

GUÍA PARA LA CREACIÓN DE ESPACIOS DE TRABAJO INCLUSIVOS Y LIBRES DE VIOLENCIAS PARA PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS LGTBI



Comisión Española
de **Ayuda al Refugiado**



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.cear.es

Año: 2023

Guía para la creación de espacios de trabajo inclusivos y libres de violencias para personas Migrantes y Refugiadas LGTBI © 2023 is licensed under CC BY-NC 4.0



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**

Índice

A. Presentación, marco conceptual y de trabajo, metodología de recogida de información.	6
1. Conceptos/Glosario LGTBI, conceptos refugio y migración	8
2. Glosario LGTBI: Diversidad y Disidencias, Orientación Sexual e Identidad de Género, Expresión de Género y Visibilidad	9
3. Glosario Refugio: Convención de Ginebra, Marco Leal, SECA, ¿Qué significa ser una persona refugiada?	10
B. Trayectorias de Vida, actualidad de los procesos migratorios en España.	
1. Trayectorias de vida: De personas Refugiadas y de personas del colectivo LGTBI	13
C. Recomendaciones para obtener ambientes de trabajo en la empresa inclusivos y libres de violencias LGTBI.	
1. Selección y acceso	16
2. Promoción de la diversidad	17
3. Abordaje de las violencias y el acoso	18
4. Conciliación	19
5. Comunicación y Lenguaje Inclusivo	20
6. Políticas específicas para la población Trans y NB	21
D. Lista de Recursos para Empresas que deseen más información sobre políticas LGTBI+	22

A. Presentación

La guía para la creación de espacios de trabajo inclusivos y libres de violencias para personas 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 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.

Por ello, esta guía presenta recomendaciones para las organizaciones empresariales que quieran iniciar un camino de promoción de la diversidad y erradicación de violencias hacia las personas LGTBI migrantes y refugiadas, abarcando aspectos como la selección y el acceso, los planes de diversidad, el abordaje del acoso y la violencia, la comunicación institucional inclusiva y las políticas específicas para la población trans y no binaria.

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 orga-

nizaciones 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.



1. 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



2. 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. 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.
- **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.²
- **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.
- **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).

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

- **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 temor por sufrir discriminaciones o violencia.
- **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.

3. 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.
- **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.

- **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.
- **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.
- **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. 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. El resto del articulado va desgranando una serie de derechos imprescindibles para llevar una vida digna, entre los que se cuentan el derecho al trabajo, a la seguridad social, a la salud, a la educación, a la cultura.³
- **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.



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

- **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.
 - **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.
- 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.

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

B. Trayectorias de vida de personas migrantes y refugiadas LGBTI.

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.

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.



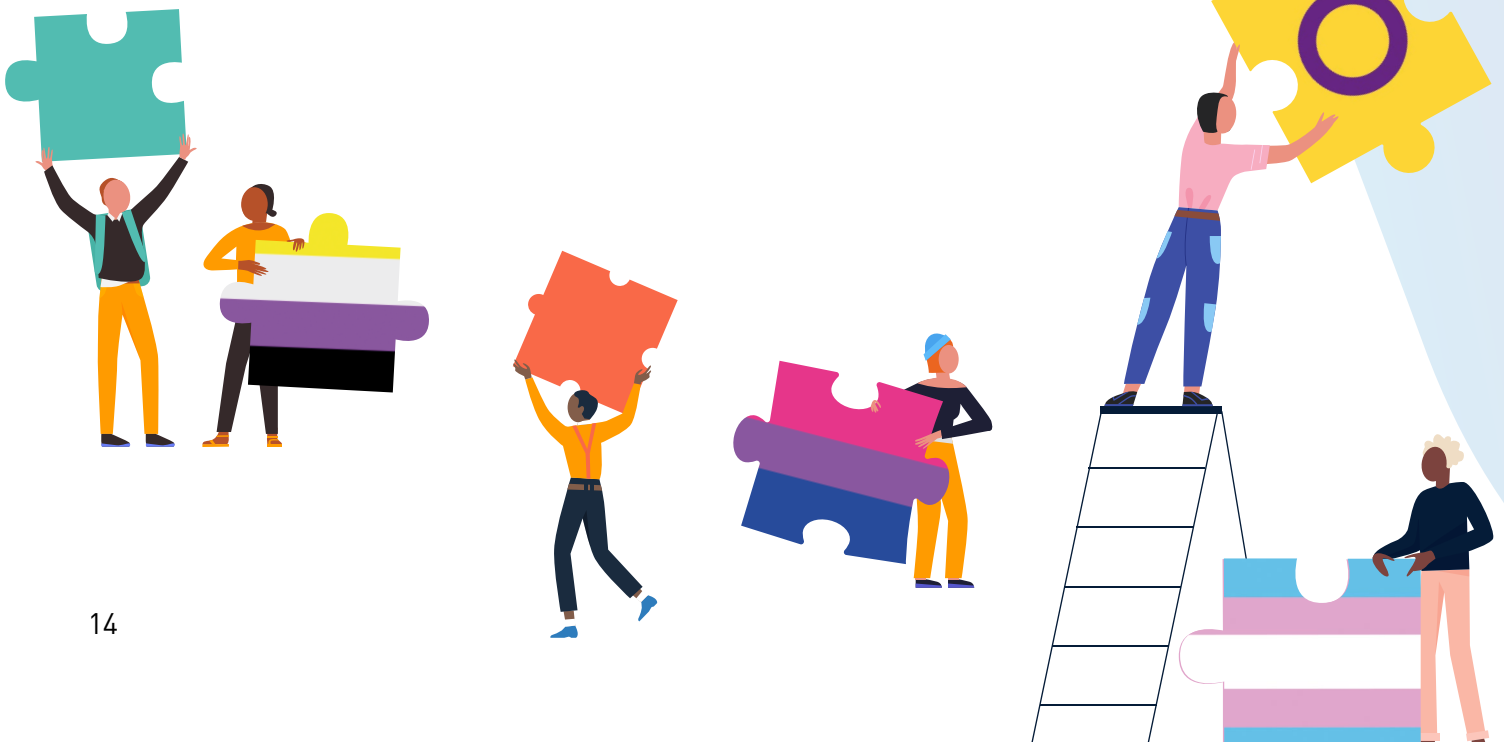
⁶ SIN BARRERAS PARA NADIE: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)

C. Recomendaciones para obtener ambientes de trabajo inclusivos y libres de violencias LGTBI en la empresa.

Creando un proyecto de equidad, inclusión y desarrollo

Es importante reconocer que una plantilla que refleje la diversidad cultural, de origen, de identidades de género y orientaciones sexuales existentes en nuestra sociedad permite, no sólo aumentar los resultados y la productividad, sino que también permitirá mejorar el clima laboral dentro de la empresa, fomentar el desarrollo personal y profesional de trabajadoras y trabajadores, a la vez que impulsará un modelo económico y empresarial socialmente justo y sostenible.

Muchas veces, los temores sobre dar el primer paso en el camino de implementar medidas de inclusión y de fomento de la diversidad frenan los avances en este sentido. Sin embargo, es importante comunicar a las empresas que una vez que comienzan estos caminos, una estrategia de diversidad en la empresa ayudará a una transformación cultural que irá más allá de lo LGTBI, creando un clima de inclusión y bienestar laboral para toda la plantilla y en diversos aspectos. Agradecemos los aportes en este capítulo a la Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión REDI, Manpower y MyGwork.



Avances que trae la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI



Más allá de los visibles beneficios que una estrategia de diversidad tiene en la empresa, a partir de febrero del año 2023 España cuenta con una normativa que incorpora derechos y obligaciones para el alcance de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la sociedad y en la empresa.

La Ley 4/2023, tiene una serie de novedades en términos laborales, entre ellas:

- El reconocimiento del derecho de las personas trans a la autodeterminación de género, que permite a las personas cambiar su nombre y sexo registral sin necesidad de cirugía u otros tratamientos médicos. Lamentablemente, este apartado excluye a las personas migrantes y refugiadas.
- La prohibición de la discriminación por razón de identidad de género en el ámbito laboral, lo que incluye la prohibición de despidos, acoso o discriminación salarial por razón de identidad de género.
- La obligación de las empresas de:
 - Promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de identidad de género.
 - Adoptar medidas para prevenir y eliminar la discriminación por razón de identidad de género.
 - Facilitar la adaptación de las personas trans a su identidad de género en el ámbito laboral, incluyendo el cambio de nombre y sexo registral, así como el uso de vestuario y baños acordes con su identidad de género.
 - Informar a las personas trans sobre sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral.
 - Velar por la creación de un entorno laboral libre de discriminación por razón de identidad de género.

A continuación, presentamos algunas recomendaciones y buenas prácticas que las empresas (grandes, medianas y pequeñas) pueden implementar para ser más amigables y respetuosas con la diversidad sexual y cultural:

1

Recomendaciones y Buenas Prácticas en la selección y acceso



I. Trabajar sesgos existentes:

- a. **Reconocer la existencia de sesgos:** Todas las personas tenemos sesgos, así que eliminarlos sería imposible, lo importante es conocer que los tenemos e intentar que cuando estas en un proceso esos sesgos no te afecten.
- b. **Sensibilización:** Abordar los sesgos desde la formación y sensibilización a la plantilla y recursos humanos que hacen selección para que conozcan sus propios sesgos. Distinguir entre sesgo, discriminación y estereotipo.
- c. **Apoyarse en software y herramientas de IT** que ayuden a las empresas a tomar decisiones que no estén marcadas por sesgos. Utilizar herramientas que ayudan a redactar ofertas de trabajo sin caer en sesgos típicos.

II. Selecciones específicas para población LGTBI:

Se recomienda a la empresa nutrirse específicamente de perfiles que habitualmente no entran en los cauces de las convocatorias tradicionales de trabajo y requieren especial atención porque vienen de poblaciones vulnerables. Contactarse con organizaciones que trabajan activamente con personas de esos colectivos para, a través de ellas, dar con perfiles de este tipo.

III. Selección centrada en competencias:

Muchas veces se incorporan requisitos formativos para puestos que quizás no son del todo necesarios. Poner en cuestión estos requisitos para permitir el acceso de personas que o bien no tienen los estudios o bien sus titulaciones extranjeras no han sido validadas en España.



Recomendaciones y Buenas Prácticas en la promoción de la diversidad



- a. Grupos de empleados/as LGTBI, migrantes y aliados:** Crear espacios seguros para empleados y empleadas del colectivo donde poder compartir experiencia, generar visibilidad, encuentros y redes sociales y de contención. Permite brindar herramientas sobre cómo ayudar a la empresa con las necesidades que tienen empleados y empleadas LGTBI o migrantes y a sensibilizar al resto de la plantilla con el ejemplo.
- b. Diagnósticos internos:** encuestas anónimas, teniendo en cuenta la protección de datos y de la información sensible. Hay maneras de realizarlo como por ejemplo tercerizando para que las realicen otras empresas y procesen los resultados anónimamente.
- c. Planes de diversidad:** es importante contar con un programa claro sobre qué quiere hacer la empresa con respecto a la diversidad. Sin un plan, va a ser difícil avanzar tanto con las personas que no están de acuerdo con este tipo de políticas como con las personas que sí quieren avanzar, dado que van a tener que luchar una a una cada medida. Tiene que ser parte de la estrategia y de los pilares de la empresa. Las empresas que tienen planes de diversidad refieren haber logrado una transformación cultural gracias a estos planes.



3

Recomendaciones y Buenas Prácticas en el abordaje de las violencias y el acoso



I. Protocolo de Prevención:

- a. Para el abordaje de las violencias y el acoso dentro de los espacios de trabajo lo más importante es tener políticas de prevención.
- b. La empresa debe dar señales de que la diversidad es parte de la cultura y los valores de la organización con un mensaje claro y desde la dirección.
- c. Debe explicitarse que la diversidad específica (cultural y LGTBI) es parte de esta diversidad porque muchas veces no queda claro a qué se hace referencia con "diversidad".
- d. Se recomiendan declaraciones públicas de apoyo a la diversidad.
- e. Transformación cultural: creación de espacios inclusivos: sensibilizaciones y talleres a toda la plantilla para que entienda qué es el colectivo LGTBI y migrante, entender por qué hay que trabajarlo en la empresa, cual es el fundamento y la necesidad (por ejemplo: por qué tenemos que hablar de sexo en la oficina).
- f. Comunicación interna que acompañe estas definiciones y valores para que las reglas queden claras.

II. Código de sanciones:

- a. Protocolos de acción para sancionar situaciones de violencia y/o acoso: políticas de tolerancia cero.
- b. Se pueden extender las medidas, políticas y sanciones que existen en los planes de igualdad.
- c. Revisar la interseccionalidad en las formas de acoso y violencia.
- d. Crear canales de denuncia anónima y segura.
- e. Posibilidad de plantear estas situaciones en grupos de trabajadores/as LGTBI y aliados de la empresa.
- f. Vínculo con los sindicatos y acuerdos que se puedan llegar para el abordaje.

Recomendaciones y Buenas Prácticas de Conciliación Laboral



I. Permisos retribuidos:

Por ley las parejas heterosexuales y homosexuales tienen los mismos derechos y obligaciones. Sin embargo, muchas veces se invisibiliza esta igualdad y la posibilidad de acceder a esos derechos, dificultando que las personas LGBTBI los reclamen dentro de la empresa en la que trabajan. Las empresas que no visibilizan estos derechos normalmente reciben menos solicitudes de paternidad o maternidad de parejas del mismo sexo o solicitudes de licencias por enfermedad grave de una pareja del mismo sexo. Es importante que las personas que no conozcan la ley puedan verlo en las comunicaciones o documentos de la empresa para saber que pueden acceder a ese tipo de derechos

II. Protocolos:

Se recomienda que las empresas cuenten con protocolos para acompañamiento a las personas trans dentro de la plantilla que deseen iniciar su transición y no se vean expulsadas (explícita o implícitamente) de los espacios de trabajo. Sensibilización a los equipos de trabajo donde trabaja la persona que transiciona para que sus compañeros y compañeras puedan acompañarla de la mejor manera posible. Permisos para que la persona pueda hacer los tratamientos, asistir a citas médicas y controles, permisos por cirugías.

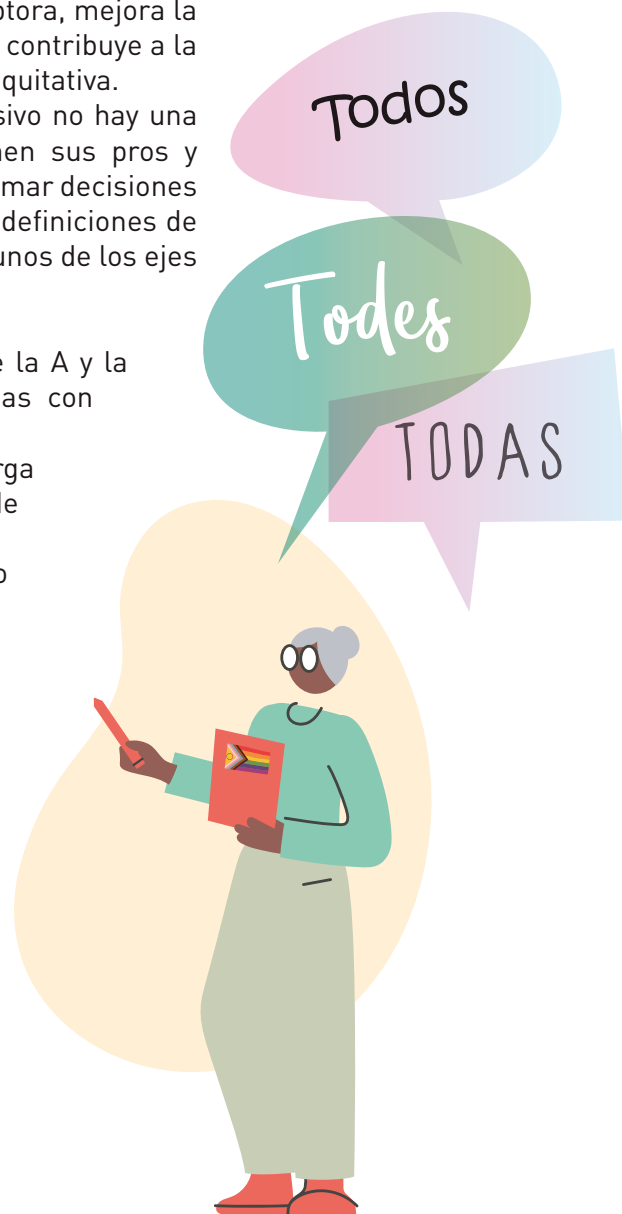


5

Recomendaciones y Buenas Prácticas de Comunicación y Lenguaje Inclusivo

Las palabras generan realidad, por ello es crucial que las empresas utilicen un lenguaje inclusivo en sus comunicaciones institucionales, para demostrar su compromiso con la diversidad y la igualdad. El lenguaje inclusivo refleja respeto hacia todas las identidades y géneros, creando un ambiente acogedor y libre de discriminación. Esto no solo fortalece la imagen corporativa, sino que también amplía la audiencia receptora, mejora la conexión con clientes y plantilla diversas, y contribuye a la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Sobre la comunicación y el lenguaje inclusivo no hay una recomendación óptima ya que todas tienen sus pros y contras. Es necesario conocer cada una y tomar decisiones institucionales en base a las prioridades y definiciones de cada empresa. Mencionamos aquí solo algunos de los ejes a tener en cuenta:

- La utilización de la X en reemplazo de la A y la O no tiene accesibilidad para personas con discapacidad.
- La mención de todas todos todes alarga los textos, evitando una economía de lenguaje.
- La utilización de la letra E en reemplazo de la A y la O (todes) puede interpretarse como una invisibilización de las mujeres.
- Otra opción es utilizar terminología neutra como personas, infancias, familias, etc.
- Cada empresa puede elegir dentro de las opciones, a conciencia del efecto y las consecuencias que cada forma de comunicación implica.



Recomendaciones y Buenas Prácticas de políticas específicas para la población Trans y No Binaria

-
- a. Respeto al nombre:** sistemas informáticos internos que diferencien el nombre que aparece en el nie/dni y todo aspecto legal de los registros internos como el correo corporativo, etiquetas, comunicaciones donde aparezca el nombre y pronombres que utiliza esa persona. Que esta distinción sea clara.
 - b. Acceso diferencial al empleo:** creación de programas de pasantías, aprendizajes y becas a grupos especialmente vulnerables.
 - c. Visibilidad:** Trabajar los procesos de visibilización de la condición trans (cuando se incorpora o cuando transiciona dentro de la empresa). No es lo mismo que lo comunique la persona que la autoridad de la empresa haga la presentación con información, comunicando desde el respeto y la sensibilidad.
 - d. Baños:** pueden crearse baños específicos sin género aparte de los baños con género. Señalética inclusiva en baños.
 - e. Uniformes:** se puede optar por que los uniformes no sean diferentes por géneros o permitir a los trabajadores y trabajadoras elegir qué uniforme quieren utilizar. Políticas de código de vestimenta con el objetivo de asegurar que toda la fuerza laboral vista con ropa profesional, funcional y acorde con el género con el que se identifica.
 - f. Ofertas de trabajo inclusivas** donde quede claro que las personas trans puedan utilizar sus nombres y pronombres.
 - g. Salud:** Beneficios de atención médica inclusiva para personas Trans, incluyendo tratamientos de hormonización, salud mental, acceso a cirugías, entre otras.
 - h. Medición:** Métricas para contar con programas de reclutamiento y retención de talento diverso, para analizar los datos y permitir generación de nuevas políticas de diversidad, equidad e inclusión.



D. Lista de Recursos para Empresas que deseen más información sobre políticas LGTBI+

Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión LGBTI

Es una asociación que tiene como finalidad promover el interés general, contribuyendo a una sociedad española más respetuosa mediante el fomento de la no discriminación, igualdad de oportunidades y de la tolerancia. Mediante el acompañamiento a sus asociadas, REDI activa y potencia espacios de trabajo respetuosos, inclusivos y seguros para que se valore el talento, con independencia de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

contacto@redi-lgbti.org

<https://www.redi-lgbti.org/>

EMIDIS, programa de la FELGTBI

El programa EMIDIS es una herramienta que la Federación Estatal LGTBI+ pone a disposición de las empresas para orientarlas a la hora de gestionar la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en sus espacios de trabajo. Desarrolla un diagnóstico sobre el estado actual de sus políticas en favor de la igualdad de las personas LGTBI+ y les ofrece asesoramiento para implementar y desarrollar su plan de igualdad y/o diversidad.

emidis@felgtbi.org

+34 722 810 910

MyGWork

Es un espacio de reclutamiento LGBT en línea y una red profesional para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Miguel.garzon@mygwork.com

<http://www.mygwork.com/>

Programa Yes We Trans

YES, WE TRANS es un programa de la Federación Estatal LGTBI+ para la inserción sociolaboral de personas trans y de acompañamiento a empresas para que logren una incorporación del talento trans exitosa.

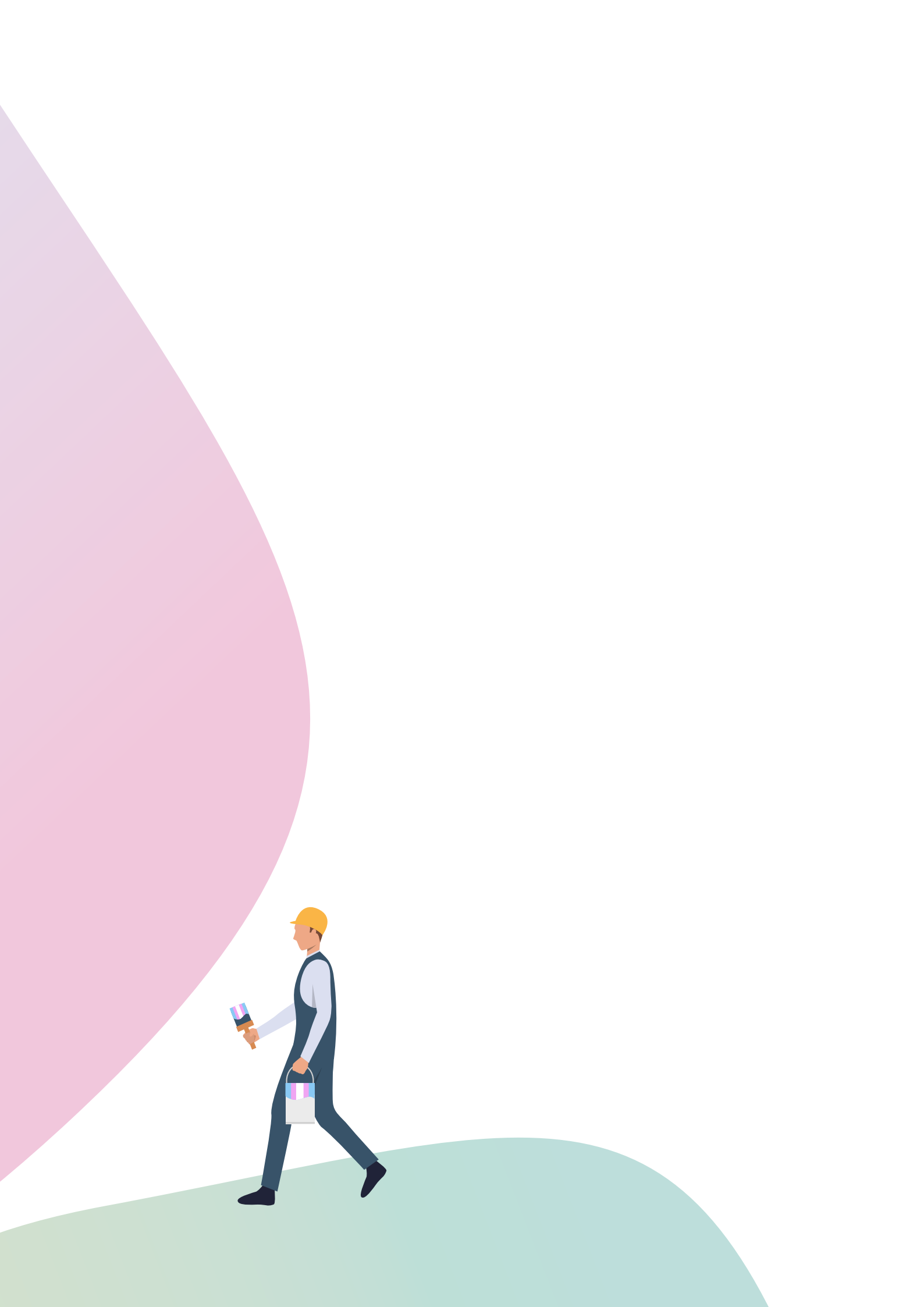
yeswetrans@felgtbi.org

+34 913 604 605

COGAM

Empresas Inclusivas LGTBI+

Tiene como objetivo principal mejorar la inclusión de las personas LGTB+ en el ámbito laboral y evitar situaciones de discriminación. Está dirigido a aquellas empresas comprometidas con la diversidad, con la mejora del ambiente laboral, así como con el incremento del rendimiento, de la productividad y del compromiso de sus empleados LGTB+. tecnico.empresas@cogam.es



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

Contacta con CEAR Delegación Madrid

www.cear.es

Avda de Asturias 33, 28029, Madrid



**Comunidad
de Madrid**