, y con un mensaje claro: “La Unión de la Igualdad es una **responsabilidad compartida** para construir una Europa inclusiva para todas las personas”.

Uno de los momentos más destacados del evento fue el **panel de discusión** sobre los **desafíos** actuales en materia de diversidad e inclusión, con especial énfasis en la salud mental y el rol activo de las organizaciones frente a los **discursos de retroceso**. Moderado por la Comisión Europea, el panel reunió a tres voces relevantes del mundo empresarial, asociativo e institucional. Además, el panel contó con una intervención virtual de la **ministra de Igualdad** de España, Ana Redondo García, que resaltó la importancia de la diversidad, la equidad y la inclusión como pilares que fortalecen la **cohesión social y la democracia** en Europa. Además, hizo un llamamiento a fortalecer las alianzas entre instituciones, empresas y la sociedad civil, enfatizando que “defender la diversidad es defender Europa”.

Michaela Jaap, Directora de Cultura Corporativa y Responsabilidad en la consultora Hays y miembro del consejo de la Carta de Diversidad de Alemania, fue la primera ponente del panel y presentó la **estrategia integral de Hays** en materia de diversidad, inclusión y bienestar emocional, destacando el rol fundamental de los **Employee Resource Groups**, redes internas formadas por personas empleadas que trabajan **voluntariamente** en temas como **igualdad de género, comunidad LGBTQIA+, discapacidad, salud mental o conciliación**. Estas redes, con presupuesto propio y autonomía para planificar, tienen voz activa en la definición de objetivos estratégicos.

Jaap también mencionó la red interna de **mental health first aiders**, profesionales capacitados para ofrecer apoyo emocional inicial y derivar situaciones más complejas a servicios especializados. Subrayó que esta estructura forma parte de un enfoque preventivo y transversal. Además, enfatizó el papel del liderazgo: el **CEO** de Hays en Alemania y Europa encabeza personalmente el Consejo de Diversidad. Cerró su intervención alertando sobre el riesgo de una inclusión meramente simbólica y abogó por **políticas con Indicadores clave de rendimiento** (KPIs) claros y coherencia a largo plazo.

Christophe Margaine, miembro de la Junta del **European Pride Business Network**, asociación sin ánimo de lucro, aportó una **visión crítica** sobre la situación de las **personas LGBTQIA+** en el **entorno laboral** europeo. Si bien reconoció mejoras para personas gays y lesbianas, denunció las **barreras** persistentes que enfrentan **personas trans y no binarias**, especialmente en el acceso al empleo y en las oportunidades de promoción. Subrayó que el problema no es tanto normativo como cultural: los **prejuicios** y la falta de formación siguen siendo un gran obstáculo.

Desde el *European Pride Business Network*, promueven que todas las empresas adheridas cuenten con un respaldo explícito de su alta dirección, comenzando por sus CEOs. Margaine defendió una concepción estratégica de la diversidad como **fuerza de innovación y rentabilidad**, y rechazó los discursos que aseguran que Europa ha ido “demasiado lejos” en igualdad: “La diversidad es una realidad, pero la **inclusión es una decisión**”.

Por su parte, **Ana Carla Pereira**, Directora de Igualdad y No Discriminación de la Dirección General de Justicia y Consumidores de la **Comisión Europea**, presentó las líneas de acción de la Comisión Europea, haciendo hincapié en las nuevas **estrategias en preparación para los derechos LGBTQIA+ 2026-2030 y la lucha contra el racismo**. Aseguró que estos planes tendrán financiación, mecanismos de implementación y objetivos medibles, y no se quedarán en meras declaraciones políticas.

Pereira abordó la **salud mental** desde una **perspectiva interseccional**, recordando que las personas que sufren múltiples formas de **discriminación** (como personas racializadas, con discapacidad o LGBTQIA+) son especialmente vulnerables al **estrés y la exclusión emocional**. En ese sentido, abogó por políticas públicas que respondan de forma integrada. Durante su intervención, respondió con empatía a una observación del público sobre la falta de accesibilidad del escenario, pidió disculpas y reafirmó el compromiso de la Comisión con una inclusión real. Finalizó subrayando la importancia del **nuevo marco financiero de la UE 2028-2034** como motor para la transformación: “Sin **presupuesto**, no hay políticas transformadoras. El momento de decidir cuán inclusiva será Europa es ahora”.

Finalmente, se anunciaron los [ganadores de la cuarta edición del Premio](#) Capitales Europeas de la Inclusión y la Diversidad. En la categoría de autoridades locales con más de 50 000 habitantes, la ciudad de Utrecht, en Países Bajos, se llevó el primer premio mientras que el **premio de plata** recayó en **Bilbao** por sus iniciativas interseccionales y orientadas a los valores en materia de empleo, educación, transportes, seguridad, juventud y deporte. En la categoría de autoridades locales con menos de 50 000 habitantes la ciudad ganadora fue Mariehamn, en Finlandia, y el **premio de plata** lo ganó **Usurbil** por su visión inclusiva y un enfoque dedicado a la igualdad de género, la integración de los migrantes y la corresponsabilidad en la atención.