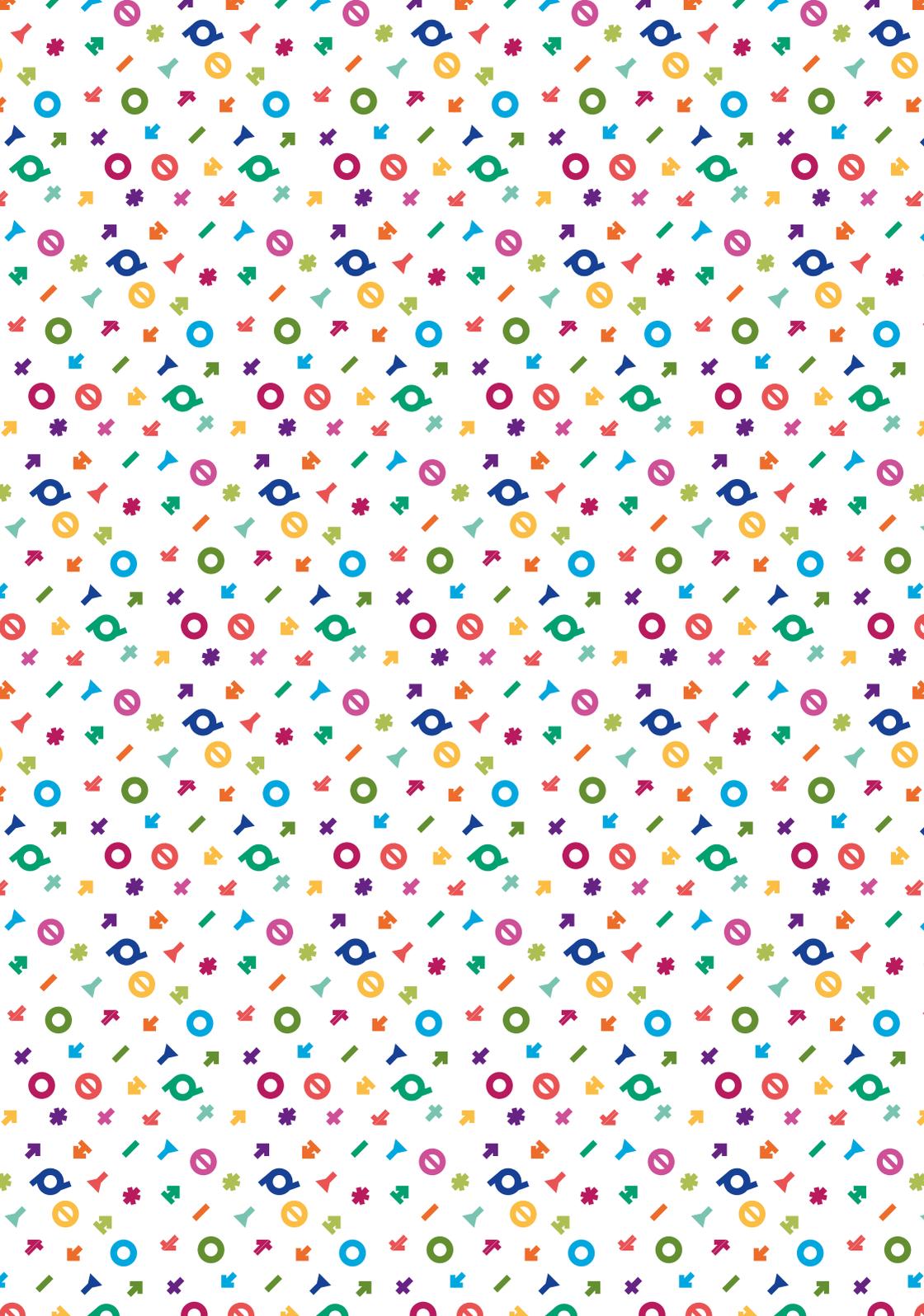


GUÍA PRÁCTICA

PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO INCLUSIVO

ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS MIGRANTES **LGBTIQ+**





GUÍA PRÁCTICA

PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO INCLUSIVO

ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS MIGRANTES **LGBTIQ+**

Esta guía ha sido realizada por el Área de Inclusión de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR).

Elaboración de contenidos: **Vicky Barambones García**

Coordinación de esta guía: **Raquel Santos y Carmen Ruiz Espinosa**

Ilustración, diseño y maquetación: **Majo Castells - Grigri Projects**

Nota sobre confidencialidad: los relatos recogidos en este informe corresponden a casos reales aportados de manera voluntaria y confidencial por las personas protagonistas del estudio. Contamos con su consentimiento para su uso de forma anónima.

Depósito legal M-1109-2021

© Oficinas centrales de CEAR

Avda. General Perón 32 2º Dcha.

28020 Madrid

Tel: 915980535

Fax: 915972361

www.cear.es

www.empleo.cear.es

Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Este informe se ha realizado en el marco de la ejecución del Proyecto “Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género”, financiado al amparo de la Resolución de 6 de mayo de 2019 de la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria, de subvenciones para el desarrollo de actuaciones de interés general en materia de extranjería, destinadas a favorecer la convivencia y la cohesión social, y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE).

Entidades financiadoras:



Índice

Introducción	4
La diversidad sexual y de género	6
¿En qué piensas cuando hablas de LGBTIQ+?	10
En mi empresa no se discrimina	14
Algunos prejuicios sobre las personas migrantes LGBTIQ+	18
Buscando en la ruta de nuestro inconsciente	20
Ejercita tu inconsciente: hazte consciente de tus sesgos	22
¿Qué puedes hacer en tu empresa?	28
¿En qué beneficia a mi empresa una plantilla cultural y sexogénero diversa?	34
Marco normativo de protección de las personas migrantes LGBTIQ+	36
Glosario	40
Recursos	44

Introducción

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.

Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Las personas LGBTIQ+ han luchado por transformar una sociedad que miraba hacia otro lado cuando se les negaba los mismos derechos sociales, económicos y políticos que aquellas personas que cumplían las normas de la heterosexualidad. Pese a los logros que han alcanzado en las últimas décadas y del cambio en la sociedad española, aun encontramos situaciones de desventaja y discriminación que dificultan su acceso al empleo.

En una era en la que contamos con legislación que protege contra la discriminación de las personas por cuestiones de orientación sexual, identidad de género, color de piel u origen, entre muchas otras, ¿qué es lo que sucede para que siga habiendo esa mayor dificultad para acceder a un puesto de trabajo?

Como indica la Organización Internacional del Trabajo (2015), mientras nos encontremos en una sociedad en la que existan los prejuicios y estereotipos por cuestiones de género, orientación sexual, identidad de género, país de origen, color de piel, religión, etc., persistirá la desigualdad sistémica que impregna todas las estructuras, incluida la laboral.

Es el momento de que las empresas tomen parte activa por transformar una sociedad excluyente en la que todas las personas puedan tener las mismas oportunidades. Empresas que apuestan por el talento, las competencias y la contribución que las diferencias de las plantillas diversas aportan.

Una empresa que apuesta por poner en marcha iniciativas en materia de diversidad e inclusión asegura su sostenibilidad en el tiempo, ya que se adapta a las necesidades cambiantes del mercado y a una sociedad global.

Esta guía pretende ser una herramienta útil para aquellas personas implicadas en procesos de selección de personal o en la gestión de personas, comprometidas con los derechos humanos y la igualdad, y que desean crear empresas inclusivas y comprometidas con la igualdad. La información que encontrarás puede ayudarte a identificar aquellos aspectos que generen situaciones de desventaja entre las candidaturas que recibes y/o contribuir a eliminar situaciones de desigualdad y discriminación en la selección de la futura plantilla de la empresa.

Desde CEAR esperamos que este material te permita descubrir las fortalezas que una plantilla diversa aporta a tu empresa y contribuya a cimentar la base de empresas inclusivas que apuestan por los derechos humanos.

Empezaremos conociendo más sobre la diversidad humana y lo que nos une más que lo que nos separa, podremos ejercitar nuestro inconsciente y hacer conscientes los sesgos que puedan estar detrás de nuestras decisiones, identificar aquellas debilidades en las que podemos incidir y convertirlas en competencias que harán que tu empresa cotice al alza, un glosario de términos que consultar cuando descubras una nueva palabra y por último una lista de recursos específicos de inserción laboral de personas migrantes LGBTIQ+ en las que podrás obtener posibles talentos o recursos de información y asesoramiento en materia de gestión de la diversidad para tu empresa.

Recuerda que hoy, más que nunca, la clave para destacar entre otras empresas está en el valor que la diversidad aporta a tu equipo.

Si quieres conocer más sobre la realidad de las personas migrantes LGBTIQ+ con los procesos de selección, descárgate el informe **“Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género”**.



La diversidad sexual y de género

¿Sabes que la heterosexualidad también es diversidad sexual? ¿Y que identificarse como mujer no depende de tus genitales?

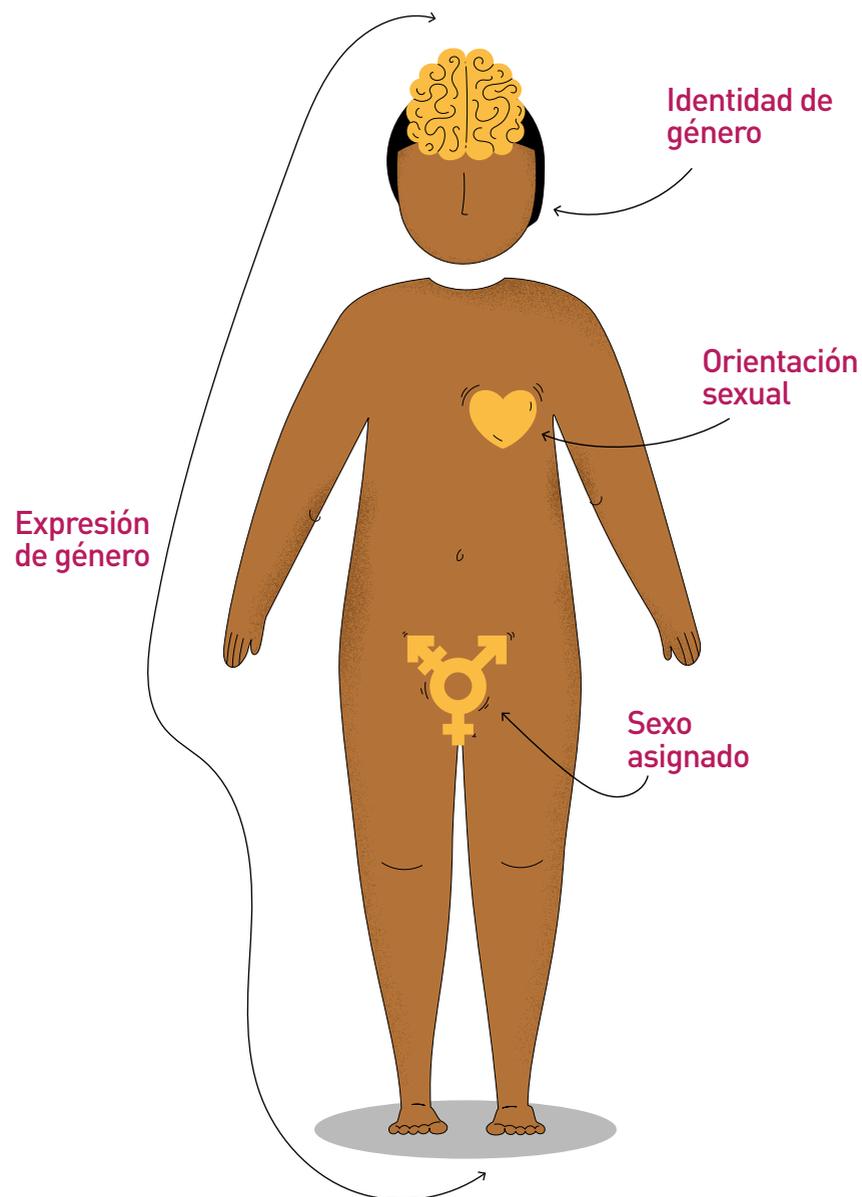


Hay tantas vivencias de la sexualidad e identidades como personas. No es algo binario sino un abanico de posibilidades.

En este apartado encontrarás una serie de conceptos que pueden aportarte una mirada más amplia y global sobre la diversidad de las identidades y orientaciones sexuales de las personas, más allá de las siglas LGBTIQ+. Así, cuando hablemos de diversidad sexual y de género estaremos hablando tanto de personas cisgénero, no binarias, intersexuales, mujeres, heterosexuales, queer, XY, homosexuales, transgénero, etc.

Al hacer este cambio de mirada, se logra visibilizar los estereotipos y situaciones de discriminación que viven las personas que son consideradas como diversas. Nos ayudará a entender que lo LGBTIQ+ no es una moda sino una cuestión inherente al ser humano y, por tanto, de derechos humanos, que las lesbianas no quieren ser hombres, que un hombre con los ojos pintados no significa que sea gay y que no todas las personas trans son homosexuales.

Te acostumbrarás a estas palabras... Ptss, al final hay glosario.



Identidad de género



La identidad es algo que tiene que ver con cómo cada persona se define, siente y experimenta su género. No es algo sujeto a dos categorías únicas y contrarias (binarismo sexual). Hay tantas posibilidades y combinaciones, como personas.



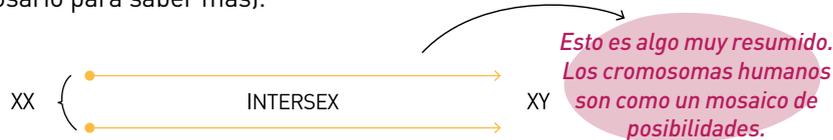
Cuando la persona no se identifica con el género del sexo que le fue asignado al nacer, se dice que es una persona transgénero.

Si la persona se identifica con el fenotipo sexual, se dice que es una persona cisgénero.

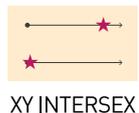
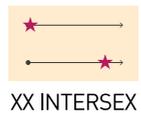
Sexo asignado



A las personas se les asigna un sexo al nacer en base a sus genitales externos. Esta asociación entre las características anatómicas con la identidad de género binaria ha dado lugar a la interpretación de los cuerpos limitada a dos sexos: mujer y hombre. Pero esto no siempre es así. Existen múltiples variaciones de las características sexuales que nombramos bajo el paraguas de la intersexualidad (consulta el glosario para saber más).



Persona con cromosomas xx, con ovarios y genitales externos similares o como un pene.

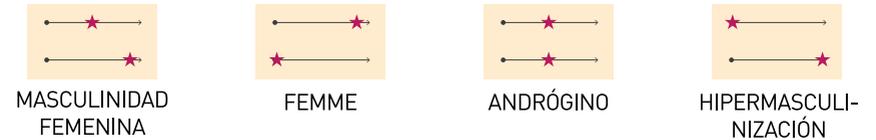


Persona con cromosomas xy, los genitales externos no están del todo definidos, o son similares a una vagina o es una vagina, e internamente los testículos no están del todo formados.

Expresión de género



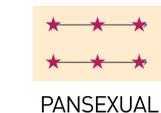
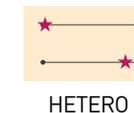
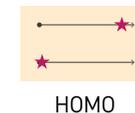
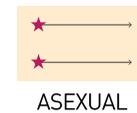
La vivencia del género se manifiesta también con la apariencia, la ropa, el modo de hablar, las actitudes, los movimientos corporales, la voz, la forma de andar, etc. No tiene que ver con la orientación sexual o identidad de género de la persona. La imposición del pensamiento binario es tan rígida y fuerte que una expresión de género no normativa – fuera de lo considerado propio de lo femenino o lo masculino –, también es castigada en una persona cisgénero heterosexual.



Orientación sexual o del deseo



Hay muchas formas de vivir la sexualidad. Tiene que ver con la atracción y preferencia sexual, emocional y afectiva de cada persona hacia otras/otras - la atracción hacia personas de género diferente al propio (monosexualidad) como es la heterosexualidad y la homosexualidad; la atracción hacia ambos géneros binarios; o hacia otras personas independientemente del sexo asignado al nacer, género o identidad de género (pansexualidad), o hacia ninguna (asexual).

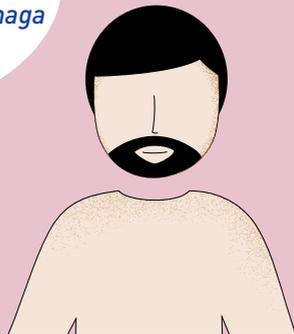


¿En qué piensas cuando hablas de LGBTIQ+?

Cuando piensas en personas LGB+, ¿qué imagen te viene a la mente? Estas siglas reflejan la vivencia de muchas y muy diferentes personas. Sin embargo, en una sociedad sexista, la representación de la no heterosexualidad se ha centrado en la imagen de un hombre gay, que no tanto bisexual, invisibilizando así a las mujeres lesbianas y bisexuales.

LGB+ y gay no son sinónimos.

Bueno, a ver, que yo no tengo nada en contra de las personas LGBTIQ+, lo que cada cual haga en su vida privada me parece bien.



Esta **homofobia liberal** es la que “tolera” benevolentemente a las personas LGBTIQ+ a condición de su silencio, de que se ajusten a las normas heterosexuales y sean asimiladas. Es decir, la homosexualidad correcta es la que no se nota o la que, si se nota, ha sido aceptada por la heteronorma.

¿Cómo te imaginas a una persona lesbiana o gay? Es como si se pudiera pasar un “radar” y adivinar la orientación sexual de una persona. ¿Has escuchado alguna vez decir “No parece lesbiana”?

¡Ahí tienes una asunción basada en estereotipos!

La heterosexualidad no es sólo cuestión de relaciones sexo-afectivas. Tiene que ver con la construcción social del género. Es decir, lo que sería el ideal de femineidad y masculinidad que se expresa con la apariencia, la vestimenta, el comportamiento, las actitudes, etc. No aparentar ser ese hombre o esa mujer, no expresar la normativa en esa idea del género, puede ser el centro de ridiculizaciones, acoso y represalias.

Piensa en los insultos homófobos. Todo lo considerado femenino en los hombres, al igual que lo considerado masculino en ellas, se castiga. ¿Te suena la plumofobia?

Como has visto en el apartado anterior, la expresión de género no tiene que ver con la orientación sexual. Al igual que esta última, lo que se sale de lo considerado “normal” se castiga. Si es un hombre con actitudes consideradas femeninas, se le insultará haciendo referencia a su sexualidad, por ejemplo.

Pero no todo en lo LGBTIQ+ tiene que ver con la orientación sexual. En una sociedad en la que la identidad de género viene definida por criterios médicos y jurídicos, la realidad de las personas trans* se patologiza. Y, de aquí, otra vez con nuestras asunciones de cómo creemos que tiene que ser. Si es una mujer trans interpretamos que, como mujer, tiene que sentirse atraída por hombres. Pero las personas trans no tienen por qué ser heterosexuales. Y que, como mujer, tiene que vestirse, comportarse, hablar y gesticular como creemos que lo hace una mujer.

A las mujeres trans, en mayor medida, y a las mujeres cis lesbianas se les examina su expresión del género para ver si es o no acorde con los ideales de femineidad.

Y, cuando no acabamos de encontrar la casilla en nuestro sistema binario, tiramos por aquello que nos encaja en el sistema: “¿Sexo?”, yo “Intermedio”, y me dicen “¿Eh?”. “Nada”. “Por qué, ¿eres gay?” “No, intermedio”. Así le pasó en una entrevista de trabajo a una de nuestras participantes en el estudio, una mujer con variación intersexual¹.

1. Consulta el glosario al final de esta guía.

Entonces, ¿cómo construimos esa imagen de las personas LGBTIQ+? Pues porque creamos imágenes, o nos las crean, basadas en una serie de estereotipos de género vinculados a lo que es ser mujer o ser hombre, como si fueran una carta definida y no como un menú de posibilidades.

LGBTIQ+ es un abanico de identidades de género, orientaciones sexuales, corporalidades, expresiones de género tan heterogéneo y amplio como personas hay en el mundo.

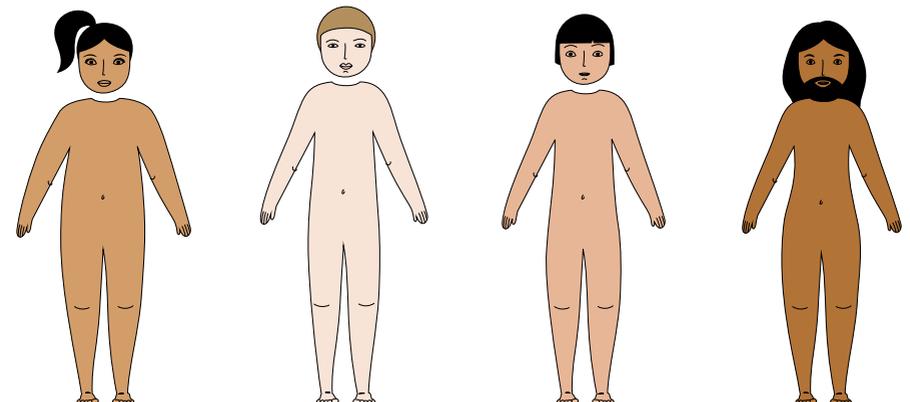
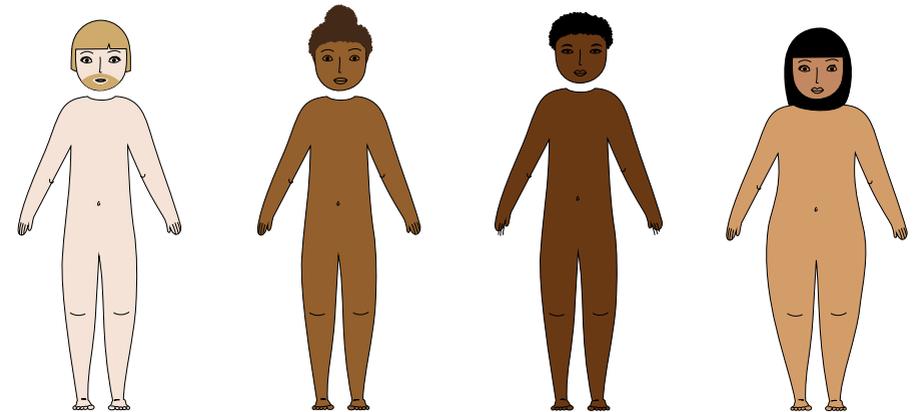
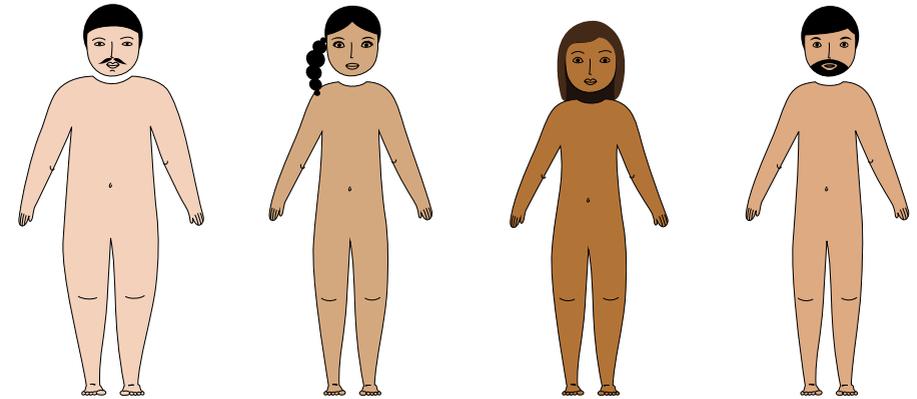
Aquí tienes un mantra: **No asumas la orientación sexual o identidad de género de una persona. Te estarás dejando llevar por estereotipos.**

Se ha creado una imagen del colectivo LGBTIQ+ homogéneo y basado en estereotipos que elimina los matices e invisibiliza las discriminaciones. ¿No te parece todo muy occidental? Incluso en la forma de pensar sobre la diversidad sexual se ha impuesto la mirada blanco occidental. Las personas LGBTIQ+ viven una realidad diversa que no solamente sufren opresión por ser LGBTIQ+, sino también por ser personas racializadas, migrantes, etc. Como irás viendo a lo largo de la guía, el contexto cultural hace que vivamos e interpretemos la realidad en base a unos códigos culturales que nos sirven en ese contexto, pero que son diferentes en otras sociedades, en otras culturas.

Las intersecciones generan nuevas identidades: genera una mujer migrante que no habla castellano, que no es lo mismo que una mujer que no habla castellano o que una mujer migrante que habla castellano. No es lo mismo hablar de una mujer LTB que de una mujer LTB musulmana; o no es lo mismo hablar de un mariguata negro que, a lo mejor, de un chico gay latinoamericano.

Yo creo que tenemos que entender las intersecciones como identidades que se entretajan y forman algo nuevo, crean otra manera de discriminación.

Del estudio "Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género" de CEAR.

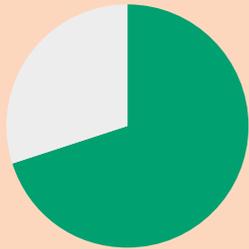


En mi empresa no se discrimina

¿Podrías decirlo con total seguridad? “Sí. Mi empresa cumple con la legislación y, además, cualquier acto de discriminación está tipificado en el protocolo X o el plan Z”.

Es muy poco probable que desde recursos humanos o a una gerente de una empresa afirme que han discriminado a una persona por su origen, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra categoría de exclusión social. Esta homofobia ideal no supone que deje de existir la real, esa que las personas migrantes LGBTIQ+ sienten, identifican y viven sus consecuencias.

¿Sabías que?



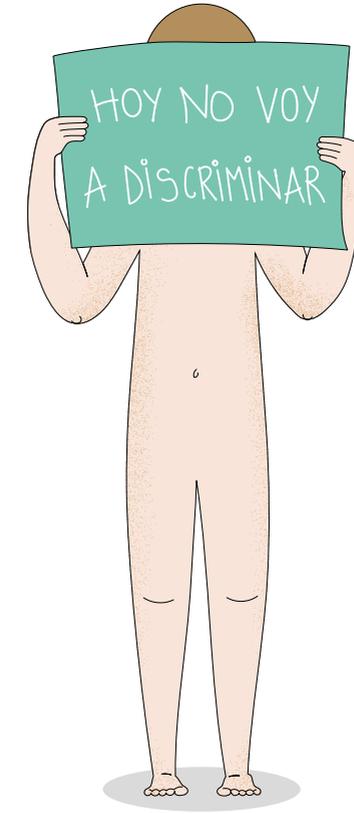
7 de cada 10 participantes se han sentido en desventaja en el proceso de búsqueda de empleo

según el estudio

“Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género”

Cuando escuchamos la palabra discriminación nos parece algo grande y muy grave, algo ajeno a nosotros que no tenemos ninguna intención de discriminar. Efectivamente, la mayoría de las personas no se levanta con esa intención. Pero no pensamos en las micro violencias o micro discriminaciones que hacemos sin darnos cuenta como, por ejemplo, en una conversación sobre el fin de semana.

¿Has oído hablar del **sesgo inconsciente**? Es un juicio o decisión que realizamos en base a nuestros valores y/o creencias, asunciones e interpretaciones de la realidad que nos llevan a actuar de una determinada manera sin darnos mucha cuenta de que están condicionadas por prejuicios y estereotipos.



Aunque nuestra intención no sea la de discriminar a alguien en nuestro día a día, el caso es que a veces nuestro comportamiento, comentarios, actitudes, etc., ponen en una posición de desventaja a otra persona, la excluye o discrimina.

Hay cuestiones tan integradas en la vida diaria, tan arraigadas que, aunque no sea nuestra intención, provocamos esa sensación, esa ofensa o esa exclusión de las personas migrantes LGBTIQ+, algo de lo que son conscientes quienes experimentan sus consecuencias.

Es que nosotras, las transexuales, las lesbianas, todas nosotras sabemos, lo notamos. Ellas se han adaptado a recibir ese rechazo de la sociedad que ya lo notamos y percibimos de cualquier forma, o cualquier cara que venga. Como si está sonriendo, como si tuviera mala cara, de cualquier forma, nosotros lo percibimos. Y es constante. Día a día que lo notamos...

Muchas personas migrantes LGBTIQ+ son conscientes de la discriminación y la exclusión que pueden sufrir por ser quienes son. Situación que se dificulta aún más por otras variables como la condición de migrante, la racialización, el país de procedencia, etc., lo que les sitúa en una posición más vulnerable aún en el acceso al empleo.

Por ello, tienen que tomar decisiones que garanticen su supervivencia como ocultar su orientación sexual. En definitiva, tener que fingir ser quienes no son para no sufrir las consecuencias de la discriminación social.

¿Sabías que?

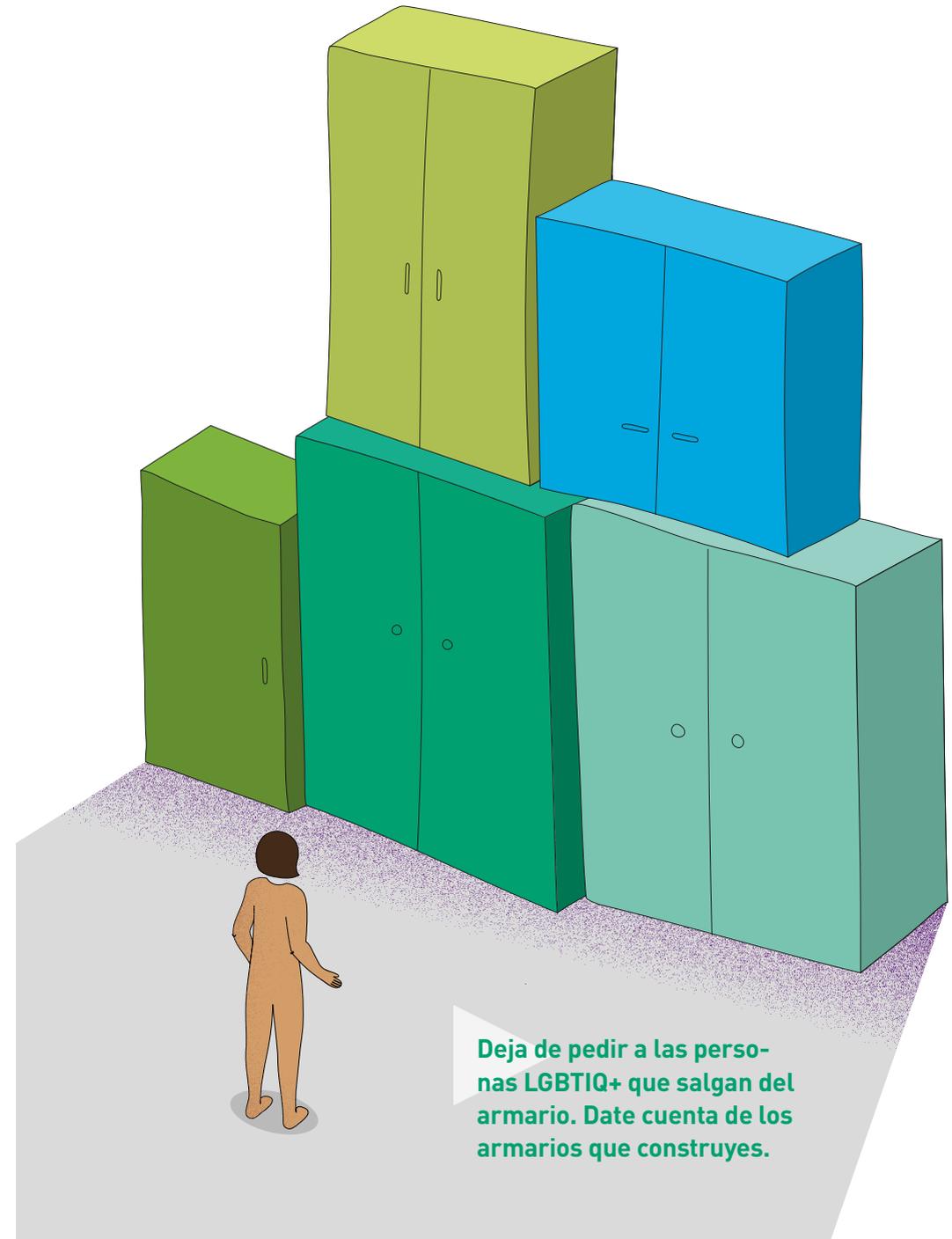


El 44% de las mujeres trans entrevistadas adoptan la identidad social asociada al sexo que le asignaron al nacer para reducir los efectos de la discriminación que sufren.

Mientras nos sigamos encontrando con que el 100% de las personas participantes en el estudio realizado consideran que su orientación sexual y/o identidad de género, supone una desventaja a la hora de buscar trabajo, la responsabilidad de las empresas en poner fin a cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, es una cuestión crucial.

El 100% de las personas participantes en el estudio realizado consideran que su orientación sexual y/o identidad de género, supone una desventaja a la hora de buscar trabajo.

100%



Deja de pedir a las personas LGBTIQ+ que salgan del armario. Date cuenta de los armarios que construyes.

Algunos prejuicios sobre las personas migrantes LGBTIQ+

A mí me parece bien que sea lesbiana pero que no moleste a las clientas.

Yo lo hago por su bien, ¿cómo se van a meter al baño de hombres?

No sé muy bien qué es... ¿chica o chico?

Me va a dar problemas, siempre se meten en algún lío.

Qué va a ser gay si en su país no se permite.

Muy bien que sea lesbiana pero tiene que venir maquillada al trabajo.

No tengo problemas con los gais pero ¿y si acosa a algún compañero en los vestuarios?

No es trabajo para un gay. A ellos se les da mejor...

No se va a enterar de nada.

No sé ni cómo llamarle.

Seguro que quiere algo más que el trabajo.

Puf, y ahora el lío con los papeles.

Las personas trans o intersex van a estar siempre con bajas médicas.*

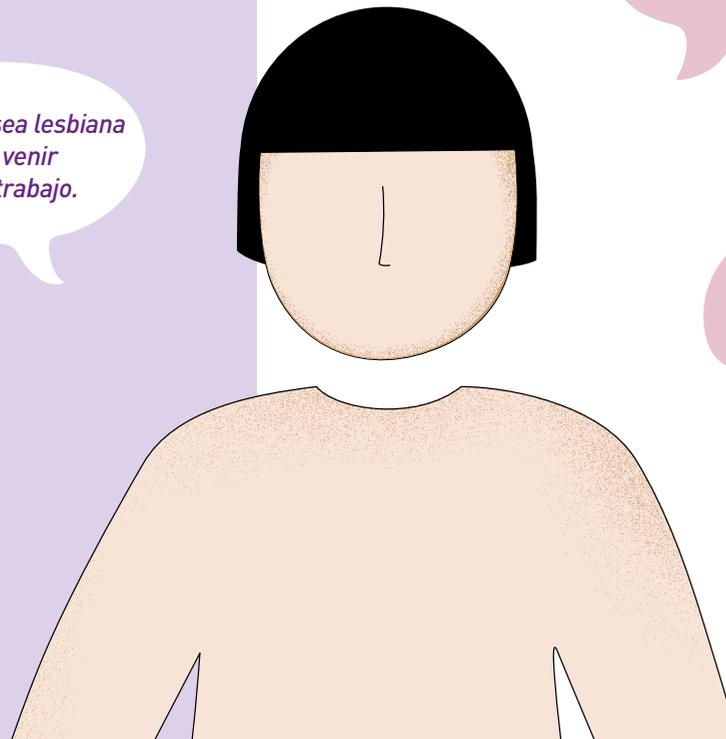
Que sea lo que quiera pero que se vista profesionalmente.

Bah, en las universidades de esos sitios no se estudia lo mismo.

No están bien, tienen que tener algo psicológico.

Ya sabes cómo son: lentas, se escaquean, les falta compromiso.

¿Qué va a pensar mi clientela si pongo a una mujer trans atendiendo al público?



Buscando en la ruta de nuestro inconsciente

Nuestro cerebro economiza su rendimiento almacenando información limitada. Imagina que es como un ordenador con un disco duro limitado donde tiene que guardar todo. ¡No hay espacio!

Almacenamos pequeñas porciones de información como si la mente codificara en 0 y 1: hombre – mujer; blanco – no blanco; hetero – homo; etc.; a la que luego dotamos de etiquetas generalizables para dar un sentido más completo. A estas categorías las damos, además, valoraciones: racional – emocional, bueno – malo, creíble – no creíble, sano – patológico, etc.

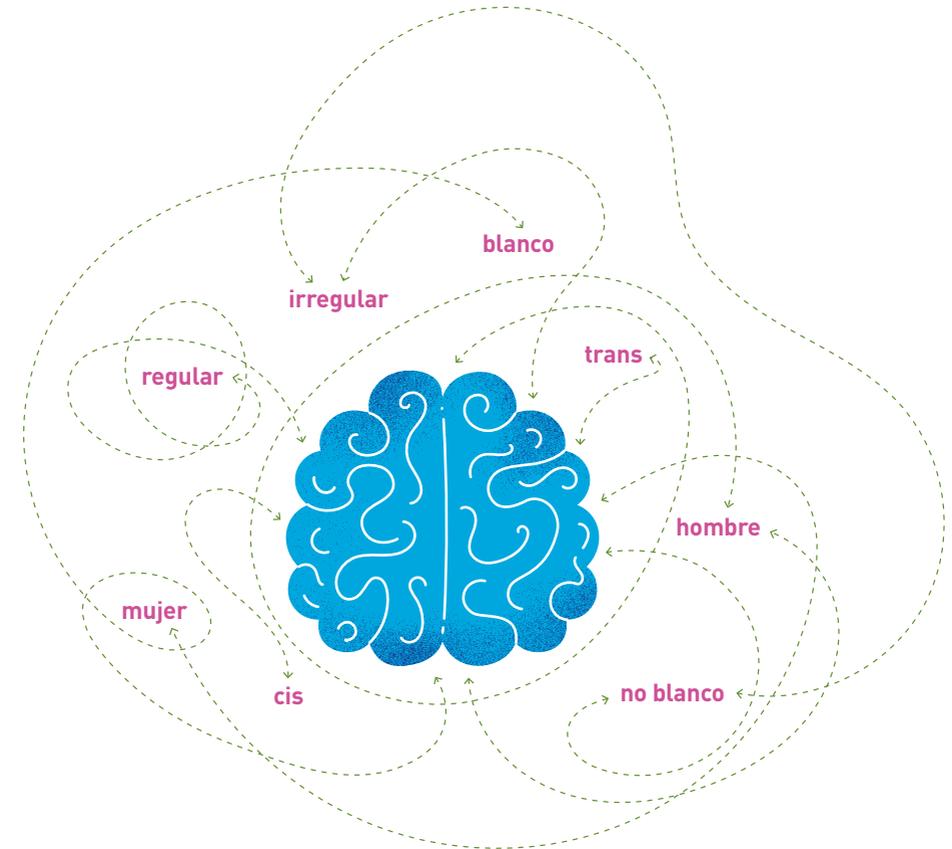
Cuando necesitamos esa información, buscamos la ruta más corta para llegar a ella. Es algo casi automático y muy útil si estás en una situación de emergencia. Por ejemplo, tu cerebro ve llamas, rápidamente coge el atajo a pensar que el fuego quema, así que corres.

En situaciones sociales, esa información se almacena en pequeñas piezas sesgadas por estereotipos y prejuicios aprendidos a lo largo de nuestra vida de acuerdo a nuestros valores, nuestra cultura y nuestra experiencia previa. Cuanto más te ajustes a la norma o menos se te note, menor será la exclusión. En el momento en que algo es visible, la ruta del cerebro se activa y toma el atajo, tipifica automáticamente a esa persona dentro de un grupo del que tiene información sesgada por prejuicios y estereotipos, y toma una decisión.

La discriminación es un resultado. Es la materialización de esas valoraciones y juicios, existentes en un determinado contexto social, sobre un persona o colectividad por motivos raciales, sexogénicos, religiosos, culturales, etc. Es una práctica que jerarquiza y discrimina, creando incompatibilidades y, por tanto, exclusión.

En estas situaciones, ya no es una cuestión de supervivencia porque, ¿cuál es el peligro cuando se está seleccionando a una persona para un puesto de trabajo?

Seguro que tu objetivo no es tratar de manera desigual a alguien. Pero necesitamos hacernos conscientes de la existencia de estos prejuicios en nuestras rutas y entender cómo funcionan, desde donde se generan y qué es lo que provocan. Sólo así podremos parar su resultado: el que las personas migrantes LGBTQI+ tengan mayores dificultades para acceder a un empleo.



El riesgo de discriminación en el proceso de selección no es igual para todas las personas LGBTQI+ ni todas tienen las mismas facilidades para “esconder sus plumas”. Además, hay otra serie de “plumas” que no pueden esconderse, como el color de la piel, el origen, la documentación, etc. Es decir, cuanto más estigma, menos posibilidades de acceso al mercado de trabajo.

Ejercita tu inconsciente: hazte consciente de tus sesgos

¿Reconoces tus sesgos inconscientes en las decisiones que tomas? Para crear entorno inclusivos y seguros, primero debemos examinar nuestras propias creencias, actitudes y comportamientos que pueden causar esos efectos que, aunque no deseados, perjudican a esa persona. Además, como empresa tenemos obligaciones con respecto a aquello que condiciona la vida de otras personas.

Te proponemos unos ejercicios que pueden ayudarte a identificar aquellas situaciones que pueden suponer una desventaja y/o discriminación en el proceso de selección. Son acciones sencillas que están en nuestras manos. Tan pronto las pongas en práctica, se convertirán en un nuevo hábito. ¡Hagamos conscientes los sesgos que llevamos incorporados!

1

Pon a prueba tu privilegio

La tendencia social es la de estandarizar y homogeneizar la diferencia creando la norma como lo estándar, tintándolo como mayoría. No creas que cuando se habla de minorías es una cuestión numérica. La minoría es encontrar ejemplos que cumplan con todas esas normas. ¿Quién puede cumplir todas? Y ¿quién puede cumplirlas siempre, en cualquier lugar?

Estas categorías sociales han sido creadas de manera opuesta y excluyente. Recuerda lo que leíste del sistema binario: o eres uno o eres otro. Si se es hombre, no se es mujer; si se es blanco, se es no blanco; etc. El valor social que se asigna a esos conceptos hace que caigan de un lado u otro de la línea de la norma, creando jerarquías y relaciones de poder.

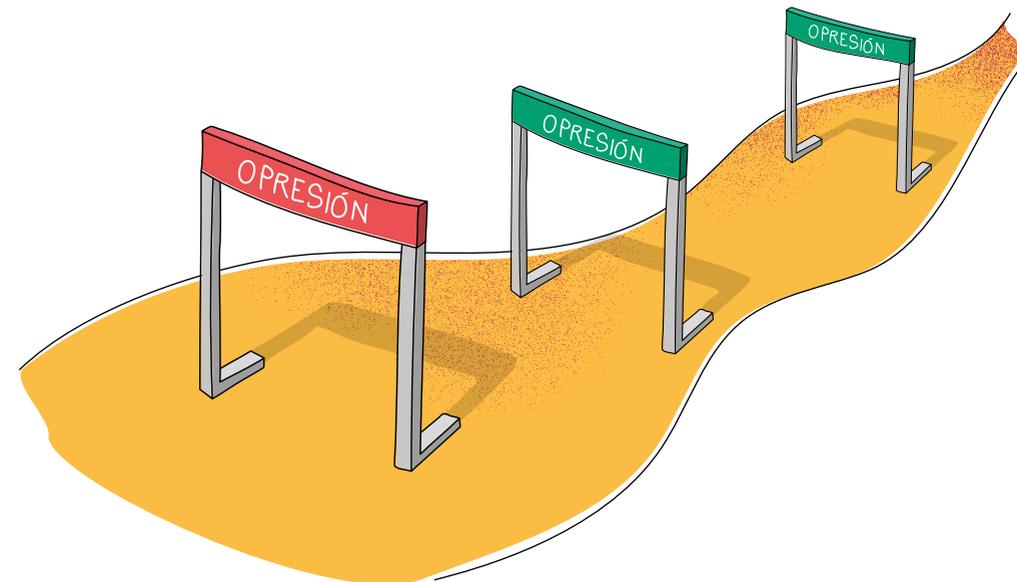
Quienes no entran en el molde de la norma social por cuestiones como la raza, género, identidad de género, orientación sexual, etc., encuentran más barreras

para el acceso a oportunidades, como en el caso del empleo, que quienes cumplen esas normas.

¿Has probado a situarte en la rueda? Es más fácil identificar cuando estás en el lado de la opresión que cuando estás en el del privilegio. Opresión es exclusión o aceptación con condiciones. Las personas son más propensas a identificar cuándo se les mantiene alejadas de las oportunidades, pero no cuando se las incluye incondicionalmente,

No se trata de hacer comparaciones entre opresiones, sino de ver como el cruce de estas variables influye en diferentes situaciones. Estar en el lado del privilegio no significa que todo te vaya bien, si no que te muestra todo lo que no tienes que vivir gracias a ellos. Ser consciente de las posiciones privilegiadas que ocupas en diferentes momentos y contextos, ayuda a hacerte consciente de las opresiones que puedes ejercer.

Recuerda: el objetivo no es ganar una olimpiada de opresiones sino ser conscientes de cuándo podemos estar ejerciendo alguna... aunque no seas consciente de ello!



2

STOP – Practica el extrañamiento

Cuando hablamos sobre grupos sociales históricamente oprimidos o situados en una posición de desventaja social (mujeres, personas racializadas, LGBTIQ+, mayores, etc.), es importante pararse a reflexionar en los prejuicios que están detrás de las opiniones y decisiones que tomamos que nos pueden hacer ese clic ante esa persona.

Recuerda que, por mucho que nuestra intención no sea la de causar daño, ofensa o exclusión, ese puede ser el resultado.

Párate. Analiza la situación. Practica el extrañamiento.

El extrañamiento es un método de investigación social que nos permite darnos cuenta de lo que se debe al aprendizaje social, las costumbres o tradiciones cuando nos paramos a observar las situaciones cotidianas y las analizamos como si no lo fueran. Si te trasladas a otro país, el extrañamiento te sale solo porque los códigos culturales son totalmente distintos.

La heterosexualidad o la identidad cisgénero, el ser autóctono o tener la piel blanca en una sociedad históricamente blanca, no se detiene a pensar si sus características condicionan en algo su cotidianeidad. Cuanto más se encaja dentro del marco normativo, del privilegio, menos reflexión al respecto se hace.

El reto que te planteamos: realizar este ejercicio de forma inversa. Es decir, observar las situaciones desde ser migrante, ser trans*, ser negra... etc. Una vez que te sitúas en esa persona, trata de explicarte ¿qué significa en nuestra sociedad?, ¿cuál es el resultado cuando buscan empleo?

Contestadas estas preguntas, ya tienes un punto de partida para el cambio. El cambio tiene que ser consciente e intencionado. No sale sólo.... Si así fuera, en una sociedad cuyo marco legal protege de cualquier discriminación, hace tiempo que se habría acabado con ella, ¿no?

La diversidad es lo normal. Lo extraño y ajeno al ser humano es lo contrario.



¿Qué puedes hacer en tu empresa?

Ahora que eres consciente de los sesgos que pueden intervenir en el proceso de selección de personal de tu empresa, convertir el trabajo por una empresa inclusiva tiene que ser un aspecto prioritario.

Las personas pasamos una gran cantidad de tiempo en el trabajo, donde no deberíamos sentirnos vulnerables, sino sentirnos bienvenidas, respetadas, valoradas y tratadas por igual, independientemente de nuestro origen, identidad de género, orientación sexual, su expresión de género, cultura, etc.

En CEAR vemos la inclusión como una responsabilidad y no como una opción. Además, no sólo consiste en contratar cuotas sino que supone realizar cambios en los procesos que sitúen la diferencia como eje central de la cultura organizacional.

Realiza un breve diagnóstico de partida

Antes de empezar, haz un breve reflexión de la situación de partida de tu empresa. Así sabrás cuales son los puntos en los que incidir y priorizar tu actuación para superarlos.

Aquí tienes algunas pistas para empezar:

- + Piensa en la posición de la empresa en materia de diversidad cultural y sexogenérica. ¿La tiene y hace visible?
- + Observa la diversidad de tu plantilla. Fíjate en cualquier dimensión que hace que las personas sean diferentes en términos de género, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, etnia, religión, capacidad, edad, educación... y muchas otras.
- + Revisa si las herramientas y procedimientos de reclutamiento, contratación y selección de personal pueden dar espacio a crear obstáculos y discriminar a las personas migrantes LGBTQ+. Recuerda: practica el extrañamiento.
- + Si una vez revisadas te surgen dudas, realiza algún cambio que consideres que puede fomentar una empresa inclusiva.

Algunas cuestiones a tener en cuenta en el proceso de selección de personal

Aunque creamos que los procesos de selección se ajustan a indicadores objetivos y lógicos que no dejan cabida a la subjetividad, recuerda que la mayoría de las situaciones de discriminación no son explícitas. Por ello, es necesario comprobar si las decisiones que tomamos están basadas en prejuicios o no. Una forma de hacerlo es analizando si el resultado alcanzado es equitativo para todas las personas y si la plantilla es diversa.



La oferta de trabajo

- + Si hay un compromiso real con la diversidad cultural y sexogenérica en la empresa, hazlo visible. Ver una empresa comprometida provoca sensación de seguridad en las personas migrantes LGBTQ+. Así atraerás sus candidaturas y talentos. Pero que no quede solo en el papel, crea y difunde buenas prácticas.
- + No existen puestos de trabajo más apropiados al género, origen, color de piel, identidad u orientación sexual... de la persona. Cuando pienses en una oferta de trabajo, cambia la imagen de la "típica" persona que te venga a la cabeza y observa si cambia tu percepción sobre su adecuación.
- + Ten en cuenta lo anterior a la hora de describir competencias personales y profesionales en la oferta de trabajo. ¿Qué valor les das? No hay competencias masculinas que tengan más valor o que se alcance dependiendo del color de piel. Por ejemplo, la determinación y la asertividad no son igual valoradas en las mujeres que en hombres, tachándolas de masculinizadas y, por ello, estereotipándolas como "machorras". Recuerda practicar el extrañamiento antes de confirmar que algo es totalmente neutro y objetivo. ¡Evita sorpresas!

- + No pongas género a las profesiones. Así podrás hacer un uso neutral del lenguaje. Cuando se piensa que un puesto de trabajo es más propio de lo femenino, se tiende a escribir en femenino, a usar adjetivos que consideramos más propios de ese género, etc.



Selección de candidaturas

- + El reclutamiento externo a través de otras empresas no puede ser una excusa para ser una empresa inclusiva. Los estándares de tu empresa tienen que prevalecer en la relación con cualquier proveedor.
- + No te dejes llevar por el nombre que aparece en el CV. Este sesgo consiste en juzgar a una persona por su nombre ya sea porque realizas un juicio a la procedencia del nombre o porque no te parece que concuerde con el género que asocias al puesto de trabajo o a los trabajos que ha realizado. Esto es especialmente importante al revisar los currículos.

Por eso el CV ciego no es tan efectivo pues aun- que no tengas datos personales, puedes seguir realizando un juicio de valor con el resto de información. Recuerda siempre preguntarte si tu percepción proviene de estereotipos inconscientes basados en género o etnia, por ejemplo.

- + ¿Qué prefieres: fechas o competencias? Elimina las fechas de graduación y experiencia laboral y pon en valor las cualidades y actitudes, competencias y habilidades profesionales, conocimiento, experiencia y valores que puedan dar respuesta a las funciones del puesto de trabajo.

- + Ten en cuenta que las habilidades y competencias se consiguen más allá de la experiencia profesional. Por ejemplo, durante los propios procesos migratorios, el aprendizaje de idiomas por vivir en diferentes países o la participación en entidades LGBTIQ+.

Las posibilidades de llegar a una entrevista de trabajo son 1,5 inferiores cuando en el currículum se señala que se ha trabajado o participado en una entidad vinculada a lo LGTB (Miradas a la sociedad, OCDE).

- + Practica la selección de currículums por pares “doble ciego”. Significa que dos personas distintas que no tienen información personal sobre la candidatura, realizan la evaluación de la misma en base a los requerimientos del puesto. La intención de este sistema es asegurar que la evaluación no esté sesgada por el llamado sesgo de afinidad que nos lleva a gravitar hacia personas similares a nosotras/os por género, edad, origen, color de piel, etc.



La entrevista de trabajo

- + No asumas la identidad de género de una persona. Pregunta con qué pronombre le gustaría ser nombrada.
- + No presupongas la orientación sexual de alguien. En el momento en que lo hagas, lo estarás haciendo movido por algún estereotipo. ¿Presupones la heterosexualidad de alguien? No, porque es algo tan incorporado que se establece como una norma. Si no preguntas directamente por la orientación sexual o que es algo de lo que no se habla en una entrevista, ¿cree que ya está? No todo son preguntas directas. Si quieres valorar alguna habilidad personal o *soft skill*, preguntando por un momento crucial en la vida de esa persona, ¡ahí lo tienes! Si ello conlleva visibilizar ser una persona LGBTIQ+, con la discriminación que sigue existiendo, esa persona omitirá información o tendrá que “disimular”.

- + En muchas ocasiones juzgamos inconscientemente a los demás de manera injusta sólo por sus atributos físicos, vestimenta o accesorios. Esto es producto de ideas preconcebidas de cómo creemos que debe verse una persona por su identidad de género. No tiene tanto que ver con la profesionalidad porque si una persona que se define como hombre llegara con un traje de falda, dejarías de pensar en la profesionalidad, ¿no? ¿Cuáles son los estándares de belleza, profesionalidad, vestimenta en tu cultura?

Cuando haya algo en la forma de vestir o en la apariencia que te haga saltar un clic, pásate el filtro: ¿Impacta en los resultados de manera visible y objetiva? ¿Amenaza la seguridad o la salud en la empresa? Explícate cómo para descubrir tus justificaciones. ¿Va en contra de la ley o alguna política interna? ¿Cuál? Si tu respuesta es no a las 3 preguntas, o no es lo suficientemente contundente, ¡acabas de descubrir un sesgo inconsciente!

- + Elabora un guion de entrevista y estructúrala conforme el puesto a cubrir. Sabemos que las preguntas personales o los comentarios fuera de lugar no son cuestiones a incluir en la entrevista pero, como hemos visto en el estudio, continúa sucediendo. Por ejemplo, en el caso de mujeres cis-afrodescendientes, se realizan insinuaciones y comentarios de contenido sexual, o se dice a las personas trans que no pueden trabajar de cara al público.
- + Considera compartir las preguntas así como tus pensamientos sobre la entrevista con otras personas del trabajo hasta que termine el proceso. También puede ser una buena práctica el realizar la entrevista con más de una entrevistadora o entrevistador.
- + Sobre las certificaciones, titulaciones, etc., ¿son siempre imprescindibles para la realización del trabajo? No nos referimos a, por ejemplo, certificar la formación en enfermería, por ejemplo, para lo que sería necesario su certificación. Sin embargo, hemos observado que cuando se presenta títulos universitarios de otro país, la exigencia es mayor. ¿De dónde viene esa incredulidad?

En cuantas ocasiones nos hemos visto solicitando certificados de cursos y formaciones como prueba de que esa persona será capaz de desarrollar las tareas del puesto, como por ejemplo, en el caso de los idiomas, pero luego no lo habla. Quizá puedas plantear la realización de una prueba de selección o competencias.

Además, cuando pidas certificados, contextualiza las situación de las personas. Quizá no sea fácil acceder a documentación administrativa cuando su país de origen está en medio de un conflicto bélico o tuvieron que huir por otros motivos.



Contratación

- + Que lo administrativo no sea un obstáculo. Al final de esta guía encontraras diferentes recursos de inserción laboral de personas migrantes y LGBTQ+ que podrán resolver cualquier duda sobre su contratación.
- + El nombre no puede convertirse en una barrera. Hay personas que no han podido cambiar su nombre en el país de origen o que tienen limitado este derecho al no tener nacionalidad española. Esto se convierte en un obstáculo para su contratación. Algunas instituciones públicas y empresas privadas utilizan sin dificultad el nombre con el que la persona se identifica. Por ejemplo, el Ayuntamiento de Madrid cuenta desde 2018 con un protocolo para el cambio del nombre del personal municipal hasta que legalmente se produzca el cambio o multinacionales como SAP, que cuenta desde hace años con directrices administrativas para la transición de género en la entidad. ¿Por qué no hacerlo así en tu empresa? La documentación oficial como el contrato, por ejemplo, se realiza con el nombre administrativo de la persona, pero todo lo que tenga que ver con los procesos internos, como emails, tarjetas de visita, etc., tienen que reflejar el nombre y tratamiento de acorde con la identidad de las personas trans o no binarias.
- + No justifiques la decisión de no ofrecer condiciones laborales dignas y equiparables a las que darías a otra persona bajo la idea de que "Aquí están mucho mejor". La legislación laboral vigente en España se aplica a toda trabajadora y trabajador independientemente de su origen, identidad de género, orientación sexual, etc.

¿En qué beneficia a mi empresa una plantilla cultural y sexogénero diversa?

En un mundo cada vez más conectado, una plantilla que refleje la diversidad cultural, de origen, de identidades y orientaciones sexuales presentes en la sociedad, no sólo permite aumentar los resultados de tu empresa, sino que impulsa un modelo económico y empresarial socialmente justo y sostenible.

Marca la diferencia. La diversidad de experiencias y puntos de vista posibilita a la empresa explorar nuevas y emocionantes oportunidades de negocio.



Conecta con tus clientes. La sociedad es diversa, tu clientela también. Una plantilla diversa atrae a clientes también diversos.



Atrae talento. Cuando se cuenta con la diversidad también se apuesta por contar con la mejor plantilla posible.

Que el estigma no te impida ver el talento.

Mejora en la reputación corporativa. Muéstrate como una empresa responsable y comprometida con el progreso social, vinculándola con los derechos humanos y en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



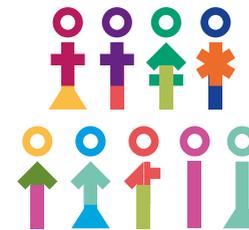
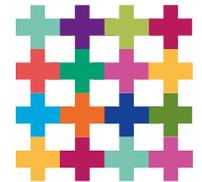
Mejoras tu oferta. Una plantilla que refleja la diversidad de la sociedad puede reflejar mejor las necesidades e intereses del consumidor.



Innovación y creatividad. Cada persona trae consigo diferentes perspectivas y experiencias que ayudan a la empresa a ampliar sus puntos de vista sobre los diversos desafíos y oportunidades comerciales.



Ventaja competitiva. Los equipos diversos se aproximan y entienden más las inquietudes de una sociedad plural situando a tu empresa en una posición de ventaja frente a otras del sector. Además, cumplirás las cláusulas sociales en la adjudicación de contratos públicos.



Fidelización de la plantilla. Los espacios laborales inclusivos en los que la plantilla se siente valorada resultan en una menor rotación de personal, reteniendo el talento.

Mejor clima laboral y mejora en la productividad. Las empresas inclusivas donde la diversidad es vista como un valor, reducen la aparición de conflictos, mejorando la resolución de problemas y toma de decisiones.



Marco normativo de protección de las personas migrantes LGBTIQ+

Aunque existe amplia legislación a nivel europeo y estatal y, especialmente, a nivel autonómico, desgraciadamente las situaciones de desigualdad y discriminación de las personas migrantes LGBTIQ+ no han desaparecido. Conocer el marco legal del que dispones puede servirte de apoyo si detectas una situación de discriminación en los procesos de selección de tu empresa o quieres crear unos libros de discriminación.

Conocer la legislación europea puede ayudarte a entender la estatal. Puedes consultar los informes que publican regularmente la Fundamental Rights Agency (<http://fra.europa.eu/en/theme/lgbti>) e ILGA Europe (<http://www.ilga-europe.org/rainboweurope>).

Legislación Estatal

En relación al marco normativo en España, en los últimos años se han producido grandes avances en cuanto al reconocimiento de derechos en diferentes esferas de la vida de las personas migrantes LGBTIQ+ migrantes, como es el caso del empleo.

A modo de resumen, las diferentes normas vienen a establecer la obligatoriedad tanto de las administraciones como de las empresas de adoptar medidas para evitar cualquier situación de discriminación en cualquiera de las etapas de la relación laboral de las trabajadoras y trabajadores migrantes LGBTIQ+.

El gobierno, por su lado, tiene que fomentar la realización y desarrollo de planes de igualdad y no discriminación en las empresas. Estas, por su parte, tienen que establecer medidas en esa línea, es decir, en contra de la discriminación de las trabajadoras y trabajadores migrantes LGBTIQ+.

A continuación, se recogen de manera resumida algunas de las más relevantes:

- Ley 10/1995 que, entre otros aspectos, incorpora en el Código Penal el agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual de la víctima (art. 22);

- Ley Orgánica 2/2009, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras la reforma de 2000, Ley 4/2000, en la que se establece el derecho al trabajo y a la seguridad social y a la protección de acuerdo con la legislación vigente;
- Los artículos del 27 al 43 de la Ley 62/2003, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, se establecen las medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación por diferentes variables sociales como el género, la orientación sexual o el origen racial o étnico de las personas; así como medidas de no discriminación en el trabajo, entre otras;
- Ley 3/2007 reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo para personas transexuales. En marzo de 2017 se presentó la Proposición de Ley para la reforma de dicha Ley para permitir la rectificación registral de las personas que no posean la nacionalidad española, mejorando así la integración de las personas extranjeras residentes en España.

Además, el 23 de octubre de 2018 se publica la Instrucción de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre el cambio de nombre en el Registro Civil de personas transexuales, por el que la persona que no pueda o se niegue a aportar la documentación del artículo 4, puede presentar su solicitud de acuerdo a las directrices para orientar la actuación de los encargados del registro civil.

Estatuto de los trabajadores

El artículo 17.1 establece que “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

El artículo 4.2 e) que establece como derecho de las trabajadoras y trabajadores “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género”.

Legislación LGBTI/DSG autonómica

Los avances también se han materializado con la aprobación de leyes autonómicas en los últimos años:

EXTREMADURA: Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

CATALUÑA: Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.

ISLAS CANARIAS: Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

PAÍS VASCO: Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

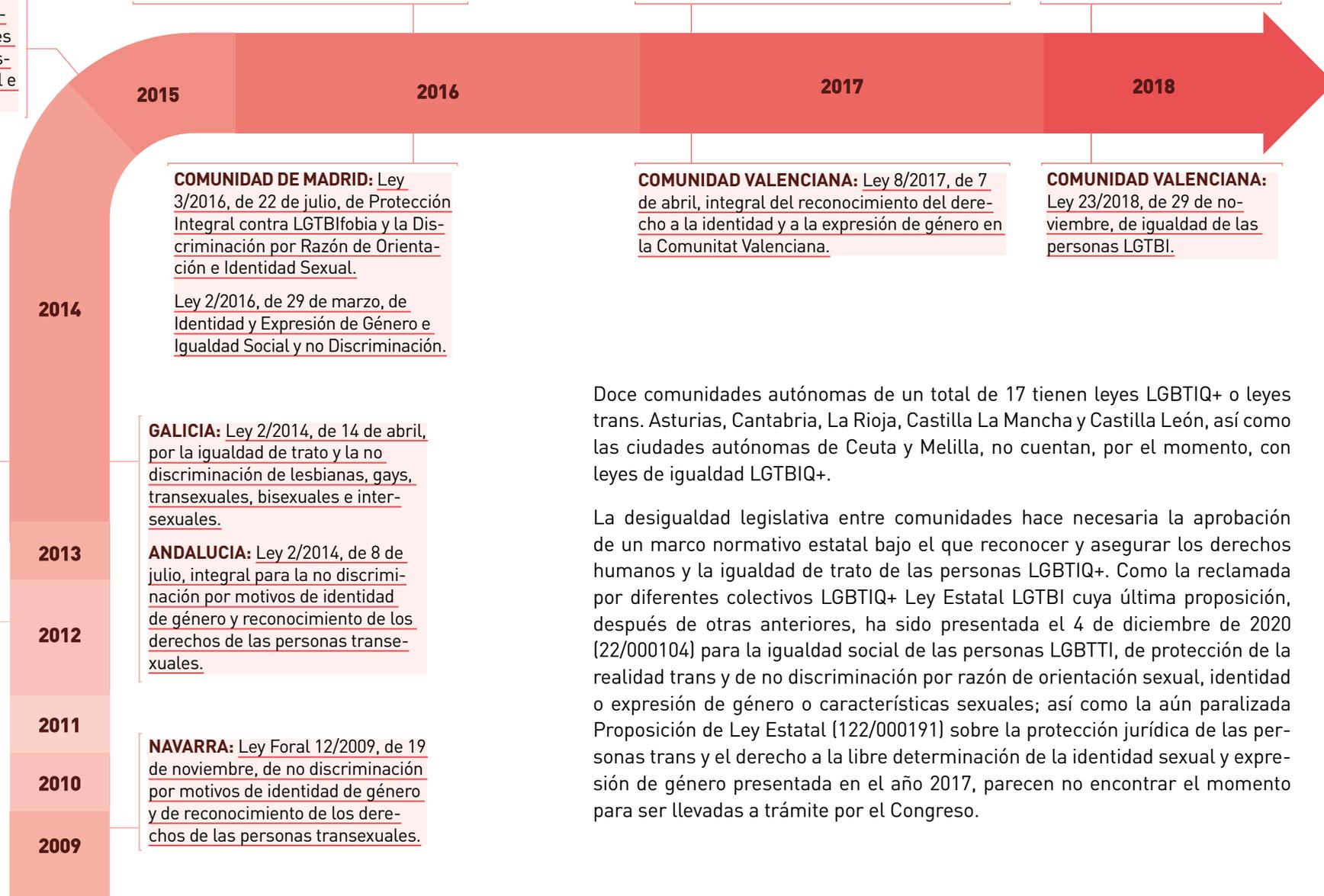
ISLAS BALEARES: Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia.

MURCIA: Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

ANDALUCIA: Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGBTI y sus familiares.

NAVARRA: Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGBTI+.

ARAGÓN: Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación.



Doce comunidades autónomas de un total de 17 tienen leyes LGBTIQ+ o leyes trans. Asturias, Cantabria, La Rioja, Castilla La Mancha y Castilla León, así como las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, no cuentan, por el momento, con leyes de igualdad LGBTIQ+.

La desigualdad legislativa entre comunidades hace necesaria la aprobación de un marco normativo estatal bajo el que reconocer y asegurar los derechos humanos y la igualdad de trato de las personas LGBTIQ+. Como la reclamada por diferentes colectivos LGBTIQ+ Ley Estatal LGBTI cuya última proposición, después de otras anteriores, ha sido presentada el 4 de diciembre de 2020 (22/000104) para la igualdad social de las personas LGBTI, de protección de la realidad trans y de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales; así como la aún paralizada Proposición de Ley Estatal (122/000191) sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género presentada en el año 2017, parecen no encontrar el momento para ser llevadas a trámite por el Congreso.

Glosario



B

Bifobia > El pensamiento binarista encasilla a las personas en dos opuestos excluyentes: heterosexual u homosexual. La bifobia, el deseo por personas independientemente del sexo, se sale de las casillas normativas, incluyendo la homonormativa, por lo que es sancionada y si se hace pública sería castigada por su vertiente homosexual

Binarismo > Construcción social por la que se divide a las personas en dos categorías excluyentes y dicotómica: femenino y masculino. Desde esta diferenciación se clasifican los cuerpos, las actividades, la sexualidad, los comportamientos, las actitudes, etc.

C

Cisexismo > Imaginario social extendido que considera a las identidades de género no normativas y los cuerpos trans como menos legítimas que aquellas de las personas cis (que no son trans).

H

Heteronormatividad y cisnormatividad > Mecanismos de control y sanción social hacia las personas que no se encorsetan dentro de las normas hegemónicas en cuanto a la orientación sexual (la heterosexualidad) o se alejan de la identidad sexual binaria (mujer u hombre). Este sistema de pensamiento funciona como regulador social de todas las orientaciones y/o identidades, aprobando unas y discriminando otras.

Heterosexismo > Conjunto de pensamientos o actos que establecen una jerarquía de valor entre las personas con orientación sexual heterosexual y

aquellas no normativas. La valoración como superior legitima a aquella considerada como “natural” frente al resto de orientaciones.

Heterosexualidad > Deseo y atracción emocional y afectiva hacia personas de otro sexo diferente al sexo sentido. La sexualidad no tiene nada que ver con la identidad de género. Por ejemplo, las personas transexuales pueden ser heterosexuales o no.

Homofobia > Se trata del rechazo racional o irracional hacia las personas no heterosexuales (LGB) basada en el prejuicio social sobre las orientaciones sexuales no hegemónicas que se traduce en desigualdades y violencias. Se manifiesta de muchas formas, algunas evidentes y otras sutiles.

Es muy habitual encontrarnos con la llamada **homofobia liberal**, aquella que benevolentemente “tolera” la homosexualidad siempre que se mantenga en lo privado. También sería “tolerada” siempre y cuando se asimile y acate la normalidad del modelo heterocentrista. Es decir, que no se note la pluma o cualquier marca que haga visible cualquier transgresión de estas normas (ropa, estética, activismo, otras formas de relación y/o familias, etc.). Aquí hablaríamos también de **homonormatividad**: cuanto más “normal” parezcas, más te “tolera” la sociedad.

I

Intersexualidad o variaciones intersexuales > Término que abarca a un amplio grupo de personas cuyas características sexuales quedan fuera del binomio mujer y hombre. La realidad sexual no puede reducirse a estos términos absolutos definidos por características sexuales primarias, en concreto, por los genitales externos. Los cuerpos presentan una variedad genotípica que obliga a replantear la utilidad de esta dualidad.

La intersexualidad consiste en una serie de características biológicas como los genitales internos y externos, los sistemas reproductores, los niveles hormonales y los cromosomas de sexo o características sexuales secundarias que se hacen patentes en la pubertad. No es una identidad de género en sí. Tampoco se trata de una orientación sexual: las personas intersexuales pueden vivencias su deseo de muchas maneras.

A lo largo de la historia ha sido referida como hermafroditismo, término que tiene connotación peyorativa.

L

Lesbofobia > Es la discriminación específica que sufren las mujeres lesbianas quienes están expuestas a mayor discriminación que las mujeres heterosexuales por ser homosexuales y que los homosexuales hombres por ser mujeres.

LGBTIQ+ > Acrónimo en el que se incluyen aquellas personas que no se identifican o expresan su identidad, sienten y/o desean bajo los patrones marcados por la cisheteronorma, entendiendo ésta como algo más allá de la mera práctica sexual (heterosexual), sino también de la asignación biológica a los cuerpos (hombre o mujer), y a roles binarios de género (femenino o masculino).

M

Más o plus (+) > La percepción de la identidad de género y la orientación sexual es tan amplia y propia de cada persona que el signo de + sirve para abarcar este amplio abanico de subjetividades que no aparecen incluidas en el acrónimo o que no responden a categorías sociales construidas.

Monosexualidad > Deseo y atracción emocional y afectiva hacia personas de un sexo ya sea diferente al sexo sentido o al mismo (heterosexualidad y homosexualidad). La sexualidad no tiene nada que ver con la identidad de género. Por ejemplo, las personas transexuales pueden ser heterosexuales o no.

O

Orientaciones sexuales > Habrás escuchado diferentes palabras para referirse a las relaciones sexo-afectivas que cada cual vive, disfruta y siente. Por ejemplo, las personas asexuales no ponen el centro en el sexo (aunque tengan relaciones sexuales) sino que el foco lo ponen en la parte afectiva de la relación; las personas heterosexuales se sienten atraídas y tienen prácticas sexuales con personas del género opuesto; las personas bisexuales sienten esta atracción hacia personas del mismo o del género opuesto; las pansexuales sienten este interés y atracción hacia personas y no tanto hacia los géneros; las personas homosexuales se sienten atraídas por aquellas del género opuesto.... Estas son sólo algunas, hay tantas formas de vivir el amor y la sexualidad como personas. No te quedes en la etiqueta.

Q

Queer > Término del inglés originariamente utilizado como insulto para determinar todo lo que no era *straight* (recto), pues queer significa desviado, invertido. Este término ha sido reapropiado para definir todas aquellas identidades y orientaciones sexuales contrahegemónicas que cuestionan la existencia de categorías que encorsetan las subjetividades. Queer representa el reto contra todo aquello establecido desde las estructuras sociales.

T

Trans* > Concepto que da a entender que existe una amplia gama de identidades, tantas como subjetividades. Hay personas que se identifican como mujeres pero a quienes clasificaron como hombres al nacer; personas que se identifican como **no binarios**, es decir, que no se perciben dentro de categorías de género normativas, y otras cuya apariencia y características se perciben como de **género atípico** y que no se sienten identificadas con el sexo que se les asignó al nacer, y personas que se visten como se considerada socialmente propia de otro sexo (a veces denominadas "travestis").

Transfobia > Es la discriminación específica que sufren las personas trans pues desafían el sistema sexual binario desde su raíz.

Transmisoginia > Es una forma de discriminación centrada en las mujeres trans y las personas no binarias en el espectro transfemenino del género.

Transición; tránsito - Reasignación sexual > No todas las personas trans consideran necesariamente la reasignación de sexo para autodefinirse conforme a su identidad de género. Se pueden dividir entre las que implican un tratamiento médico (no son ni mucho menos obligatorios) y las que no. Las personas trans usan diversos recursos para modificar su imagen externa que no implican ninguna atención médica.



Recursos

CEAR – Comisión Española de Ayuda al Refugiado

www.cear.es

CÁDIZ

Paseo de la Conferencia, 9.
Edificio Las Olas, bajo.
11207 Algeciras
856 56 09 46

SEVILLA

Avenida de Hytasa, 10. Edificio Tigesa (2ª planta)
41006 Sevilla
954 619 164

MÁLAGA

Avenida de Fátima, 3
29009 Málaga
951 561 071

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Avenida de Escaleritas 66
35011 Las Palmas de Gran Canaria
928 29 72 71

BARCELONA

C/ Junta de Comerç 26
08001 Barcelona
93 301 25 39
www.ccar.cat

BILBAO-BILBO

C/ Cristo, 9 bis 5º
48007 Bilbao-Bilbo
94 424 88 44

VITORIA-GASTEIZ

C/ Aldabe 7
01012 Vitoria-Gasteiz
945 266 805

SAN SEBASTIÁN-DONOSTIA

C/ Amezketarrak Kalea 3
20010 San Sebastián-Donostia
943 24 24 83
www.cear-euskadi.org

MADRID

Avenida de Asturias 33, Local Bajo, nº 1
28029 Madrid
91 555 06 98

PAMPLONA

C/ Sandoval 2 bis. Local.
31002 Pamplona
948 48 08 18

VALENCIA

C/ Francisco Moreno Usedo, 21-Bajo 4
46018 Valencia
Tel: 96 316 24 77
www.cearpv.org

ALICANTE (SANT JOAN D'ALACANT)

C/ Ramón de Campoamor, s/n, local 1-2, (Esq. Dr. Severo Ochoa)
03550 Sant Joan D'Alacant
96 564 12 55

Recursos de inserción laboral y/o LGBTIQ+

Asociación catalana para la integración de LGTB inmigrantes-ACATHI

Servicio de asesoría jurídica, orientación laboral.
acathi@acathi.org - 931 931 353
www.acathi.org

TRANS-Ocupación (Barcelona Activa)

Programa de inserción sociolaboral.
aagustin@bcn.cat - 932564649
www.barcelonactiva.cat

Actuavallès

Servicio de orientación laboral
actua@actuavalles.org - 937271900
<https://actuavalles.org/>

Programa LGBTI Comunidad de Madrid

infofgtbi@madrid.org - 917 010 788

RE-LANZA: acceso al empleo

Servicio de apoyo para el acceso al empleo de mujeres y personas LGTBI+ refugiadas e inmigrantes de ONG Rescate.
<https://www.ongrescate.org/empleo-e-inclusion>

AET – Transexualia

asociacionaet@hotmail.com
<http://transexualia.org/>

Proyecto Ámbar

Programa de la Fundación 26D dirigido a dar formación y apoyar en la búsqueda de empleo del colectivo trans desde una mirada integral y multidisciplinar.

proyectoambar@fundacion26d.org
639 475 538
<https://fundacion26d.org/proyecto-ambar/>

Centro de Atención A Gays y Lesbianas Aldarte

web@aldarte.org - 944237296
<https://www.aldarte.org/es/>

Sevilla Acoge

comunicacion@sevillaacoge.org - 954 90 29 60
<https://sevillaacoge.org>

Asociación de Transexuales de Andalucía - Sylvia Rivera

asociacion@andalucia.org - 954228728

Valencia Activa – Proyecto empleo Lambda

info@lambdavalencia.org - 96 334 21 91
<http://valenciaactiva.valencia.es/es/contenido/proyecto-de-fomento-de-empleo-lambda>

CEA(R)

Comisión Española
de **Ayuda al Refugiado**

