

GUÍA DE ACCESO AL EMPLEO PARA PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS LGTBI



CEA(R)

Comisión Española
de **Ayuda al Refugiado**

Esta guía ha sido realizada por el Proyecto LGTBI de CEAR Delegación Madrid

Autor: Martín Butta

Diseño y maquetación: Viaintermedia

©CEAR Delegación Madrid

Av. de Asturias 33 CP28029, Madrid

www.pear.es

Año: 2023

[Guía de acceso al Empleo para Migrantes y Refugiadas LGTBI](#) © 2023 by is licensed under [CC BY-NC 4.0](#)



Esta guía ha sido realizada en el marco del proyecto “Claves para la mejora de la empleabilidad de las personas migrantes y refugiadas LGTBI de la Comunidad de Madrid” financiado por las subvenciones a proyectos dirigidos a la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Familia, Juventud y Política Social de la Comunidad Autónoma de Madrid.



**Comunidad
de Madrid**

<u>PRESENTACIÓN.....</u>	<u>4</u>
APARTADO METODOLÓGICO	7
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	7
PARTICIPANTES.....	7
RECOPILACIÓN DE DATOS.....	8
ANÁLISIS DE DATOS.....	8
CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	8
<u>CONCEPTOS/GLOSARIO LGTBI, CONCEPTOS REFUGIO Y MIGRACIÓN, ACTUALIDAD DE LOS PROCESOS MIGRATORIOS EN ESPAÑA.....</u>	<u>9</u>
GLOSARIO LGTBI	10
GLOSARIO REFUGIO	12
<u>TRAYECTORIAS DE VIDA: DE PERSONAS REFUGIADAS Y DE PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI. REALIDAD DE LAS PERSONAS TRANS Y NO BINARIAS</u>	<u>15</u>
CONTEXTO ACTUAL SOBRE CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y NECESIDADES, PRINCIPALES BARRERAS Y DISCRIMINACIÓN.....	16
INTERSECCIONES.....	19
<u>RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EN LA ORIENTACIÓN LABORAL.....</u>	<u>21</u>
RECOMENDACIONES GENERALES	22
EMPODERAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL.....	23
FORMACIÓN PRELABORAL.....	25
ORIENTACIÓN LABORAL Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL	26
PROSPECCIÓN EMPRESARIAL	28
<u>RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS EN LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS TRANS Y NO BINARIAS</u>	<u>30</u>
<u>LISTA DE RECURSOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID</u>	<u>34</u>

La Guía de acceso al Empleo para Migrantes y Refugiadas LGTBI se enmarca en el proyecto “Claves para la mejora de la empleabilidad de las personas migrantes y refugiadas LGTBI” como parte de las subvenciones de la Comunidad de Madrid a proyectos dirigidos a la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. La presente guía es el resultado de un trabajo enfocado en identificar buenas prácticas para la inserción laboral de personas migrantes y refugiadas LGTBI en España, así como para la creación de entornos de trabajo inclusivos y libres de violencia. Este trabajo se encaró desde una mirada política y de derechos humanos, reconociendo la necesidad de abordar las necesidades, demandas y experiencias de esta población en su camino por acceder a un empleo en España.

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado, conocida como CEAR, es una organización no gubernamental fundada en 1979 en España. A lo largo de sus 44 años, CEAR se ha convertido en un referente en la defensa y promoción de los derechos de las personas refugiadas y solicitantes de asilo en el país. Su misión principal es garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos de estas personas, independientemente de su origen, género, orientación sexual o situación legal.

CEAR adopta una perspectiva integral en su trabajo con solicitantes de asilo en España. Ofrece apoyo legal, social y psicológico a quienes buscan protección internacional, ayudándoles en su proceso de solicitud de asilo y en su integración en la sociedad española. La organización se esfuerza por garantizar que las personas refugiadas tengan acceso a sus derechos fundamentales, incluyendo la atención médica, la educación y la vivienda. Además, CEAR se dedica a la sensibilización pública y la incidencia política para promover políticas migratorias y de asilo más justas y humanitarias en España y a nivel internacional.

En el año 2020, desde la delegación de CEAR Madrid se publicó el informe “Lucha contra la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género” donde se visibilizó la realidad de las personas migrantes y refugiadas LGTBI a la hora de buscar empleo, las barreras y discriminaciones existentes en la sociedad española. La presente guía tiene como base los resultados de dicho informe e intenta dar con soluciones prácticas a las diferentes formas de discriminación que allí aparecen como barreras para las personas migrantes y refugiadas LGTBI que buscan empleo.

En este sentido, se considera que mejorar las políticas de orientación laboral, formación profesional, prospección empresarial y el empoderamiento personal es fundamental para garantizar el acceso al trabajo de todas las personas, independientemente de su origen, orientación sexual o identidad de género.

Por ello, esta guía aborda diferentes puntos, desde una contextualización conceptual que nos permita comprender las trayectorias de vida de las personas migrantes y refugiadas LGTBI, hasta la presentación de recomendaciones y buenas prácticas para las distintas fases involucradas en la búsqueda del empleo: el desarrollo personal, la orientación y formación profesional y la vinculación con las empresas. Además, cuenta con un apartado que brinda herramientas para la creación de espacios de trabajo en la empresa que sean inclusivos y libres de violencias. Por último, presenta un listado de recursos y servicios de atención sensibles a esta población para que otras organizaciones y empresas puedan contar con ellos.

Este trabajo busca traer innovaciones en términos de acceso al empleo para personas migrantes y refugiadas LGTBI, ya que se basa en la realización de grupos focales y entrevistas en profundidad con diversos actores estratégicos: desde las mismas personas migrantes y refugiadas dando cuenta de sus necesidades, demandas, fracasos y éxitos, pasando por la mirada de profesionales con años de trayectoria implementando este tipo de políticas y con la voz de distintas organizaciones empresariales, aportando una mirada desde el mercado laboral español. De esta manera, se ha podido recoger información relevante sobre las principales barreras y discriminaciones, así como también las oportunidades y ventajas de las personas migrantes y refugiadas LGTBI en el acceso al empleo en España.

El resultado de este estudio puede tener un impacto significativo en las organizaciones y empresas, ya que ofrece herramientas y recomendaciones con el objetivo de promover el acceso al empleo y para crear entornos de trabajo inclusivos y diversos cultural y sexualmente. Esta guía invita a utilizar este trabajo para crecer y mejorar procesos, ampliar derechos y garantizar el acceso al empleo de todas las personas, sin importar su origen, orientación sexual o identidad de género. Por último, puede ser una herramienta útil para la formación y capacitación de los y las profesionales que trabajan en estas organizaciones, lo que puede contribuir a mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen a las personas migrantes y refugiadas del colectivo LGTBI.

Esperamos que esta guía sea de gran ayuda para todas las personas que la utilicen.

APARTADO METODOLÓGICO

En este apartado, se describe la metodología empleada para llevar a cabo el estudio enfocado en identificar buenas prácticas para la inserción laboral de personas migrantes y refugiadas LGTBI en España, así como para la creación de entornos de trabajo inclusivos y libres de violencia. El estudio se basó en la realización de grupos focales y entrevistas en profundidad con diversos actores estratégicos:

- ◆ Personas migrantes y refugiadas LGTBI
- ◆ Profesionales especializados/as en el acceso al empleo de diversas organizaciones
- ◆ Organizaciones empresariales

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación adoptó un enfoque cualitativo, con entrevistas grupales e individuales en profundidad, abordando las experiencias previas, los obstáculos encontrados, además de los factores diferenciadores positivos y las acciones de éxito. La investigación se dividió en tres fases interconectadas: la primera se centró en la recopilación de necesidades, demandas y experiencias de personas migrantes y refugiadas LGTBI, la segunda se enfocó en la experiencia y conocimientos de campo de los y las profesionales y actores relevantes en el ámbito. Por último, se contrastaron los resultados de estas dos primeras fases con organizaciones empresariales, que aportaron una mirada desde el mercado laboral y la lógica de la empresa española.

PARTICIPANTES

En la primera fase, se llevaron a cabo dos grupos focales con un total de 13 participantes provenientes de diversas identidades LGTBI migrantes y refugiadas. Estos grupos permitieron recoger demandas y experiencias específicas relacionadas con la inserción laboral y la creación de espacios laborales inclusivos.

En la segunda fase, se organizaron tres grupos focales con profesionales especializados en la temática, pertenecientes a organizaciones como CEAR, Cogam, Fundación 26 de Diciembre, Imagina Más, La Merced Migraciones, ONG Rescate, Solidaridad Sin Fronteras, programa Yes We Trans de la FELGTBI, Transexualia, ACATHI y Fundación Triángulo. Estos grupos se centraron en discutir estrategias, herramientas y políticas que promuevan la inclusión laboral y la creación de espacios laborales seguros y respetuosos. Agradecemos a todas ellas su participación, su compromiso y el haber compartido sus experiencias para la realización de la presente guía.

En tercer lugar, se realizaron entrevistas en profundidad con representantes de la Red Empresarial por la Diversidad e inclusión REDI, Manpower y MyGwork.

RECOPIACIÓN DE DATOS

Los grupos focales con personas migrantes y refugiadas LGTBI se llevaron a cabo en un ambiente seguro y confidencial. Las preguntas abordaron sus experiencias en la llegada a España, trámites de regularización, participación en programas de orientación laboral, formación profesional y búsqueda de empleo. Estas demandas y experiencias sirvieron como base para formular las entrevistas con profesionales.

Los grupos focales con profesionales se organizaron en tres bloques. El primer bloque exploró estrategias exitosas en la inserción laboral y herramientas brindadas a los usuarios y usuarias. El segundo bloque abordó las necesidades específicas de la población LGTBI migrante y refugiada. El tercer bloque se centró en políticas de inclusión trans, respeto de nombre y pronombres, manejo de la documentación y estrategias en el abordaje con personas en contextos de prostitución y/o trata con fines de explotación sexual.

Las entrevistas en profundidad a organizaciones empresariales permitieron contrastar las perspectivas de las organizaciones sociales con la mirada del mercado laboral español en temas de selección de personal, formación profesional en carreras con alta demanda, retención del talento y creación de espacios de trabajo inclusivos.

ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recopilados se sometieron a un análisis temático. Se identificaron patrones y temas emergentes en las demandas, experiencias y estrategias planteadas por los y las participantes. Los resultados fueron comparados entre los grupos focales y las entrevistas en profundidad para obtener una visión integral.

Cabe mencionar que parte del procesamiento de todos los datos producidos en las entrevistas fue realizado mediante diversas herramientas de inteligencia artificial, que posibilitaron la exploración y análisis de bibliografía existente, la identificación de temas prioritarios, categorías analíticas, repetición de demandas y necesidades y vinculación de temas que a simple vista parecían inconexos. Toda la información producida por las inteligencias artificiales fue debidamente contrastada por profesionales humanos expertos/as en la temática.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se respetó la confidencialidad y privacidad de las personas participantes. Se obtuvo el consentimiento informado antes de su inclusión en el estudio acorde con la ley /2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Se aplicaron protocolos éticos para garantizar la no identificación de los participantes en los resultados.

**CONCEPTOS/GLOSARIO
LGTBI, CONCEPTOS REFUGIO
Y MIGRACIÓN, ACTUALIDAD
DE LOS PROCESOS
MIGRATORIOS EN ESPAÑA**

¿De qué hablamos cuando nos referimos al colectivo LGTBI, de diversidad y disidencia? ¿Por qué es importante tener en cuenta las diversas vivencias sexoafectivas para pensar el acceso al mercado laboral?

Existen tantas vivencias de la sexualidad e identidades como personas. Sin embargo, históricamente las sociedades, las normas y los estereotipos reconocieron como única y aceptada la heterosexualidad como forma de vincularse sexoafectivamente y la imposibilidad de que las personas pudieran identificarse con un género distinto al que les ha sido asignado al momento de nacer.

Millones de personas fueron, y aún siguen siendo, perseguidas y sancionadas por las expresiones de género visibles que no encajen con lo que la sociedad espera de varones y mujeres, dentro de un estricto sistema binario. Estas normas, escritas, pero también implícitas, limitan y afectan a las personas cuyas identidades se salen de esta estructura rígida que, aunque se ha flexibilizado en los últimos años, sigue afectando y jerarquizando a unas sobre otras, obturando el acceso a derechos para una parte de la población. En consecuencia, en el año 2021, más de 6.000 personas solicitaron asilo en España aduciendo persecución por motivos de su orientación sexual y/o identidad de género.¹

GLOSARIO LGTBI

En este primer apartado veremos algunos conceptos que nos ayudarán a comprender mejor esta realidad:

Diversidad: hablar de diversidad significa comprender que todos y todas somos diferentes y que nuestras identidades y vivencias nos hacen únicas. Que no hay una sola forma de vivir y expresar nuestro cuerpo, nuestra identidad, nuestro amor y nuestra sexualidad. Situarnos desde esta perspectiva nos permitirá comprender y no juzgar las experiencias y vivencias de los otros y otras y vivir con mayor libertad en sociedad.

Disidencias: Cuando hablamos de disidencias, entendemos que muchas de esas identidades y vivencias han sido históricamente excluidas, sancionadas e invisibilizadas desde el estado, la sociedad, las instituciones religiosas, el mercado laboral, entre otras. Las identidades disidentes plantean un cuestionamiento al status quo y a los estereotipos que permiten un abanico muy limitado de identidades y vivencias sexoafectivas. La disidencia visibiliza la necesidad de ampliar la mirada y de reconocer y validar a colectivos que históricamente vieron limitado su acceso a derechos y a vivir una vida con libertad.

¹ Subdirección General de Protección Internacional Oficina de Asilo y Refugio Informe de actividad 2021

Expresión de Género: Es la manera en la que las personas expresamos nuestro género con la apariencia, la ropa, el modo de hablar, las actitudes, los movimientos corporales, la voz, la forma de andar, etc. Todas las personas expresamos y visibilizamos nuestro género de alguna manera, sin embargo, algunas expresiones de género son celebradas y validadas mientras que otras son sancionadas y perseguidas. Para los países que han avanzado normativamente en proteger legalmente las diversas orientaciones sexuales e identidades de género, sigue siendo un desafío poder garantizar la libertad para que cada persona pueda expresar su género sin temer por sufrir discriminaciones o violencia.

Heteronormatividad: Se refiere al régimen social, político y económico impuesto por el patriarcado, extendiéndose tanto dentro del ámbito público como del privado. Según este régimen, la única forma aceptable y normal de expresión de los deseos sexuales y afectivos, así como de la propia identidad, es la heterosexualidad, la cual presupone que lo masculino y lo femenino son substancialmente complementarios en lo que respecta al deseo. Esto quiere decir, que tanto las preferencias sexuales como los roles y las relaciones que se establecen entre los individuos dentro de la sociedad, deben darse en base al binario 'masculino-femenino', teniendo que coincidir siempre el 'sexo biológico' con la identidad de género y los deseos asignados socialmente a éste.²

Identidad de Género: refiere a la vivencia individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento. Todas las personas tenemos una identidad de género, sea esta cisgénero (cuando coincide con el sexo que se nos ha asignado al momento de nacer), transgénero (cuando nos identificamos con otro género que el que nos fue asignado) y personas no binarias o de género fluido (cuando nuestra identidad de género está por fuera del binarismo varón/mujer).

Las normas, tradiciones y estereotipos han obturado y sancionado durante siglos la posibilidad que una persona se identifique con un género distinto al que se les asignó. Las personas trans y no binarias han sido perseguidas, atacadas e incluso asesinadas tanto por la sociedad como por poderes públicos. Hoy en día ser una persona trans o no binaria puede ser un potencial riesgo para tu seguridad física en muchas partes del mundo.

Orientación Sexual: refiere a la capacidad que tenemos las personas para sentirnos atraídas emocional, sexual y/o afectivamente por otras personas, sean estas de distinto o del mismo género que el nuestro. Históricamente la heterosexualidad fue la única forma permitida y autorizada social, cultural, legal y religiosamente, quedando excluidas, sancionadas y perseguidas las personas con orientaciones sexuales homosexuales (gays o lesbianas), bisexuales, asexuales, entre otras.

² Diccionario de Asilo. CEAR Euskadi. Bilbao. 2014. <https://diccionario.cear-euskadi.org/>

Visibilidad: es la posibilidad y/o derecho que tenemos las personas para hacer visible nuestra identidad, nuestra orientación sexual y nuestra expresión de género (que como vimos en el punto anterior puede ser de muchas maneras) sin temor a que esto afecte nuestros derechos, nuestra integridad y nuestro libre desarrollo. Muchas personas elijen ser visibles o no serlo según la percepción que tengan sobre los costos y riesgos que puedan tener (por ejemplo, no ser visibles en sus espacios de trabajo), pero también muchas personas no tienen la posibilidad de elegir si ser o no visibles y deben enfrentar día a día la discriminación y violencia que la sociedad impone a quienes visibilizan su disidencia de género y orientación sexual.

GLOSARIO REFUGIO

Actualmente, más de 100 millones de personas viven desplazadas forzosamente de sus hogares por la guerra, la violencia y graves violaciones de sus derechos fundamentales. Esto supone el número más alto jamás registrado. En España, sólo en 2022 más de 118.000 personas solicitaron asilo.

¿Quién es una persona solicitante de asilo?

Es aquella que se ha visto obligada a huir de su país por sufrir persecución por motivos de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o por pertenecer a un grupo social determinado. Dentro de este último motivo, la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria reconoce como “grupo social determinado” a aquellas personas que han huido de su país de origen por motivos de género y/o de orientación sexual en al menos 69 países, existen leyes que penalizan a las personas que pertenecen al colectivo LGTBI y en otros tantos países, pese a no haber normativa que los persigue, ser LGTBI es un peligro para la vida y la integridad de las personas porque social y culturalmente no está aceptado.

Las personas solicitantes de protección internacional, a partir de su sexto mes de solicitud, están autorizadas por parte del Ministerio a trabajar.

A continuación, ofrecemos un glosario con los conceptos más relevantes sobre refugio

Beneficiario de Protección Internacional: aquella persona que, tras haber solicitado asilo, su expediente ha sido resuelto favorablemente y, por tanto, disfruta de la protección del estado español (estatuto de refugiado o protección subsidiaria), lo que conlleva el disfrute de todos los derechos, incluido el permiso para trabajar.

Convención de Ginebra: Es un convenio internacional y la base del derecho internacional de asilo. que establece quién es una persona refugiada y cuáles son los motivos de persecución que les permitirá solicitar la protección internacional. Fue aprobada en 1951, tras la Segunda Guerra Mundial y actualmente la han firmado más de 140 países, entre ellos España quién la firmó en 1978.

DESC (Derechos económicos, sociales y culturales): Recogidos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), del 16 de diciembre de 1966. Este conjunto de derechos tiene que ver fundamentalmente con la igualdad y con el derecho a vivir sin miseria. El artículo 1 del PIDESC establece el

derecho de los pueblos al desarrollo económico, social y cultural así como su derecho a disponer libremente de su riqueza y recursos naturales.³

Interculturalidad: Modelo social basado en el respeto a la diversidad cultural y en la promoción de una convivencia entre las culturas presentes en un contexto. La interculturalidad se asienta en los principios de dignidad, igualdad y no discriminación. Implica que las relaciones entre dos o más culturas se tejan de manera horizontal y equitativa.

Ley de Asilo española: Establece los términos en que las personas nacionales de países no comunitarios y las apátridas pueden gozar en España de la protección internacional constituida por el derecho de asilo y la protección subsidiaria, así como del contenido de dicha protección. La citada Ley ha sido modificada en 2014 a través de la Ley 2/2014, de 25 de marzo. Esta modificación afecta exclusivamente a su artículo 40, relativo a la extensión familiar de la protección internacional.

Racismo: Sistema ideológico que defiende la categorización de las personas a partir de caracteres físicos y biológicos asociándolos a determinadas etnias o grupos culturales, habilidades intelectuales y valores morales. El racismo busca la legitimación de la superioridad de unas categorías sobre otras como medio para establecer, sostener y reforzar relaciones de poder dominante. Su definición es compleja debido a diversos motivos, entre ellos: deriva de una palabra que remite a una categoría inexistente en el género humano (la raza); con frecuencia se refiere indistintamente a ideas, actitudes y comportamientos hacia esa categoría; y existen aproximaciones diferentes desde las ciencias sociales dependiendo de los elementos analizados. Hablamos de personas racializadas para referirnos a las personas que, bajo este sistema ideológico son perjudicadas, discriminadas y limitadas en su acceso a derechos.⁴

Refugio y Empleo: En España existe el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Sin embargo, la segregación laboral hace que las personas solicitantes de asilo, refugiadas y migrantes sean más propensas a acceder a empleos en sectores precarizados con contratos temporales e inestables, viéndose muchas veces en riesgo de caer en la economía sumergida⁵. A su vez, la dificultad para validar y/o homologar titulaciones obtenidas en sus países vulnera aún más las posibilidades de acceder a empleos cualificados.

³ Diccionario de Asilo. CEAR Euskadi. Bilbao. 2014. <https://diccionario.cear-euskadi.org/>

⁴ Diccionario de Asilo. CEAR Euskadi. Bilbao. 2014. <https://diccionario.cear-euskadi.org/>

⁵ Sin Barreras Para Nadie: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). CEAR. 2023 https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/03/CEAR_informe-DESC_2023_web-1.pdf

Para las personas solicitantes de asilo, los tiempos legales dificultan también el acceso al empleo. Desde la solicitud de protección internacional se requieren 6 meses hasta que legalmente pueden emplearse. A ese tiempo hay que sumarle el tiempo que demora la solicitud, debido a las enormes dificultades que existen actualmente para conseguir una cita. Estos tiempos dejan a las personas solicitantes de asilo en una situación de vulnerabilidad sociolaboral que muchas veces los empuja hacia la precariedad

SECA (Sistema Europeo Común de Asilo) El Reglamento sobre los Procedimientos de Asilo establece un procedimiento común en toda la Unión Europea que los Estados miembros han de seguir cuando alguien pide protección internacional, estableciendo unos criterios mínimos comunes para el tratamiento de todos los solicitantes de asilo y todas las solicitudes de asilo en toda la UE. La crisis migratoria ha puesto de relieve la necesidad de reformar las normas de la UE en materia de asilo.

Tarjeta Roja: Documento oficial de identificación como solicitante de protección internacional que autoriza a una persona solicitante de asilo a permanecer en territorio español durante el periodo en que se decide la resolución de la solicitud. Esta identificación es una tarjeta de color rojo en la que constan los datos de filiación de la persona solicitante y su fotografía. Se emite una vez que se ha admitido a trámite la solicitud. Al cabo de seis meses, contados desde el momento en que se hizo la solicitud, esta tarjeta les permitirá trabajar. Este documento se renueva periódicamente, por lo que en la segunda tarjeta que reciba la persona solicitante de asilo aparecerá de manera explícita que autoriza a trabajar.

Transculturalidad: La interacción entre diferentes culturas puede enriquecer la cultura local al incorporar nuevas prácticas, alimentos, artes y perspectivas. Esto puede dar lugar a una mayor variedad en la oferta cultural y a la creación de formas culturales únicas que fusionan influencias de diferentes partes del mundo. A su vez, la transculturalidad también plantea desafíos para la integración de las personas refugiadas en la sociedad de acogida. La adaptación a una nueva cultura puede ser un proceso complicado que requiere tiempo y esfuerzo. Los países de acogida deben abordar estos desafíos proporcionando apoyo y recursos para facilitar la integración de las personas refugiadas.

TRAYECTORIAS DE VIDA: DE PERSONAS REFUGIADAS Y DE PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI. REALIDAD DE LAS PERSONAS TRANS Y NO BINARIAS

CONTEXTO ACTUAL SOBRE CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS Y NECESIDADES, PRINCIPALES BARRERAS Y DISCRIMINACIÓN

Al salir de sus países, las personas migrantes y refugiadas se enfrentan a dificultades extremas, como travesías peligrosas, explotación y abuso en manos de traficantes y contrabandistas, y la falta de acceso a condiciones básicas de seguridad y bienestar. Una vez llegan al país de destino, a menudo se encuentran con barreras culturales y de adaptación, como diferencias de idioma, costumbres y normas sociales.

Según el informe presentado por CEAR “Sin Barreras para Nadie” en el que se analiza el acceso a derechos de las personas migrantes y refugiadas, “se enfrentan a graves obstáculos en el acceso a sus Derechos Económicos Sociales y Culturales más básicos. La discriminación que sufren en el acceso a estos derechos y la invisibilización de sus necesidades les expone a menudo a situaciones de desprotección y vulnerabilidad social”⁶

La regularización de documentos representa otro desafío, ya que muchos/as migrantes y refugiados/as luchan por obtener un estatus legal en el país de acogida debido a complejos procesos burocráticos y requisitos restrictivos. La falta de documentos válidos puede llevar a la exclusión de servicios esenciales y aumentar la vulnerabilidad a la explotación laboral y otros abusos.

Además, acceder a un empleo se vuelve difícil debido a la falta de reconocimiento de títulos y experiencias laborales obtenidas en sus países de origen, así como la discriminación en el proceso de contratación debido a su origen étnico o situación migratoria.

La discriminación por parte de la sociedad de acogida añade otro nivel de dificultad, ya que los/as migrantes y refugiados/as a menudo enfrentan estigmatización y prejuicios basados en su origen, cultura y religión. Esta discriminación puede manifestarse en el acceso limitado a vivienda, educación y servicios de salud, así como en la negación de oportunidades laborales justas y en la participación activa en la comunidad. En conjunto, estas múltiples dificultades plantean desafíos significativos para la integración y el bienestar de las personas migrantes y refugiadas en sus países de destino.

La realidad de las personas LGTBI migrantes y refugiadas es diversa en sí misma y no puede hablarse de una unicidad en la forma en la que han sido sus trayectorias de vida hasta llegar a España.

⁶ SIN BARRERAS PARA NADIE: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

Es importante abordar estas realidades desde distintas perspectivas que nos permitan comprender las diversas variables que afectan a personas migrantes y refugiadas LGTBI en su acceso a derechos.

Como se ha visto en los primeros apartados, nuestra sociedad organiza y jerarquiza este acceso a derechos según si somos heterosexuales o no lo somos, si somos cisgénero o transgénero, si somos personas racializadas, si poseemos permiso de residencia o no, entre otras.

Según el último informe para la FRA (Agencia de Derechos Fundamentales) realizado por ILGA Europa⁷, la discriminación interseccional basada en la raza, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, estado de residencia y religión, puede conducir a tasas más altas de desempleo entre ciertos grupos. Estas formas de discriminación a menudo están interconectadas y pueden reforzarse entre sí, lo que genera un efecto combinado que aumenta las desventajas socioeconómicas de las minorías LGTBI.

Según los resultados de este informe, esto puede conducir a que tengan menos probabilidades de tener un trabajo remunerado. Estas desventajas, a su vez, pueden generar dificultades para acceder a los servicios de atención médica o encontrar una vivienda adecuada, lo que agrava aún más los efectos de la discriminación.

Muchas personas migrantes y refugiadas LGTBI denuncian la persistencia de “programas de prácticas no pagadas” ofrecidas habitualmente como cursos con posibilidad de inserción laboral que finalmente no terminan en ninguna inserción laboral, convirtiéndose en una forma de encubrimiento del trabajo no pagado, a la vez que generando expectativas por un empleo que nunca llegará, frustrando nuevamente a la persona. En este sentido se debe informar a las personas LGTBI que las prácticas no laborales tienen que ir siempre asociadas a una formación reglada realizada previamente, con la excepción de aquellas personas entre 18 y 25 años con poca experiencia laboral e inscritas en el SEPE que pueden acceder sin haber realizado formación previa.

Sobre esta intersección de vulnerabilidades, cabe mencionar el informe sobre personas LGTBI Migrantes de ONU Mujeres donde se resalta que

“Las personas entrevistadas perciben dificultades mayores como migrantes que como LGTBI, al menos al principio de su migración. Se llega a casos en los que se sienten delincuente sin papeles. El estigma no se diluye en España, sino que se transforma: si en el país de origen iba unido, en muchos casos, al propio ser LGTBI, en España se da sobre todo al ser extranjero/a. En todo caso, subsiste la percepción de que en ningún lugar se está bien en el cuerpo donde se habita. La condición migrante produce inseguridad y miedo, similar a los que experimentan algunas de las personas entrevistadas en sus países

⁷ Intersections, Equinox Initiative for Racial Justice: Diving into the fra lgbt ii survey data, migrant and racial, ethnic and religious minorities briefing. ILGA. 2023

debido al hostigamiento y la discriminación, como por ejemplo quienes han debido huir para salvar su integridad física y/o psíquica.”⁸

Es decir, que llegar a España, luego de migrar forzosamente desde sus países, no elimina mágicamente las dificultades y discriminaciones que venían recibiendo, sino que modifica esta trama. Es así como la aparición de nuevas oportunidades de vida favorables para la persona viene de la mano también con nuevas formas de discriminación y violencia.

Esto lleva a que las personas migrantes y refugiadas LGTBI se sientan doblemente excluidas: por parte de la población española por ser migrantes y racializadas; y por parte de sus connacionales por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Por ello, existe una necesidad de las personas migrantes y refugiadas LGTBI de conocer personas de su propio colectivo apenas llegan a España y que estas personas no solo sean LGTBI, sino que también sean migrantes.

Para algunas personas de este colectivo, la violencia y el hostigamiento pueden ser especialmente graves, llegando a ser peligroso para su integridad física en la vía pública, en los sistemas de salud, en el empleo, entre otros espacios. Según el mencionado informe de ILGA Europa, *“se demuestra claramente la experiencia desproporcionada de discriminación en todas las áreas de la vida social que experimentan las personas racializadas, que se profundiza e intensifica para los miembros racializados de las comunidades LGBTI. Esta realidad se agrava para las personas que también tienen discapacidades, son trans, intersexuales o no binarias, o son minorías religiosas.”*

Con respecto a la convalidación de las titulaciones y diplomas obtenidos en sus países de origen, consultando en empresas de RRHH y gestión del talento, señalan que, más allá de ciertas profesiones que requieren cierta convalidación local por la normativa y la especificidad del ejercicio de la profesión (como las sanitarias, legales, etc.), el problema de la validación de las titulaciones está más relacionado con la subvaloración que se tiene en España sobre los estudios cursados en instituciones no europeas como si valieran menos o fueran menos rigurosas.

Por último, la vinculación de las personas migrantes con los espacios de atención pública, servicios sociales y comisarías está marcada por malas experiencias anteriores (en sus países de origen y en España) donde muchas veces no han resuelto sus problemas, han obtenido un trato deshumanizante y hasta han recibido violencia y revictimización (en los casos de violencia policial, de gravedad).

⁸ La situación social de la población migrante, en España, desde un enfoque de género y de derechos humanos. Raquel Osborne (coordinadora) para ONU Mujeres. Santo Domingo, República Dominicana. 2011

INTERSECCIONES

Como se ha mencionado, no hay una forma única de ser y vivir la diversidad sexual y cultural y tampoco lo es la experiencia que les atraviesa al llegar a España. Es por esto que proponemos, a continuación, algunas (no todas) de las discriminaciones que pueden generar dificultades extra para el completo usufructo de derechos:

- ◆ **El género / ser mujeres / ser lesbianas:** Las mujeres migrantes y refugiadas se encuentran con más situaciones de discriminación en el camino de búsqueda de trabajo que los varones, generando barreras y dificultades extra. Asimismo, los sectores laborales y puestos de trabajo a los que optan tienen una marcada división sexual que viene acompañada de una menor retribución y mayor precariedad de las condiciones del trabajo. En el informe de CEAR sobre discriminación laboral a personas refugiadas LGTBI del año 2020 se menciona que "(...) las mujeres cis lesbianas entrevistadas mencionan haber encontrado dificultades para encontrar trabajo de cara al público quizá por su estética, como el hecho de llevar el pelo rapado o no ser identificadas con el género social asignado"⁹
- ◆ **Personas Racializadas:** el racismo y el colonialismo como forma de estructurar y jerarquizar la sociedad impacta directamente en las posibilidades, oportunidades y la discriminación y violencia recibida por parte de las personas racializadas, quienes dan cuenta de las dificultades extra y de la violencia que han recibido por sus características físicas o su pertenencia religiosa. A nivel laboral, sus aptitudes, experiencias y estudios realizados son menospreciados, relegándolos muchas veces al final de las opciones en los procesos de selección.
- ◆ **Personas Trans y No Binarias:** como se ha mencionado, las personas trans y no binarias tienen más posibilidades de recibir discriminación y violencia, a la vez que esa violencia es agravada para las personas de este colectivo. Esto puede observarse en una alta tasa de abandono escolar debido a la discriminación recibida en el sistema educativo. A su vez, la imposibilidad de las personas trans y no binarias extranjeras para modificar su nombre y género en sus documentos de identidad provoca situaciones de discriminación y exclusión extra.
- ◆ **Personas provenientes de África subsahariana:** experimentan dificultades debido a estructuras culturales muy arraigadas que estigmatizan identidades de género y orientaciones sexuales no normativas. Esto puede llevar a: discriminación familiar, aislamiento social por miedo al rechazo, amenazas y violencia, miedo a visibilizarse o a visibilizar sus problemas, falta de denuncias, de acceso a la salud, entre otros.

⁹ "Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razones de orientación sexual e identidad de género". Vicky Barambones García para CEAR. 2020.

- ◆ **Personas Seropositivas:** las personas que conviven con el VIH son frecuentemente estigmatizadas por su condición, algunas empresas realizan test inconsultos previamente a la contratación, excluyéndolos. En otros casos personas seropositivas han referido recibir *“discriminación en la división de las tareas, el salario u otros aspectos de la vida laboral”*.¹⁰
- ◆ **Personas con dificultades para regularizar su situación u obtener otra documentación:** contar con una autorización de residencia temporal o con una tarjeta de residencia comunitaria con permiso de trabajo, son las situaciones legales que más se vinculan con un acceso al empleo. Por el contrario, no tener ningún tipo de documentación es lo que más influye en negativo para no lograr el empleo. A su vez, un informe sobre mercado laboral para solicitantes de asilo de CEAR de 2019 menciona que *“otros factores que dificultan el acceso al empleo pueden ser las dificultades para obtener la licencia para conducir y la carencia de otra documentación derivada de la falta de planificación de los procesos migratorios”*.¹¹
- ◆ **Personas vinculadas al sistema de la prostitución:** Muchas feminidades trans no han tenido otras oportunidades laborales que no sea el sistema de la prostitución, siendo casi su única fuente de ingreso, dando como resultado una exclusión casi total del mercado laboral. Según un informe de Transexualia, *“un alto número de las Trabajadoras Transexuales del Sexo son extranjeras que se iniciaron en el trabajo sexual en sus países de origen y que, a su llegada a España, como consecuencia de la transexualidad y de la situación de irregularidad, no han tenido prácticamente más opción que la de seguir ejerciendo.”*¹²

¹⁰ “Discriminación en el empleo por VIH”. Trabajando en positivo. 2019. Madrid, España.

¹¹ “Estudio de mercado laboral para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y análisis de impacto del programa de asilo fomento de la integración sociolaboral y trabajo en red”. CEAR. Madrid. 2019

¹² “Trabajadoras Transexuales del Sexo: El Doble Estigma” Teresa Navazo , Zaro Iván & Rojas Ddaniela para Fundación Triángulo.

RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS EN LA ORIENTACIÓN LABORAL

A continuación, se presentan los resultados del estudio sobre buenas prácticas y recomendaciones realizado teniendo en cuenta las experiencias relatadas en primera persona por parte de migrantes y refugiados LGTBI, los saberes y aprendizajes de las profesionales de diversas organizaciones dedicadas al servicio y atención de esta población y a organizaciones empresariales comprometidas con la diversidad sexual, étnica y cultural.

RECOMENDACIONES GENERALES

- ◆ **Incluir a personas LGTBI en la construcción y ejecución de programas:** Es importante que las personas migrantes y refugiadas LGTBI formen parte de los procesos, puedan opinar y ayudar a construir los programas desde su experiencia y también participen en las intervenciones.

Por ejemplo: una mentoría/ acompañamiento de quienes ya pasaron los itinerarios hacia quienes acaban de comenzar. Esto generará empatía de ambos y sensación de representación.

Muchas personas usuarias han referido sentirse más cómodas y escuchadas cuando son atendidas por personas migrantes o de su mismo colectivo en las organizaciones a las que han acudido.

- ◆ **Priorizar el aspecto humano y la empatía en la intervención:** Es fundamental enfrentar las intervenciones teniendo como eje que se trabaja con personas, que tienen sus miedos y expectativas, además de la mochila de experiencias positivas y negativas que traen desde sus países de origen y que les han marcado.
- ◆ **Establecer redes con organizaciones afines para derivar recursos.** Los enfoques interdisciplinarios e interseccionales enriquecen las intervenciones para una población que, como se ha visto, posee diversas aristas que promueven o dificultan su integración. Es importante conocer qué organización trabaja mejor cada tema para realizar buenas derivaciones. Al final de esta guía se propone una lista con algunas organizaciones que prestan servicios relacionados.
- ◆ **Mantener el contacto posterior con las personas:** Este contacto permitirá poder abordar problemas y conflictos posteriores que puedan existir tanto en las formaciones a las que asistan como en las empresas en las que participen en proceso de selección y contratación, evitando abandonos producto de la frustración o de la falta de herramientas para gestionar conflictos.
- ◆ **Establecer una línea de trabajo o circuito específico LGTBI:** Para organizaciones que trabajan con solicitantes de asilo es importante establecer una política específica para la población LGTBI que reciben y que esta sea conocida por todos los profesionales de la organización.

Debe promoverse una estrategia que brinde sensibilización, herramientas y recursos a estos profesionales para poder intervenir adecuadamente en las diferentes problemáticas que afectan al colectivo LGTBI.

Que esta política logre que las buenas intervenciones no dependan de la sensibilidad o no de cada profesional sino de lo que se ha identificado como mejores prácticas por la organización (o la derivación a organizaciones que posean un mejor recurso).

- ◆ **No perder el tiempo:** Ofrecer recursos, información y preparación a las personas incluso mientras están esperando sus papeles y documentación para que la persona ya esté activa y vea avances.

EMPODERAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL

- ◆ **Talleres grupales para apoyo y acompañamiento de pares:** que permitan el conocimiento, el apoyo mutuo y el acompañamiento de quienes ya tienen cierta experiencia hacia quienes recién comienzan. Utilizar estos grupos para trabajar y mejorar la empatía entre las personas LGTBI.

- ◆ **Itinerario biopsicosocial adaptado:**

La autonomía debe ser la prioridad y el objetivo final de toda intervención. La mejora en la empleabilidad de la persona está directamente relacionada con su autonomía

Intervenir desde la reparación: Al migrar, las personas pueden experimentar un duelo por la pérdida de su red de apoyo, comunidad y familiaridad. Además, la búsqueda de aceptación y seguridad en el nuevo entorno puede llevar a la ocultación de su identidad, lo que añade una cuota adicional de estrés emocional. Los múltiples duelos migratorios de las personas LGTBI puede afectar su salud mental y emocional, agravando el impacto de la migración en su bienestar general.

A nivel psicosocial, las personas migrantes y refugiadas LGTBI (especialmente las personas Trans) son personas con historias de vida con una vulnerabilidad muy importante, a quienes les han hecho sentir durante siglos que la sociedad no les pertenece, e incluso que el mercado laboral es inaccesible para ellas. Revertir esto implica un proceso de crecimiento personal muy grande.

Trabajar la homofobia internalizada: perder el miedo permanente a ser discriminado o creer que salirse de la norma está mal.

Trabajar desde la transculturalidad las diversas vinculaciones que cada uno y una tiene con su orientación sexual e identidad de género, promoviendo la comprensión de las historias personales y sociales que nos han llevado hasta donde estamos, sin juzgar ni culpabilizarse.

Buscar una vivencia en libertad de la identidad y la sexualidad en el marco de lo que cada persona pueda y quiera

Deconstruir la idea que las expresiones de género no normativas no son serias, sin perder de vista la presentación en espacios laborales.

No invisibilizarse para encajar.

Trabajar el empoderamiento desde la visibilidad, que las personas no tengan miedo/vergüenza de ser visibles.

- ◆ **Acompañar y preparar a la persona para el vínculo con las administraciones públicas:** muchas veces, las administraciones pueden llegar a ser poco empáticas y expulsivas, haciendo que la persona no quiera volver a acercarse, perdiendo así el acceso a derechos o políticas. Es importante preparar a las personas para que puedan abordar la lógica de las administraciones burocráticas sin frustrarse y, si es necesario, acompañar a personas especialmente vulnerables para realizar sus trámites.

- ◆ **Desandar el estigma y las violencias recibidas** no solo para lograr el empoderamiento sino para, además, poder desarmar miedos y fantasmas que afecten la percepción de los vínculos actuales, dejando de hacer ciertas cosas o de asistir a ciertas entrevistas dando por sentado que se las va a juzgar y discriminar cuando quizás no. Es importante entender que muchas veces si no nos contratan es porque nuestro perfil no se acomoda al puesto y no porque haya homofobia o transfobia.

Ayudar a reconocer las diferentes situaciones que pueden ser de desconocimiento, de falta de empatía para evitar sentirse agredidas permanentemente.

- ◆ **Brindar espacios de ocio, de distensión y de recreamiento:** El proceso de búsqueda de empleo es arduo, cansador y sin respiro. Brindar espacios y recursos para que no todo sea búsqueda de trabajo puede mejorar la salud mental, la autoestima y la motivación de las personas. Promocionar espacios de expresión artística para permitir el desarrollo y la expresión que ayude a canalizar emociones y compartirla con otros/as.

- ◆ **Capacitar y brindar herramientas para reconocer situaciones de acoso y violencia:** Informar en los grupos sobre el acoso, qué significan, en qué ámbitos y tipos puede darse. Informar sobre qué dice la legislación española al respecto y cuáles son los recursos y medidas a seguir en caso de ser víctima de una situación de este tipo.

También educar sobre los límites en el trato con el otro/a para evitar que las propias personas ejerzan violencia/acoso sobre compañeros/as.

FORMACIÓN PRELABORAL

- ◆ **Colaborar en la preparación de una narrativa propia:** Que la persona pueda ordenar, simbolizar y poner en valor su propia historia de vida, experiencias, habilidades y deseos para que pueda reconocer su lugar y poder plantarse mejor ante la sociedad
- ◆ **Ofrecer formación digital:** en tecnologías, herramientas informáticas (básicas y avanzadas) y de comunicación y redes.
- ◆ **Ofrecer cursos de habilidades sociales y de manejo de conflictos:** las personas LGTBI migrantes y refugiadas probablemente vayan a enfrentarse con situaciones de discriminación, de violencia, de malos tratos tanto en los ámbitos de formación como en sus puestos de trabajo, es por esto que es necesario brindarles herramientas para abordar esos posibles conflictos. También pueden llegar a tener relaciones conflictivas tanto con jefes/as como con pares. Brindar herramientas para abordar esos conflictos y resolverlos sin romper los vínculos laborales va a permitir una mayor sostenibilidad del empleo o de las formaciones que realicen.
- ◆ **Personalizar recursos y cursos:** no ofrecer a todos/as lo mismo: Evaluar experiencia previa y motivaciones futuras. Evitar sesgos de género, raciales o de otro tipo en la oferta de actividades, formaciones y derivaciones.
- ◆ **Facilitar aprendizaje del idioma:** tener en cuenta tanto la necesidad del aprendizaje del castellano como de otras lenguas cooficiales como el catalán, el euskera, el gallego, etc. que muchas veces son requisitos para ciertos puestos.
- ◆ **Formaciones en legislación laboral:** es importante que las personas conozcan sus derechos como personas y como trabajadores a la hora de insertarse socio laboralmente y evitar ser víctimas de abusos.
- ◆ **Fomentar la actitud proactiva:** Plantear como lógica de la intervención que no va a ser la organización o la profesional la que va a “encontrarle un trabajo” sino que va a ser la misma persona a través de la planificación, la formación y el trabajo (no solo a nivel técnico sino también emocional) la que va a conseguir esos objetivos.

ORIENTACIÓN LABORAL Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- ◆ **Analizar perfiles y construir proyectos individuales:** Realizar un análisis de cada caso desde lo personal y profesional, evaluar puntos fuertes y débiles y construir un proyecto en base a este análisis y a los objetivos, intereses y deseos de la persona. No dejar atrás ni minimizar las experiencias y saberes obtenidos en sus países.
- ◆ **Reconocimiento de titulaciones y saberes:** Reconocer competencias profesionales y homologar titulaciones en los casos que sea necesario, en otros casos puede ser más práctico ofrecer cursos de titulación similar que ayuden a validar los conocimientos y experiencia previa. Acompañar el reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral que realizan las comunidades autónomas. CEAR ha desarrollado una herramienta para la validación de competencias desde experiencias previas donde se evalúan cualificaciones profesionales y otras competencias.
- ◆ **Diversificar formaciones para necesidades individuales:** para adaptar mejor a las necesidades, deseos y proyectos de cada persona y evitar así estereotipar los oficios o puestos a los que acceden las personas Migrantes y Refugiadas LGTBI (como peluquería para mujeres trans, atención al público para varones gays, etc.). Buscar ofertas de formación alternativas que tengan mayor cualificación para las personas que lo requieran. Articulación con fundaciones privadas que cuenten con formaciones en temas específicos y en profesiones con alta demanda.
- ◆ **Establecer alianzas con empresas:** Buscar empresas que brinden formaciones y/o prácticas que luego lleven a la incorporación laboral efectiva. Muchas empresas tienen formatos de becas y/o pasantías que brindan no sólo conocimiento a la persona sino también la posibilidad de insertarse laboralmente. Es importante acompañar y apoyar a la empresa para que efectivamente exista un proceso de incorporación, para evitar sistemas de prácticas no pagadas que lamentablemente aún son habituales. Priorizar el contacto con empresas que faciliten desde un principio un contrato laboral y el alta en la seguridad social como forma principal de relación laboral y que aquellas empresas que realicen prácticas no laborales o contratos de prácticas deben cumplir con la ley en esta materia.

- ◆ **Derivar a organizaciones amigables con población LGTBI:** Utilizar recursos que se conozca que tienen sensibilidad y formación con esta población. Sensibilizar a los docentes que brindan las formaciones para que tengan conocimiento de las realidades de personas Migrantes y Refugiadas LGTBI como así también conozcan una pedagogía para trabajar situaciones que aparezcan en los cursos. Muchas veces no son los/as formadores/as quienes discriminan y violentan sino sus propios compañeros/as quienes hacen chistes, segregan y hasta violentan a las personas, por eso es importante que los/as formadores/as también estén sensibilizadas/os y puedan intervenir adecuadamente en situaciones dentro de las formaciones.
- ◆ **Realizar jornadas grupales con las personas que participan en las formaciones:** Generar espacios de conversación entre el alumnado de los cursos de formación para conocer de primera mano las demandas, necesidades y mejoras que puedan realizarse en los programas y para saber si existen situaciones de discriminación y violencia dentro de los cursos y poder abordarlas grupalmente.

Trabajar grupalmente esas situaciones y abordarlas tanto con las víctimas como con los agresores, priorizando una pedagogía que promueva la comprensión y erradicación de las violencias y no solo el punitivismo.

- ◆ **Realizar encuestas de medio término y al finalizar los cursos:** Establecer encuestas de mitad de curso dentro de las formaciones para prevenir si están ocurriendo situaciones de discriminación y/o violencia y poder abordarlas antes que la persona LGTBI abandone. Permitir que en estas encuestas una persona pueda dar cuenta de la violencia o discriminación que está recibiendo otra persona del grupo ya que muchas veces a las personas les cuesta reconocer en sí mismas las violencias, pero es más fácil verlas cuando suceden en otros/as. De esta manera podría visibilizarse una situación de violencia que otros/as vean.

PROSPECCIÓN EMPRESARIAL

- ◆ **El objetivo prioritario debe ser la incorporación:** Toda tarea de prospección empresarial tiene que tener como horizonte priorizar la incorporación real y con una garantía de compromiso de las empresas con la población LGTBI.
- ◆ **Establecer una búsqueda activa y permanente de empresas:** Buscar empresas que soliciten perfiles afines a la población con la que se trabaja para no generar expectativas incumplidas de ambos lados.

Diversificar las áreas en las que se desempeñan las empresas que se buscan para ofrecer diversas salidas laborales a las personas.

Buscar empresas de todo tamaño, no solo grandes empresas o multinacionales que cuentan con áreas de inclusión LGTBI sino también PYMES españolas.

Transformar el vínculo con empresas que sólo tienen campañas o protocolos para que se conviertan en empresas que incluyan realmente y contraten personas del colectivo.

- ◆ **Sensibilizar a áreas de selección y equipos:** Buscar la apertura empresarial. Llevar la realidad, las trayectorias de vida y la calidad humana de las personas migrantes y refugiadas LGTBI a conocimiento de las empresas que puedan comprender la existencia y vivencia de las personas con las que se trabaja, acompañar y capacitar a los equipos que van a recibir a la persona que se inserte y acompañar el cambio que puede generar en esos equipos (nuevos uniformes, cambios en los baños, en el lenguaje inclusivo o en los sistemas de RRHH).

En este sentido se proponen sensibilizaciones en dos líneas: una dirigida a empresas que tienen un recorrido en cuanto a la población LGTBI, pudiendo incorporar la perspectiva de las necesidades y particularidades de la población migrante y refugiada y viceversa, trabajando con empresas que ya tienen un recorrido con personas migrantes y refugiadas, pero aún no se han introducido en las coyunturas propias del colectivo LGTBI

Es importante que las personas usuarias tengan la confianza y tranquilidad que estarán ingresando a una empresa comprometida y sensibilizada con su realidad.

- ◆ **Informar sobre beneficios de inclusión:** Brindar asistencia a las empresas en la obtención de los beneficios fiscales por la contratación de personas en riesgo de exclusión social. Conocer y comunicar los procedimientos y el funcionamiento de las instituciones que brindan dichos beneficios.
- ◆ **Flexibilizar requisitos y contratar por talento:** Trabajar con la empresa para que se priorice el saber hacer de la tarea y no el título. A su vez, buscar que la empresa pueda ver el potencial de los perfiles, no buscando “perfiles perfectos” para cada posición sino entendiendo las posibilidades de contratar personas diversas. Si no se trabaja esto, probablemente los puestos sean tomados por personas con mayores posibilidades, relegando y excluyendo a las que tienen mayores desventajas como las que no han terminado sus estudios, no tienen especialización o es su primer empleo.
- ◆ **Proponer programas de formación permanente dentro del empleo:** buscar que las personas primero se incorporen y luego progresivamente vayan incorporando los saberes a través de la experiencia o con cursos específicos. En muchos casos las personas necesitan urgentemente comenzar a trabajar y no pasar meses realizando cursos sin saber si les van a servir.
- ◆ **Seguimiento individualizado:** Acompañar a la empresa en todo el proceso previo, durante la contratación y una vez incorporada la persona para generar y mantener la confianza. Asistencia con puntos “incomodos” o donde no haya encuentro entre ambas partes. Una experiencia exitosa es el potencial para seguir realizando contrataciones, ya que las empresas tendrán más confianza en contratar personas del colectivo y para que las personas migrantes y refugiadas puedan ver que es posible la inserción en ambientes amigables e inclusivos.
- ◆ **Garantizarle a la empresa que se enviarán los perfiles adecuados:** Que la empresa tenga la tranquilidad que los perfiles han sido seleccionados, trabajados y acordes a la oferta. Esto genera confianza de ambas partes y evita frustraciones, principalmente para las personas candidatas que, después de cada negativa, puede ir mermando su autoestima o su creencia que las personas de su colectivo no tienen lugar en el mercado laboral.
- ◆ **Generar encuentros de networking:** donde las empresas conozcan las realidades de las personas migrantes y refugiadas LGTBI, casos de éxito de incorporaciones y, por otro lado, las personas conozcan las empresas que participan de estos programas

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS EN LA INTERVENCIÓN CON PERSONAS TRANS Y NO BINARIAS

- ◆ **Derecho a la identidad de Género y al nombre:** Es importante recordar que, pese a que en España se aprobó la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las personas migrantes aún no pueden acceder al derecho de rectificar su documentación. Por esto, se recomienda:

Adecuar procesos y sistemas para respetar derecho a la identidad: posibilitar que todos los sistemas informáticos y documentación refleje el nombre y los pronombres que la persona utiliza. En caso de ser necesario, puede colocarse en un apartado de “observaciones” las iniciales del nombre que aparece en el documento de identidad y su número de identificación.

Empoderamiento personal: instar a las personas a usar el nombre en su curriculum y entrevistas. Llegado el caso que se avance el proceso de selección, la persona puede aclarar, en esa instancia ya avanzada, la situación de la discordancia entre nombre que usa y el que aparece en el NIE, no antes, para evitar sesgos en los procesos de selección.

- ◆ **Acompañar los itinerarios con grupos/talleres grupales de pares:**

Promover ejemplos de superación y esperanza: Acompañar el proceso a través de grupos y talleres con pares donde se puedan compartir experiencias, se brinden apoyo y se conozca el ejemplo de las que ya se han insertado laboralmente para generar esperanza y optimismo de quienes están en la búsqueda laboral.

Para abordar violencias: Acompañamiento grupal para reelaborar y procesar las violencias recibidas en la calle, desde las instituciones y desde la sociedad en general y poder transformarlas.

Para trabajar la “identificación real”: brindar herramientas para no confundir transfobia y xenofobia con desconocimiento, evitando que las personas se sientan perseguidas permanentemente, cerrándoles puertas que quizás se hubiesen abierto brindando la información adecuada. Para evitar que la persona caiga en procesos mentales negativos y circulares

Abordar la conflictividad: Trabajar las violencias recibidas también debe tener como objetivo transformar la conflictividad/reactividad permanente como modo de supervivencia. Una gran mayoría de las personas trans (especialmente las feminidades) están acostumbradas a tener que ser reactivas en sus vinculaciones con la sociedad ya que es lo que han aprendido en sus experiencias de vida plagadas de situaciones de discriminación y violencia como única forma de protegerse y hacer valer su posición.

Prácticas de entrevistas y comunicación interpersonal: donde las personas trans puedan obtener mayor confianza en sí mismas y obtener recursos técnicos para la comunicación y así sentirse seguras previamente a ir a una entrevista. También trabajar las malas experiencias en entrevistas y la frustración.

- ◆ **Formaciones pre-laborales**

Acompañar y formar en la creación de perfiles laborales o CVs: Para muchas de ellas será su primer perfil laboral. Es importante en este aspecto ayudar a reconocer en esos perfiles laborales toda experiencia pasada, labores informales, proyectos autogestivos y participación comunitaria, reconociendo así una variedad de saberes y experiencias que muchas veces no se mencionan, desvalorizando la trayectoria de las personas trans.

Información sobre trámites y gestiones: Asistencia individual para la Seguridad Social, Cuenta Bancaria, DARDE (Documento de Alta y Renovación de la Demanda de Empleo) y todo trámite que para otras poblaciones pueden parecer “básicas”. No dar por descontado que las personas trans y no binarias migrantes conocen todos estos procedimientos.

Capacitación en TICs: Herramientas informáticas, uso de plataformas de búsqueda de empleo, uso de ordenador y de herramientas que poseen los teléfonos móviles.

Fortalecer competencias blandas: gestión del tiempo, capacidades de comunicación, resolución de conflictos.

- ◆ **Fomentar autonomía en la búsqueda laboral:** es importante fomentar en todo momento la autonomía de las personas trans y no binarias y no optar por un rol paternalista a las personas usuarias, dejando a la persona en una situación de pasividad a la espera de una oportunidad laboral. El objetivo a largo plazo debe ser que la persona pueda obtener el empleo por cuenta propia (lo cual no quita acompañar y asistir en el proceso de preparación). Desde CEAR, sostenemos el modelo de intervención centrado en la persona, que debe vivir el itinerario como protagonista principal y con capacidad y autonomía.

- ◆ **Diseño de estrategias/itinerarios:**

Diseño dual: La estrategia debe estar diseñada entre la profesional y la persona en base a sus necesidades, sus miedos, sus vulnerabilidades y sus motivaciones. No forzar a la persona trans o no binaria a ir más rápido de lo que pueda.

Establecer un itinerario “paso a paso”: Diseñar un plan siguiendo pasos simples, sin imponer cargas excesivas ni expectativas poco realistas. Ajustar expectativas y enfoque gradualmente, comprendiendo que, en un principio, podrían surgir oportunidades de trabajo menos cualificado. A medida que se logre una estabilidad económica y emocional, se podrá avanzar hacia roles mejor remunerados y más especializados.

◆ **Abordaje de las intervenciones:**

Ampliar la mirada en las intervenciones a otros temas: El acceso al empleo también depende de otras variables y problemáticas que afectan a la persona y que pueden facilitar o dificultar este acceso, por eso se recomienda tener una mirada integral, incluyendo lo sanitario, la vivienda, la salud mental, la condición serológica, sus experiencias previas (laborales o no), situaciones de salud derivadas de hormonarse durante años sin ningún seguimiento médico o de cirugías que pongan en riesgo su salud actual, situación legal, penal o de multas administrativas producto de la participación en contextos de prostitución.

Abordar en red las situaciones de extrema vulnerabilidad: La articulación con otros recursos y servicios es crucial a la hora de abordar los distintos aspectos de una intervención que exceden lo laboral. Apoyarse en los servicios sociales y otras organizaciones para poder evaluar, intervenir y derivar situaciones de riesgo de exclusión social en las que puedan estar la personas trans y no binarias, principalmente mujeres trans que puedan participar en redes de prostitución, que puedan quedar sin vivienda, que no estén tratando su condición serológica, etc.

Establecer relaciones de confianza con los Centros de servicios sociales de los ayuntamientos para favorecer la atención personalizada a las personas LGTBI en materia social, de salud y laboral. En este último caso, mediante la realización de los Informes de Exclusión Social, de forma que se facilite la inserción laboral de las personas LGTBI.

- ◆ **Luego de la contratación, el mantenimiento del empleo:** Es importante acompañar para que los empleos no se pierdan, sobre todo en los primeros meses. Escuchar a las usuarias una vez que están dentro de los equipos de trabajo sobre sus necesidades, conflictos, como se gestiona la diversidad en la empresa, qué pasan con los/as compañeros/as, etc.

LISTA DE RECURSOS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Arcópoli

Servicios que brindan: Atención psicosocial y asesoría legal a víctimas de incidentes motivados por LGTBfobia en la Comunidad de Madrid, atención social, psicológico y legal en materia de extranjería y protección internacional.

Colectivo social al que está dirigido: Personas LGTBI en general / Personal LGTBI migrantes, refugiadas y solicitantes de protección internacional.

Número telefónico de contacto: 918 78 09 05

Correo electrónico de contacto: buzon@arcopoli.org

Dirección y horario de atención: Calle Montera 24, 2º O, CP: 28013 Madrid.

Atención de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 a 17:00 y viernes de 09:00 a 15:00 (la atención se hace previa cita).

Apoyo Positivo

Servicios que brindan: Atención Social, Piso Autogestionado, Checkpoint de Infecciones de Transmisión genital, Programa Sexo, Drogas y tú, Programa de Pares, Atención Psicosocial integral a la Diversidad, Orientación Laboral y Formativa, Envejecimiento y Calidad de Vida.

Colectivo social al que está dirigido: proyecto comunitario de respuesta al VIH y apoyo a las personas afectadas, así como la atención a otras infecciones de transmisión sexual y la promoción de la educación afectivo-sexual, especialmente, entre los más jóvenes, y otros grupos vulnerables por su diversidad (LGTBIQ, migrantes, mujeres, etc.), como parte esencial del desarrollo personal, con el objetivo de evitar consecuencias diarias en nuestra sociedad como la violencia de género, LGTBfobia, bullying, discriminación y otros fenómenos en contra del derecho a ser y los derechos humanos.

Número telefónico de contacto: 913 58 14 44

Correo electrónico de contacto: hola@apoyopositivo.org

Dirección y horario de atención: Casa Begoña, Avenida Llano Castellano 26.

Casa Lavapiés, Calle Amparo 71.

Casa Manuel Becerra, Calle Francisco Navacerrada 12. Cita previa.

COGAM, Colectivo LGTB+

Servicios que brindan: Servicio de información y orientación (prevención de VIH/ITS, orientación a jóvenes LGTB+ y familiares, acceso a sanidad, ayudas sociales); asesorías gratuitas (jurídica, psicológica, sexológica, médica, farmacéutica, nutricional y laboral); servicio de prueba rápida de VIH/Hepatitis C gratuito; ayuda en el acceso/gestión a la sanidad o recursos socio-sanitarios; grupos de socialización; grupo de ayuda mutua para personas con VIH/sida; acceso al tratamiento antirretroviral; atención integral a trabajadoras/es del sexo

Colectivo social al que está dirigido: Colectivo LGTB+

Número telefónico de contacto: 91 522 45 17

Correo electrónico de contacto: almudena.calvo@cogam.es

Dirección y horario de atención: C/Puebla nº 9 (esquina con la C/Ballesta). Metros

más cercanos: Gran Vía, Callao, Tribunal o Noviciado

Horario de atención: de lunes a viernes de 9 a 21h a excepción del mes de agosto.

En agosto el horario es de lunes a viernes de 9 a 15h

CRISMHOM (Comunidad cristiana ecuménica LGTBI+H de Madrid)

Servicios que brindan: comunidad cristiana de personas LGTBI+ y heterosexuales aliadas. Un espacio de acompañamiento y crecimiento espiritual libre de prejuicios y de juicios. Ofrece diferentes actividades, entre las que destacan: oraciones ecuménicas; cultos cristianos; formación; escucha individual (servicio social Amigo Que Escucha); acompañamiento a personas trans; grupos de familias y de jóvenes; ayuda social; acompañamiento espiritual especializado personas LGTBI

Número telefónico de contacto: 91 954 27 62

Correo electrónico de contacto: acogida@crismhom.org

Consultar actividades: crismhom.org/calendario

Fundación la Merced Migraciones.

Servicios que brindan: Asesoramiento socio jurídico enfocado al colectivo LGTBI migrante, refugiado y solicitantes de protección internacional de la Comunidad de Madrid.

Colectivo social al que está dirigido: LGTBIAQ+

Número telefónico de contacto: 913 555 550

Correo electrónico de contacto: LGTBIQ@lamercedmigraciones.org

Dirección y horario de atención: C/Maldonado, 46. Horario: L a J de 8.30h a 17h - V de 8.30h a 14h.

Fundación 26 de Diciembre

Servicios que brindan: Alojamiento, socialización, psicología, voluntariado

Colectivo social al que está dirigido: Personas mayores LGTBI

Número telefónico de contacto: 910 028 417

Correo electrónico de contacto: info@fundacion26d.org

Dirección y horario de atención: Calle Fray Ceferino González, 4 - 28005 Madrid / lunes a viernes de 9 a 18 H.

Fundación San Martín de Porres.

Servicios que brindan: Acogida e Integración Sociolaboral de personas LGTBI en situación de sinhogarismo.

Colectivo social al que está dirigido: Colectivo LGTB+

Número telefónico de contacto: 914281170

Correo electrónico de contacto: comunicacion@fundacionsmp.org

Dirección y horario de atención: Calle Vía Carpetana, 47, CP28047

Web: www.fundacionsmp.org

Fundación EDDY –G

Servicios que brindan: brinda hogar y apoyo integral a jóvenes de la comunidad LGBTIQ+ que han sufrido violencia familiar, bullying u otra forma de discriminación, en riesgo de exclusión social.

Colectivo social que está dirigido: Jóvenes de 18-30 años del colectivo LGTBQA+

Número telefónico de contacto: 606986599

Correo electrónico de contacto: INFO@FUNDACIONEDDY.ORG

Gaytafe LGBTI+.

Servicios que brindan: Hacemos actividades de visibilización, formación, asesoramiento y concienciación sobre temática LGBTI+.

Colectivo social al que está dirigido: hacia las personas LGBTI+.

Número telefónico de contacto: 687 03 31 93

Correo electrónico de contacto: gaytafeasoc@gmail.com

Redes sociales: @gaytafelgbti

Imagina MÁS.

Servicios que brindan: atención social, legal y psicológica, área de empleabilidad y formación, ayudas sociales de emergencia, ocio y tiempo libre

Colectivo social al que está dirigido: LGTBIAQ+ migrantes en situación de vulnerabilidad Hombres cis y mujeres trans en contexto de prostitución.

Número telefónico de contacto: 910 321 199. 687 002 226

Correo electrónico de contacto: igualdad@imaginamas.org

Dirección y horario de atención: Calle Rosario 17. De lunes a viernes de 9h a 20h

Solidaridad sin Fronteras

Servicios que brindan: Servicio de Asesoría Jurídica para personas inmigrantes y Protección Internacional

Colectivo social al que está dirigido: población LGTBI+ en situación de vulnerabilidad incluyendo personas LGTBI+ migrantes, solicitantes de asilo, protección internacional residentes en Madrid.

Correo electrónico de contacto: inmigracion@ssf.org.es

Dirección y horario de atención: atención individual con cita previa en Leganés
Centro Municipal Rosa Luxemburgo c/El Charco, 23 1º planta

CEAR Delegación Madrid
www.pear.es
Avda. de Asturias 33, 28029, Madrid

CEA(R)
Comisión Española
de **Ayuda al Refugiado**