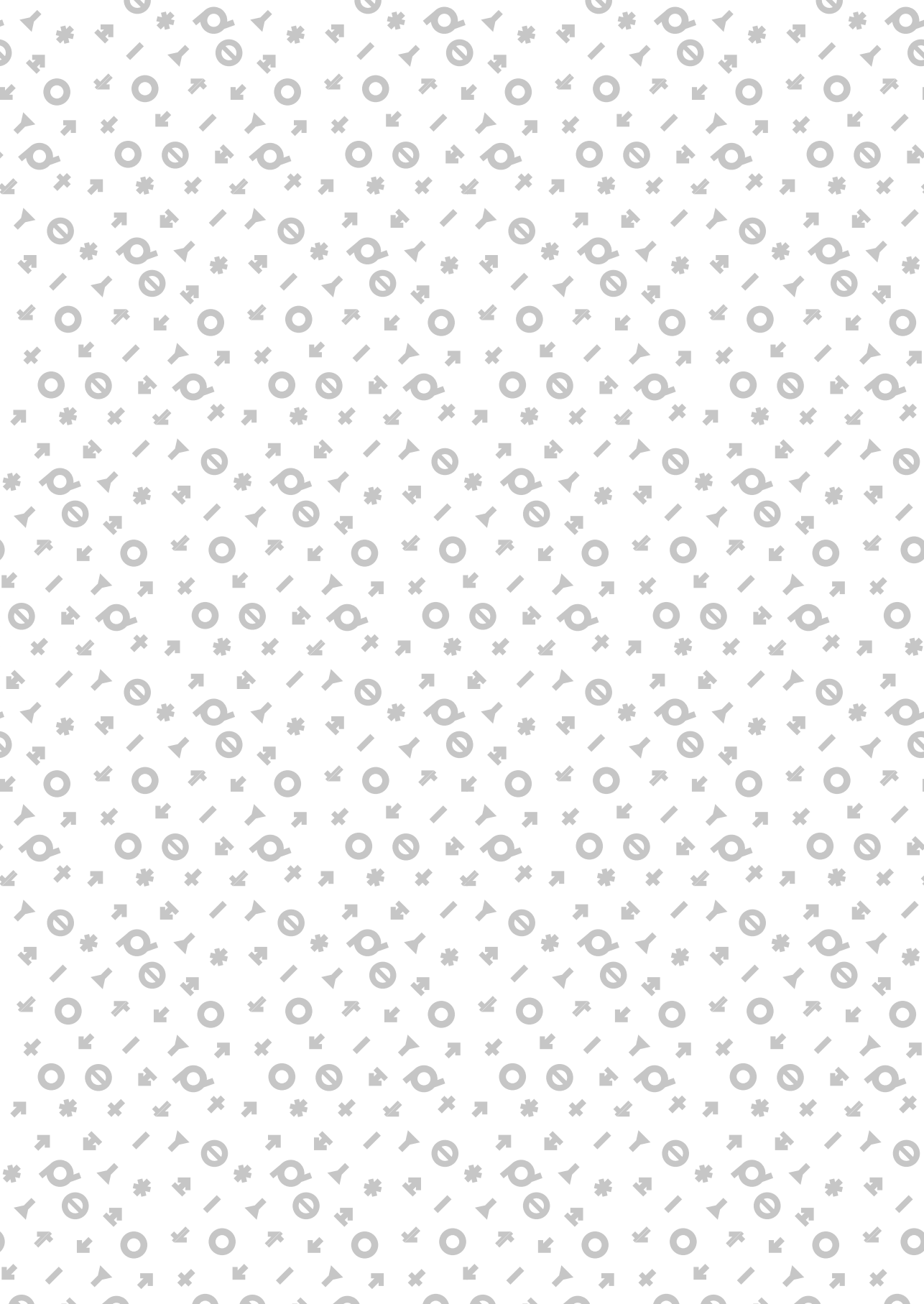


**“LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL
POR RAZONES DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO”**





Este informe ha sido realizado por el Área de Inclusión de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR).

Investigación y elaboración del informe: **Vicky Barambones García**

Coordinación de este informe: **Raquel Santos y Carmen Ruiz Espinosa**

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

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

Depósito legal M-31375-2020

© Oficinas centrales de CEAR

Avda. General Perón 32 2º Dcha.

28020 Madrid

Tf: 915980535

Fax: 915972361

www.cear.es

www.empleo.cear.es

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



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

Entidades financiadoras:



**“LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
EN EL ÁMBITO LABORAL POR RAZONES DE
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO”**

ÍNDICE

0. AGRADECIMIENTOS	8
1. INTRODUCCIÓN	10
2. UNA MIRADA GENERAL A LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES LGBTIQ+ EN EL EMPLEO	14
Breve repaso del marco jurídico	15
Estudios previos sobre disidencias sexo-genéricas en el acceso al empleo	18
Panorámica del acceso al mercado laboral de la población extranjera	19
3. ¿DE QUÉ HABLAMOS EN ESTE INFORME? ALGUNAS CONSIDERACIONES CONCEPTUALES	22
Discriminación y exclusión hacia las personas migrantes LGBTIQ+	23
4. METODOLOGÍA	26
Objetivos e hipótesis	27
Consideraciones metodológicas	28
Interseccionalidad	28
El relato de la discriminación como fuente de verificación	29
Ruta metodológica	30
Estudio de gabinete	30
Recogida de información	31
Mesa de debate con personas expertas	36
Dificultades encontradas	36
5. ¿DE QUIÉN HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE LGBTIQ+?	38
Aun importa serlo pero más parecerlo	39
Intersexualidad: cuestionamiento a la construcción social de los cuerpos	41
Esto no es algo universal	43

6. VOCES DE LAS PERSONAS MIGRANTES LGBTIQ+	46
Diferentes percepciones	47
Experiencias en primera persona	50
La dificultad de demostrarlo	50
Por dónde empiezo a buscar trabajo	52
Búsqueda por aplicaciones online	54
No hay una casilla para mí	54
A qué trabajos puedo optar	56
Candidaturas con menores posibilidades de éxito	59
El rechazo como experiencia	64
El momento de la entrevista	65
Deformación de la sexualidad no heteronormativa	69
Primero demuestra	71
Ofertas con peores condiciones laborales	73
Regularización a través del empleo	74
Hay cuerpos que incomodan	75
No es una enfermedad	79
Trabajo sexual	82
7. OTRAS VOCES EN LUCHA. EL PAPEL DE LOS AGENTES SOCIOECONÓMICOS	84
¿Trabajamos con las mismas personas?	85
El trabajo desde las entidades sociales	86
Por un modelo de intervención sociolaboral centrado en la persona	88
¿Qué empleo ofrecemos? Una mirada crítica a los programas de inserción	90
Una breve mirada al trabajo con las empresas	91
La acción sindical	94
El trabajo desde las instituciones públicas	97
El papel de la administración central	97
Una mirada a las acciones desde el municipalismo	99

8. ANÁLISIS Y PRINCIPALES RESULTADOS	102
Estrategias de sobrevivencia	103
El ocultamiento	103
Aplazamiento forzoso de la identidad	104
Ajustarse a los códigos sexo-genéricos y etno normativos	106
Autoorganización	107
Factores que influyen en la inserción laboral de migrantes LGTBIQ+....	108
Lo peligroso es transgredir el género	109
Mostrarse lesbiana	111
El componente de género	112
La racialización y la posición social de migrante	113
Nivel de estudios y experiencia profesional	115
Posición socioeconómica	117
Manejo del idioma	117
Edad	118
Redes sociales, paisanaje y participación	118
Salud psicológica	119
Prácticas y mecanismos a lo largo del proceso de búsqueda de empleo	119
Barreras administrativas	119
Segregación forzosa	121
Mecanismos disciplinantes de los cuerpos	122
Eliminación en los procesos de selección	123
Detrimento de las condiciones laborales	126
9. REFLEXIONES FINALES	128
10. PROPUESTAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL	134
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS	140
12. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	144



AGRADECIMIENTOS

El conocimiento es construido socialmente. Por ello, el contenido de este informe es el resultado de las aportaciones de las personas que participan en la investigación, en cualquiera de sus fases y/o actividades.

Este estudio no hubiese sido posible sin la generosidad de Jalila, Dani, Erika, Angie, Chafik, Kimberly, Karina, Allen, Mel, Cèdric, Miro, Angie, Jessi, Almendra, Vittoria, John, Yuri, Awadh, Jesús, Krisbel, Lorena, Vanessa, Marian, Alejandro, Rudy, Carol, Camilo, Tatiana e Iluminada, que han tenido el valor de compartir sus relatos y experiencias de vida.

Gracias a Begoña N. Biurrun por sus comentarios siempre cargados de conocimiento y por sus reflexiones inspiradoras y generadoras de nuevos planteamientos.

A Ignacio Pichardo, Camino Baró, Nieves Salobral, Juana Ramos, Lola Martín, Vanesa Asenjo, Noe Lara Bailo, Pedro Bogo, Rodrigo Araneda, Lala Múgika, Esperanza Gutiérrez, Soad Ben Omar Laraichi, Miguel Castro, M.^a José Marín, Rafael Ruiz, Lorenzo González, M.^a Carmen Hidalgo, Diego Asensio, Carme Turull, Mar Fernández, Raúl Puerta, Alex Aguirre y Kimy (Leticia) Rojas, Fabiana Castro que con su conocimiento han contribuido a dar forma a este proyecto y ayudado en el contacto con informantes clave.

A las entidades y organizaciones que han facilitado la participación de sus profesionales en diferentes momentos de la investigación: Programa madrileño de atención a personas LGTBI de la Comunidad de Madrid; Servicio Orientación Laboral VIH Valencia CCSVA; Lambda Valencia; ORIENTA València - Oficina integral LGTBI Servei de la Generalitat Valenciana; proyecto Ámbar de la Fundación 26 de diciembre; Fundación La Merced Migraciones; ONG Rescate; ACATHI; Aldarte - Centro de atención a gais, lesbianas y trans; Sevilla Acoge; Asociación LGBT DeFrente; ACCEM; Federación Española LGBT - Proyecto Emidis; Red de empresas por la diversidad - REDI, Comisión Ejecutiva Confederal CEC - UGT; Federación de Servicios a la Ciudadanía FSC-CCOO, SAP software solutions; TransOcupació de Barcelona Activa - Feminismos y diversidad del Ayuntamiento de Barcelona; Subdirección General de Derechos LGTBI, Ministerio de igualdad.

A nuestras compañeras y compañeros de las delegaciones de CEAR y a tantas personas que nos habrán ayudado a contactar con potenciales participantes.

Esta investigación ha sido financiada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y cofinanciada por el Fondo Social Europeo.



INTRODUCCIÓN

En los últimos años, hemos visto como el debate y reivindicación por grupos activistas y organizaciones de personas LGBTIQ+ ha producido avances en materia de derechos sociales, económicos y políticos alcanzados en las últimas décadas en España, convirtiéndola en pionera en el reconocimiento de derechos LGBTIQ+. Sin embargo, a pesar de los avances legislativos, diferentes estudios en el ámbito laboral han visibilizado que las disidencias¹ sexogénicas siguen enfrentando diferentes formas de discriminación en el empleo.

Aunque, en mayor medida, estos estudios han centrado el foco de análisis en la relación de las personas LGBT con el espacio de trabajo, es decir, una vez se ha accedido al mismo, también muestran tasas todavía altas de personas que encuentran trabas en los procesos de selección, incluso llegando a no acceder al empleo. Recientemente (2020), la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA - Fundamental Rights Association) ha hecho públicos los datos de la mayor encuesta con población LGBT en la que se indica que, en España, aún un 11% de personas LGB y un 37% de personas transexuales se han sentido discriminadas en los procesos de acceso al empleo.

Pero, ¿reflejan estos datos la realidad de la heterogeneidad de las personas LGBTIQ+?

1 En este informe se hace uso del concepto de disidencia sexo/genérica entendida como una práctica política, epistemológica y afectiva que tiene que ver con el análisis permanente de cómo funcionan las políticas sexuales en articulación con las políticas económicas, culturales, sociales; prestando atención a todos los procesos de normalización de la identidad sexual, genérica, racial, de clase o como se articulan entre ellas en función de las diversas coyunturas históricas y contextos (val flores: Educación y heteronormatividad, 2017).

Si tenemos en cuenta otros ejes de discriminación como, por ejemplo, la procedencia, la pertenencia a una minoría étnica o la racialización, la anterior encuesta no ha recogido una representación significativa pues sólo un 7% de las personas encuestadas tenían nacionalidad diferente a la española² y un 5% se consideraba parte de una minoría étnica o era migrante.

En el contexto español, la realidad de las personas LGBTIQ+ nacionales de terceros países en el ámbito laboral es una temática prácticamente no abordada. Encontramos estudios sobre la relación con el empleo o bien de migrantes, por un lado, o de personas LGBTIQ+, por otro, pero apenas encontramos estudios que pongan en relación ambos ejes.

Se imponía, por tanto, profundizar en la realidad de las personas migrantes LGBTIQ+ y comprender, de manera más amplia, cómo la condición migratoria resitúa la relación con el mercado de trabajo y, en concreto, las posibilidades de acceso al mismo.

Por ello, la Comisión Española de Ayuda al Refugiado ha impulsado el proyecto *Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género*, que pretende explorar las experiencias de las personas migrantes LGBTIQ+ en relación a los procesos de selección y contratación de personal como fase clave para acceder al mercado de trabajo.

A través de una metodología eminentemente cualitativa que ha combinado diferentes herramientas, como la revisión documental, la realización de entrevistas y grupos

2 Frente a cerca del 13% de personas de nacionalidad no española residentes en el país en 2019. **Fuente:** INE, www.epdata.es

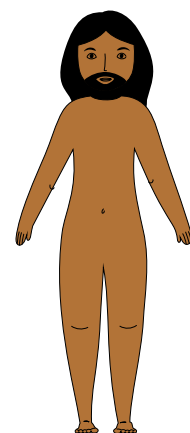
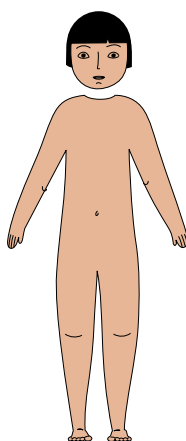
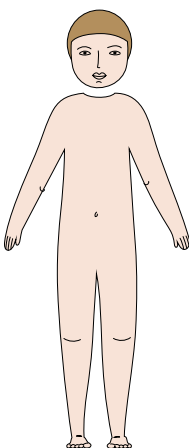
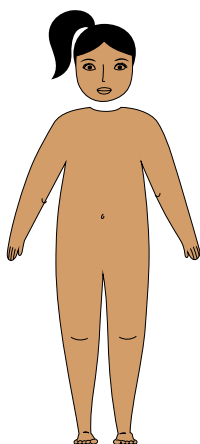
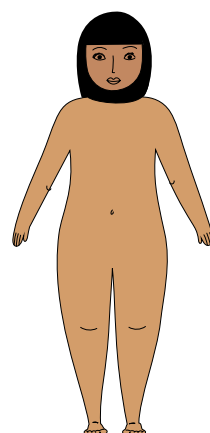
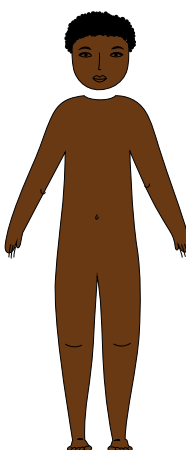
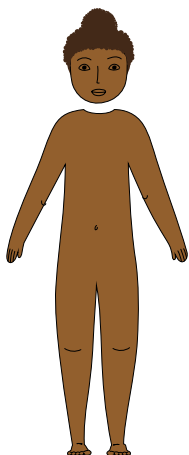
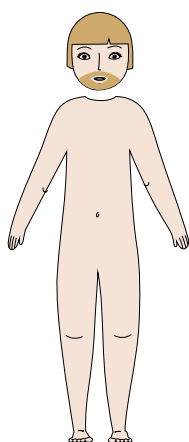
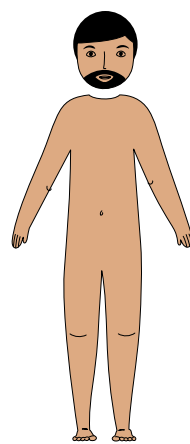
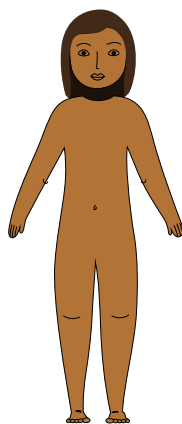
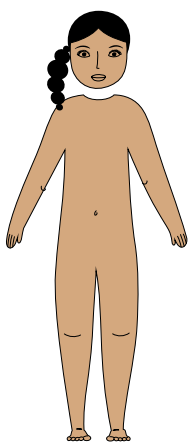
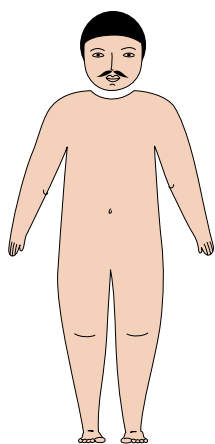
de debate con informantes clave, así como con diferentes agentes socioeconómicos, se pretende visibilizar las experiencias de las personas migrantes LGBTIQ+ en sus procesos de búsqueda de empleo. De este modo, se pretende dar a conocer los principales factores que promueven o que su participación en el ámbito laboral, develando los mecanismos y prácticas en los procesos de selección de personal que obstaculizan su acceso al mismo.

Esta investigación ha posibilitado una primera aproximación exploratoria sobre la realidad vivida por las personas migrantes LGBTIQ+ en relación con el acceso al empleo. Dichas experiencias no tienen por qué ser de carácter discriminatorio, pero sí de situaciones que les coloca en una posición de desventaja y que, como resultado, las excluye de la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad, o directamente, no acceden al mismo.

Los resultados obtenidos han sido contrastados con un grupo de personas expertas en cuestiones relacionadas con la inserción social y laboral de colectivos vulnerables y/o personas LGBTIQ+, tanto del ámbito académico como ciudadanía organizada, de organizaciones sociales y sindicales. De sus aportaciones y reflexiones se derivan, además una serie de recomendaciones y líneas de actuación con respuestas adecuadas a las diferentes casuísticas identificadas.

Desde la Comisión Española de Ayuda al Refugiado queremos enfatizar la relevancia de este tipo de estudios para seguir avanzando en la transformación por un entorno laboral inclusivo. La divulgación de sus datos y hallazgos contribuye al impulso, por parte de organismos autonómicos, estatales e internacionales, de medidas que aseguren la no discriminación y protección de

las personas LGBTIQ+. Por ello, seguiremos trabajando por alcanzar una sociedad donde se considere la disidencia sexual y de género como un bien común, una riqueza colectiva y un valor añadido que no son exclusivos del colectivo LGBTIQ+, sino que atraviesan a todas las personas.





UNA MIRADA GENERAL A LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS MIGRANTES LGBTIQ+ EN EL EMPLEO

BREVE REPASO DEL MARCO JURÍDICO

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

Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En el ámbito europeo, destacan las resoluciones del Parlamento Europeo del 8 de febrero de 1994, del 18 de enero de 2006 y del 24 de mayo de 2012, relativas a la igualdad de derechos de lesbianas y gais y a la lucha contra la discriminación y la homofobia. Asimismo, la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el puesto de trabajo y en el empleo; y la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea, que consagra la prohibición de discriminación por orientación sexual como derecho primario de la Unión³.

El 4 de febrero de 2014, el Parlamento Europeo aprobó por amplia mayoría el Informe Lunacek, una hoja de ruta para acabar con la discriminación por orientación sexual o identidad de género o sexual. Su aprobación supone un hito importante en la lucha por los derechos LGTBI en Europa y marca las líneas rectoras que deben respetar las legislaciones nacionales.

En relación al marco normativo Estatal, en los últimos años se han producido grandes avances en cuanto al reconocimiento de derechos de las personas migrantes LGBTIQ+ en diferentes esferas de la vida con la aprobación de normativas y leyes. A continuación, se recogen de manera resumida algunas de las más relevantes:

- Ley 10/1995, de 23 de noviembre, que, entre otros aspectos, incorpora en el Código Penal el agravante de responsabilidad criminal en delitos motivados por la orientación sexual de la víctima (art. 22);
- Ley Orgánica 2/2009, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras la reforma de la Ley 4/2000;
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social, en las que los artículos del 27 a 43 establecen las medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación por diferentes variables sociales como el género, la orientación sexual o el origen racial o étnico de las personas; así como medidas de no discriminación en el trabajo, entre otras;
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo para personas transexuales.
- El 3 de marzo de 2017 se presentó la Proposición de Ley para la reforma de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, para permitir la rectificación registral de la mención relativa al sexo y nombre

³ Para una relación más detallada de la situación legal en el marco de la Unión Europea, véanse los informes que publican regularmente la Fundamental Rights Agency (<http://fra.europa.eu/en/theme/lgbti>) e ILGA Europe (<http://www.ilga-europe.org/rainboweurope>).

de los menores transexuales y/o trans, para modificar exigencias establecidas en el artículo 4 respecto al registro del cambio de sexo, y para posibilitar medidas para mejorar la integración de las personas extranjeras residentes en España.

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

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

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

Los avances producidos en los últimos años también se han materializado con la aprobación de diferentes leyes a nivel autonómico:

→ Andalucía:

> Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

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

→ Aragón:

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

→ Cataluña:

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

→ Comunidad Foral de Navarra:

> Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de

reconocimiento de los derechos de las personas transexuales;

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

→ Comunidad de Madrid:

- > Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual.
- > Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación.

→ Comunidad Valenciana:

- > Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGBTI.
- > Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

→ Extremadura:

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

→ Galicia:

- > Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales.

→ Islas Baleares:

- > Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e

intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia.

→ Canarias:

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

→ Murcia:

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

→ País Vasco:

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

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

La desigualdad legislativa entre las diferentes comunidades hace necesaria la aprobación de un marco normativo estatal bajo el que reconocer y asegurar los derechos humanos y la igualdad de trato de las personas LGBTIQ+. Como la reclamada Ley Estatal LGBTI reivindicada por diferentes colectivos LGBTIQ+. La última proposición de ley estatal ha sido presentada el 4 de diciembre de 2020 (22/000104) para la igualdad social de las personas lesbianas, gays, bisexuales,

transexuales, transgénero e intersexuales, de protección de la realidad trans y de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales; así como la aún paralizada Proposición de Ley Estatal (122/000191) sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género presentada en el año 2017, parece no encontrar el momento para ser llevada a trámite por el Congreso.

ESTUDIOS PREVIOS SOBRE DISCRIMINACIONES SEXO-GENÉRICAS EN EL ACCESO AL EMPLEO

A pesar de contar con el anterior marco legal de no discriminación y protección a las personas LGBTIQ+, varios son los estudios que en los últimos años han hecho evidente la persistencia del rechazo a las diferentes vivencias de la sexualidad, a las expresiones de la identidad y la autodeterminación de la misma más allá de la heteronormatividad y del binarismo de género, está aún presente en el ámbito laboral, así como en otros.

El reciente estudio realizado por el Área Confederal LGBTI de UGT, *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*⁴, muestra que el 90% de la muestra consultada considera que ser LGTBI es un inconveniente a la hora de encontrar empleo. El 86.6% considera necesario ocultar la orientación sexual y/o identidad de género en una entrevista de trabajo. Esta decisión

viene empujada por el miedo a las violencias recibidas o, como recoge el estudio *La diversidad LGTBI en el contexto laboral en España* (2019)⁵, “La persona LGBT que no se atreve a declararse abiertamente como tal en una entrevista de trabajo lo hace para evitar que ese dato pueda tener un peso desfavorable a la hora de ser contratada”⁶. Rechazo que asegura haber sufrido el 40% de la persona transexual participante en el estudio realizado por la organización sindical UGT (2020). Dato no muy alejado del presentado por la FRA en ese mismo año, en el que el 37% de personas las trans manifestaban haberse sentido discriminadas en los procesos de acceso al empleo.

Anteriormente, el estudio realizado por el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (2017) sobre la situación de las personas LGBTI en el empleo, recogía que las personas trans, de forma muy especial las mujeres trans, se siguen encontrando con graves obstáculos y prejuicios que dificultan e, incluso, impide su inserción laboral. Así, podríamos entender las cifras de desempleo de las personas transexuales como consecuencia de esta discriminación: un 80% según la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales (FELGTB).

En definitiva, en los últimos años han surgido diversas iniciativas desde diferentes entidades que se han volcado en visibilizar y denunciar la realidad que aún hoy viven

⁴ Abad, T. [coord.], Gutiérrez, MG. (2020). *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España*. Área Confederal LGTBI UGT, con la colaboración de FELGTB.

⁵ Muñoz, O. (2019). *La diversidad LGTBI en el contexto laboral en España* (2019).

⁶ Ya en 2013, en el estudio realizado para FELGTB-COGAM sobre la discriminación de las personas LGBT+, se mostraba que, cerca del 20% de las 762 personas participantes, había sentido un trato diferente o de desventaja en el proceso de búsqueda de empleo.

las personas LGBTIQ+. Todas ellas instan a los agentes socioeconómicos implicados a generar espacios laborales inclusivos y no discriminatorios, incorporando la diversidad sexogenérica como un valor para la empresa y las personas que componen la misma y, por tanto, para la sociedad en su conjunto.

Estos estudios constituyen, de alguna u otra manera, un sustento previo para las reflexiones aquí planteadas y develan, además, que la heteronormatividad persiste como modelo hegemónico en el ámbito del trabajo y se reproduce en las sociedades occidentales.

Es escasa la literatura y los estudios realizados en España en los que encontremos un análisis del mercado de trabajo desde una perspectiva interseccional que articule cuestiones como el origen o la racialidad con la identidad de género o la orientación sexual. Desde CEAR nos surgen una serie de interrogantes: ¿cómo es la relación de las personas migrantes LGBTIQ+ con el empleo?, ¿vivirán una relación similar a la de las personas LGBTIQ+ autóctonas?, ¿qué estrategias adoptan aquellas personas LGBTIQ+ nacionales de terceros países?

Como recoge el proyecto ADIM, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para avanzar en la gestión de la diversidad LGTBI en el sector público y en las empresas privadas, es necesario tener en cuenta *la diversidad de la diversidad LGBT+*.

PANORÁMICA DEL ACCESO AL MERCADO LABORAL DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA

Este apartado muestra una breve fotografía de la situación de las personas migrantes en relación al empleo en España, elaborada a partir de los resultados alcanzados en

el *Estudio de mercado laboral para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y análisis de impacto del programa de asilo*, realizado por CEAR en 2019.

En 2018, el **número de contratos** registrados a la población extranjera asciende a 4.041.941, lo que representa el 18,1% del total, situándose el grueso de la contratación en las provincias de Madrid, Barcelona y Valencia, estando cercanas las provincias de Alicante y Álava y, significativamente inferior al resto, se encuentra Sevilla.

En el caso del estudio que nos ocupa, la contratación de la población proveniente de terceros países solicitantes de protección internacional tiene un marcado **perfil masculino**. Los datos sobre contratación representan un 63% de hombres frente al 37% de las mujeres, siempre en función de los datos que arrojan la muestra participante en el estudio. Aspecto éste que se materializa en los programas de empleo de CEAR donde los hombres tienen mayores tasas de acceso al empleo.

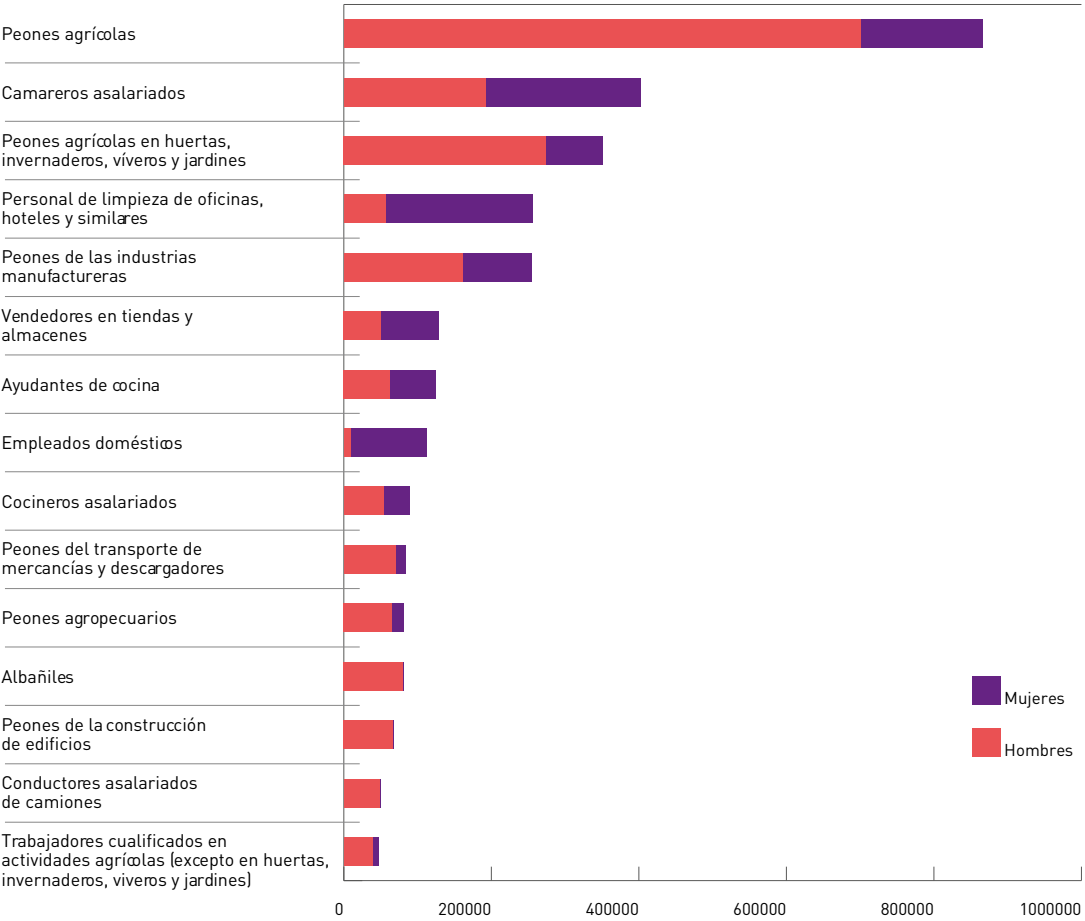
Por **edad**, el grueso de las personas contratadas se agrupa en la franja entre 25 y 44 años (62,3%), siendo las mayores de 50 años quienes presentan mayores dificultades de inserción. Aspecto paradójico pues podríamos entender que, a mayor edad mayor trayectoria laboral. Sin embargo, de acuerdo a los resultados de la encuesta, haber trabajado antes de venir a España no se traduce en mayores posibilidades de conseguir empleo en este país.

En relación con el **nivel educativo**, casi el 70% de la población extranjera contratada tiene estudios primarios o no acreditados. El peso que los diferentes actores le otorgan a la formación y a la **homologación de los títulos** es muy elevado. Además, la no

homologación de los títulos formativos supone una barrera para poder acceder a diferentes formaciones, incluidas algunas de las ofrecidas por el servicio estatal de empleo. Sin embargo, aunque la posesión de un título

homologado que acredite el nivel de cualificación tiene cierta influencia en la obtención un trabajo, no es garantía de ello, y menos de acceder a un puesto cualificado acorde a dicha titulación.

Ocupaciones de mayor contratación de población
extranjera por sexo. 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Observatorio de las ocupaciones (SEPE)

Un aspecto especialmente clave es el **conocimiento del idioma**, problemática que se acrecienta para aquellas personas provenientes de Oriente Medio y África y, en especial, a las mujeres pues los condicionamientos de género y la asunción de tareas derivadas de los roles de género les dificulta la posibilidad de acudir a clases de castellano.

En cuanto a la **tipología de la contratación**, en 2018, la tasa de temporalidad se situó en el 87,6%, siendo las modalidades más comunes los contratos por “Obra y servicio” (53,4%) y el de “Eventual por circunstancias de la producción, que supuso el 42,6% del total. En relación a la temporalidad, es relevante conocer el **índice de rotación** (número de contratos que una persona suscribe en un año) para conocer las dinámicas de contratación. En la población extranjera este índice fue de 2,8 contratos por persona.

Volviendo a la masculinización de las contrataciones, encontramos que, sobre el total de personas contratadas en las **ocupaciones con mayor demanda**, casi dos tercios (64,4%) son hombres. Las ocupaciones más masculinizadas (por encima del 80% e inclusive con cifras cercanas al 95%) son las relacionadas con la construcción, el transporte de mercancías (conductores y peones) así como en actividades agrícolas, y en menor medida peones de las industrias manufactureras y cocineros (en ambos casos el porcentaje disminuye al 60%). Por el contrario, las ocupaciones más feminizadas son las empleadas domésticas (92,3%) y el personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos (77,9%). En otro grupo de ocupaciones, tales como vendedores/as en tiendas y almacenes, camareros/as asalariados y ayudantes de cocina, la presencia de mujeres varía entre el 60%-50%.

En base a esta panorámica, reflexionaremos sobre las implicaciones de las variables sexogenéricas en la empleabilidad de las personas migrantes en el mercado de trabajo español.

A large, bold, red number '3' is positioned on the right side of the slide, partially overlapping the text.

¿DE QUÉ HABLAMOS
EN ESTE INFORME?
ALGUNAS
CONSIDERACIONES
CONCEPTUALES

Hablar de discriminación en el ámbito laboral es un tema complejo dado que, en el contexto español, contamos con un marco jurídico que protege frente a cualquier acto discriminatorio. Sin embargo, es importante entender que discriminar no siempre implica algo explícito, como un insulto o una agresión, si no que pueden ser formas sutiles o indirectas, incluso realizadas de forma no consciente.

Es necesario atajar esa “inconsciencia” pues, en línea con los planteamientos de **responsabilidad y justicia global** de Young (2005), “las acciones de cada individuo producen efectos determinados en las del resto”, por lo que es imprescindible hacer visible cualquier sesgo inconsciente⁷ pues “tenemos obligaciones con respecto a aquello que condiciona” la vida de otras personas.

La discriminación debe entenderse como toda aquella práctica sustentada por actitudes negativas, existentes en un determinado contexto social, sobre un persona o colectividad por motivos raciales, sexogenéricos, religiosos, culturales, etc. Es una práctica que jerarquiza, pues determina la superioridad o inferioridad de ciertos grupos, y que polariza, o ellos o nosotros, creando incompatibilidades y, por tanto, rechazo, descarte, negación de posibilidades: **exclusión**.

7 Juicio o decisión que realizamos en base a nuestros valores y/o creencias, asunciones, interpretaciones de la realidad y que nos llevan a actuar de una determinada manera sin darnos mucha cuenta de que está condicionada por lo anterior. Cuando hablamos de actuaciones sobre grupos históricamente oprimidos y/o en una posición de desventaja social, es importante pararse a reflexionar para hacernos conscientes de los prejuicios sociales que están detrás, por mucho que nuestra intención no fuera la de causar daño, ofensa o exclusión pues, aunque no intencionado, ese puede ser el resultado.

De Sousa (2003) y Juliano (2003) señalan que ese rechazo, ese descarte o exclusión, se produce a partir de un indicador privilegiado como es el **estigma** (Goffman, 1980). Éste es el medio para marcar las diferencias sociales, respondiendo a categorías previamente establecidas de tal modo que una persona, al ser identificada como parte de un colectivo específico, adquiere una diferenciación indeseable que borra en ella todos los posibles atributos quedando inscrita, automáticamente, en una forma tipificada de relación social.

DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN HACIA LAS PERSONAS MIGRANTES LGBTIQ+

Hablar de la situación de las personas migrantes LGBTIQ+ en España hace necesario reconocer la existencia de **estructuras de poder** enraizadas en la sociedad. En estas estructuras se jerarquizan las posiciones de determinados grupos situándoles en una posición de dominados frente a la posición hegemónica de otros. En el estudio que nos ocupa, nos moveremos en las estructuras patriarcal, heteronormativa y colonial.

El **patriarcal** es un sistema de discriminación que basa su jerarquización en la división sexual como principio básico. El patrón institucionalizado es el del privilegio masculino, desprestigiando y devaluando aquello codificado a la mujer y a lo femenino. Supone una visión dicotómica y binaria de la realidad en la que los hombres y lo masculino se concibe como expresiones de superioridad en todos los campos.

La **heteronormatividad** va de la mano del orden patriarcal, pero amplía la jerarquía hombre- masculino y mujer-femenino, a las opciones e identidades sexuales. No sólo

implica un prejuicio contra la homosexualidad, sino que supone un conjunto de normas sociales de lo que se supone ser hombre (masculino y heterosexual) y mujer (femenina y heterosexual), dicotomía vinculada a la reproducción social (Rubin, 1986), la procreación, un modelo de familia, un futuro económico, una descendencia, etc.

Para Butler (1993) lo anterior supone “la matriz discursiva de la heterosexualidad obligatoria” donde la sociedad espera una coherencia entre el sexo anatómico y el género, exigiendo, además, unos ideales de femineidad y masculinidad que casi siempre van unidos a la idealización de la unión heterosexual. Hablamos así del *cisheteropatriarcado*.

No podemos hablar de migrantes LGTBIQ+ residentes en España sin tener en cuenta la dimensión colonial. Según Quijano (2007: pp. 93), la **colonialidad** se fundamenta en la imposición de una clasificación racial/étnica de la población mundial como piedra angular de un patrón de poder capitalista y opera en cada uno de los planos, ámbitos y dimensiones materiales y subjetivas de la existencia social cotidiana y a escala societal.

El mismo autor define que el concepto de raza es, literalmente, un invento para la clasificación de la población que separa a quien domina de quien es dominado, con una serie de gradaciones intermedias. Sin embargo, para Foucault el poder que atraviesa a la sociedad se construye de una manera binaria, también cuando el dispositivo binarizador es la raza, eso sí, hablando desde una óptica europea. Foucault establece la raza blanca y la no-blanca, constituyéndose la idea de blanquitud como medida para la jerarquización del orden social. Aún más, Castro (2010:15) considera que la colonialidad del poder debe ser vista como una tecnología de

racialización de los cuerpos. En ella la raza no es un rasgo distintivo de los cuerpos que permite clasificar a la población sino que, más bien, los discursos y las prácticas racializadoras aparecen como dispositivos que «racializan los cuerpos» pasando entonces a clasificarlos.⁸

RACISMO: creencia en la superioridad inherente de una raza con respecto a las demás y, por tanto, en su derecho a dominar.

SEXISMO: creencia en la superioridad inherente de un sexo y, por tanto, en su derecho a dominar.

HETEROSEXISMO: creencia en la superioridad inherente de un modelo de amor y, por tanto, en su derecho a dominar.

Audre Lorde,
“La hermana, la extranjera”

Este ordenamiento social cishombrehetero-blanco conlleva a la creación de un orden simbólico en la sociedad de pares binarios opuestos: cis-trans, hombre-mujer, masculino-femenino, blanco-no blanco, hetero-homo, nacional-extranjero, regular-irregular, etc. Categorías sociales sobre las que, además, se establecen valoraciones como bueno-malo, creíble-no creíble,

8 La no inclusión de raza como categoría social de análisis alimentaría la *epistemología de la ignorancia* (ignorancia blanca) que Charles Mills introduce en su libro *The Racial Contract* (1997) para nombrar la ceguera racial de la modernidad hacia todas las experiencias de las razas y etnias subordinadas a la autonombraada hegemónica.

normal-anormal, sano-patológico, funcional-disfuncional, sometiendo a los sujetos que están fuera de esa norma a un desigual acceso a los recursos y, por tanto, a la exclusión.

Son discursos tan naturalizados que permean las relaciones humanas y se reproducen en las dinámicas institucionales, incluyendo los espacios laborales. Instituciones que mantienen y reproducen una fuerte jerarquización y regulación de las personas, generando una serie de asimetrías y violencias simbólicas hacia toda aquella que irrumpe con los roles preestablecidos. Estructuras en las que no se logra crear simetrías sino que se institucionaliza un lugar de subalteridad revestido, ocasionalmente, de inclusión para aquellas personas que están fuera de la norma. Un territorio que resulta aún más problemático cuando es interrogado y contrariado por múltiples identidades sexuales y de género, creando un espacio complejo que se convulsiona frente a lo diverso (Pérez, Correa, Castañeda, 2013).

Como indica la Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2015), la existencia de discriminación en la sociedad genera que las personas LGTBIQ+ tengan mayores dificultades para acceder a un empleo. Aproximación a la realidad que es necesario analizar desde la complejidad humana y no entenderse por categorías esencialistas ni por identidades fijas y excluyentes sobre las que intervenir (lógica monofocal). Por ello, conste añadir en este análisis otras identidades sociales como la clase social, la racialización, el origen, la migración, la capacidad, etc., y todas aquellas que supongan una desventaja dependiendo del contexto.

Nuestra existencia es una matriz en la que se entrelazan, simultáneamente, diferentes y cambiantes posiciones sociales de poder.

No somos un sumativo de identidades ni de exclusiones (lógica de la discriminación múltiple). Tampoco es cuestión de ver qué discriminación va antes que cuál otra, lo que Hancock (2007) llamó las «olimpiadas de la opresión».

Así que podemos ser tanto opresores como oprimidos. Hablar de **interseccionalidad**⁹ no significa abandonar la noción de identidad en los análisis y en las reivindicaciones socio-políticas, sino a hablar de jerarquías sociales y de ejes de desigualdad. Así entendido, preguntar por la identidad no es preguntarse ¿quién soy? sino ¿cómo, cuándo y dónde soy? Y más importante aún: ¿qué hace posible mi identidad y qué evita en tanto estrategias de vida? (Osborne, 2011). En este sentido, las personas LGTBIQ+ con ciertos privilegios sociales, culturales o económicos tendrán más probabilidades y serán más capaces de “cumplir” con los estándares aceptados en el contexto laboral español.

⁹ Término acuñado por la jurista Kimberlé Crenshaw en 1989 para nombrar la necesidad de entrecruzar categorías sociales como raza, clase y género de modo que se pudiera articular juicios bien ponderados en los procesos de discriminación, que ya venía siendo contemplado en las luchas de las mujeres negras y el feminismo negro.



METODOLOGÍA

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El presente estudio se plantea explorar las experiencias de las personas migrantes LGTBIQ+ en relación a los procesos de selección y contratación de personal como fase clave para acceder al mercado de trabajo.

Este propósito se desglosa en los siguientes objetivos específicos, que se sustentan sobre hipótesis justificativa:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1	Explorar las experiencias de las personas migrantes LGTBIQ+ en los procesos de búsqueda de empleo. →	La identidad de género y orientación sexual aumentan las posibilidades de que las personas migrantes, que ya parten de una posición de desventaja social en el país de destino, experimenten situaciones discriminatorias en los procesos de selección y contratación.
			Las personas LGTBIQ+ ponen en marcha diferentes estrategias para adaptarse al país de destino.
	2	Analizar las normas y elementos subjetivos que subyacen en la relación de la persona migrante LGTBIQ+ con los procesos de búsqueda de empleo. →	No todas las personas LGTBIQ+ tienen las mismas experiencias de exclusión: existen una serie de factores de riesgo que repercuten directamente en su relación con el ámbito laboral.
	3	Identificar aquellas prácticas y mecanismos en los procesos de búsqueda de empleo en los que se produzcan situaciones de discriminación. →	Existen prácticas y mecanismos en los procesos de selección en las que las personas migrantes LGTBIQ+ son situadas en una posición de desventaja y/o exclusión
	4	Analizar aquellos aspectos que facilitan la relación de personas migrantes LGTBIQ+ con los procesos de búsqueda de empleo. →	Existen una serie de factores que pueden servir de protección para las personas migrantes LGTBIQ+.

La finalidad última es la de identificar claves y propuestas de acción para la mejor empleabilidad de las personas migrantes LGTBIQ+ dirigidas a diferentes agentes socioeconómicos: sindicatos, recursos de inserción socio-laboral y tejido empresarial.

CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Interseccionalidad

No se debe olvidar que la población LGTBIQ+ es muy heterogénea y presenta realidades con necesidades específicas muy diversas. Además, caer en la homogeneización de estándares hace oídos sordos a la existencia de diferentes necesidades y prioridades, y consecuentemente, dificultan la toma de decisiones sobre cómo enfrentarse a las mismas, qué recursos son necesarios, qué medidas, etc.

Para aproximarnos a la complejidad del grupo hay que adoptar una perspectiva interseccional. Esta perspectiva parte de entender que los diferentes sistemas de discriminación se entrelazan en una matriz en el marco de la cual se constituyen individuos en diferentes y cambiantes posiciones de poder (Collins, 1991). Desde esta óptica, se sostiene que no se puede ser lesbiana, trans o gay en el vacío: las personas trans, gais, heterosexuales o lesbianas son de una determinada clase social, edad, procedencia y un largo etcétera de dimensiones estructurales que configuran sus trayectorias vitales, sus discriminaciones y sus privilegios (Coll-Planas, 2013).

Asimismo, éste es un enfoque abierto y vinculado a un contexto específico (Hancock, 2007), por lo que es importante reflejar el impacto de la actual crisis por la COVID-19. En un

contexto en el que se ha producido un auge de discursos xenófobos y racistas¹⁰, ¿quiénes pierden el trabajo primero? Como indica la representante de la organización sindical UGT: *en los primeros 15 días de la crisis sanitaria, el 49% de los contratos indefinidos que se perdieron, según datos de la Seguridad Social, eran de personas extranjeras*. Según el estudio “Impacto del coronavirus sobre el empleo en España” realizado por esta misma organización a finales de junio de 2020, la caída trimestral fue más acusada entre los trabajadores extranjeros, con un incremento del número de desempleados en el trimestre del 6,33% y en el año del 7,7%. La tasa de paro se situó en un 21,23%, 8 puntos por encima de la española (13,35%). Un 20% de las personas en desempleo son extranjeras.

Además, durante el período de confinamiento la “Línea Arcoíris” de FELGBT comenzó a recibir consultas de información sobre recursos y prestaciones que conllevó a la apertura de una nueva categoría denominada “necesidades básicas”¹¹.

Datos que invitan a la reflexión sobre el impacto que la crisis tiene de aquellas minorías que ya, anteriormente, se encontraban en situación de vulnerabilidad, incrementando su riesgo de exclusión social.

10 *Racismo y xenofobia durante el estado de alarma en España*. Informe elaborado en 2020 por la ONG Rights International Spain en colaboración con el Equipo de Implementación del Decenio Internacional para los Afrodescendiente en España, a petición de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OAC-NUDH).

11 *Impacto del Estado de Alarma provocado por el COVID-19 en el Servicio de Información, Orientación y Atención Línea Arcoíris*. (2020). FELGBT.

El relato de la discriminación como fuente de verificación

En este estudio adoptamos una postura epistemológica feminista crítica en la que nos posicionamos como observadoras de la situación de las personas migrantes LGTBIQ+. Entendemos que la realidad sólo puede ser contada por quien la experimenta y, por tanto, producir conocimiento es producido por el sujeto que produce el conocimiento es aquel que lo experimenta. Por ello, los relatos de las personas entrevistadas constituirán el eje central sobre el que se confeccionará el desarrollo de la investigación.

Por ello, hemos confeccionado una metodología eminentemente cualitativa para recolectar las narraciones de experiencias de discriminación vividas por las participantes, describirlas y analizarlas.

En este estudio consideramos su relato como fuente válida, al contrario de lo que suele suceder con los grupos oprimidos, para develar la persistencia de situaciones de discriminación en un ámbito, el laboral, que se mueve en lo políticamente correcto pues existe un fuerte marco normativo que prohíbe cualquier tipo de discriminación en la selección de personal. Pero, además, cuenta con una serie de prácticas y mecanismos herméticos que dificultan la constatación de la misma, sobre todo la indirecta.

Como comentamos anteriormente, los testimonios de las minorías no han sido tomados en cuenta y, menos aún, legitimados como sujetos generadores de “verdad”. La producción de conocimiento, y, por ende, lo que podría ser considerado “verdad”, parte de posiciones completamente socializadas en la que los sujetos epistémicos están totalmente vertebrados por sus relaciones de poder y sus identidades sociales (Fricker,

2007). Es lo que la autora llama injusticia epistémica, que se produce cuando se anula la capacidad de un sujeto para dar sentido a sus experiencias personales y convertirlas en algo social. Por lo que, ante situaciones de tu palabra frente a la mía como pueden darse en los procesos de selección, teniendo en cuenta todas aquellas categorías sociales generadoras de desequilibrios de poder: género, sexo, sexualidad, raza, etnia, edad, procedencia, etc., consideramos el relato de las personas entrevistadas como fuentes que develen situaciones de discriminación.

Por último, siguiendo el enfoque crítico del conocimiento situado de Donna Haraway, es necesario reconocer que las investigadoras partimos de una posición también situada derivada de las **relaciones sociales de poder** como, por ejemplo: quien formula las preguntas e interpreta las respuestas frente al sujeto que es investigado; la blanquitud frente a la racialización; lo nacional frente a nacionales de terceros países; lo cis frente a lo trans; etc.

1	2	3
ESTUDIO DE GABINETE Definir el enfoque teórico y metodológico ↓	RECOGIDA DE INFORMACIÓN Comunicación con grupos clave, y recolección de la información ↓	MESA DE DEBATE CON PERSONAS EXPERTAS ↓
1.1. Análisis documental	2.1. Mini grupos de conversación con personas migrantes LGBTIQ+	3.1. Sesiones de trabajo con personas expertas para “validar” los resultados expuestos, y debatir sobre posibles líneas de actuación, acciones concretas, recomendaciones, etc.
1.2. Entrevistas exploratorias con personas expertas en la materia	2.2. Grupo focal con agentes sociales clave	
1.3. Diseño metodológico de la investigación	2.3. Entrevistas semiestructuradas	

RUTA METODOLÓGICA

El presente estudio se centró en las localizaciones de Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia y se desarrolló en las siguientes fases.

Estudio de gabinete

La primera parte del trabajo se ha centrado en definir el enfoque teórico y metodológico que permee el posterior diseño de la investigación.

Análisis documental. En esta etapa se han revisado documentos elaborados por entidades académicas, organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales, que permitieran elaborar una conceptualización

teórica. Además, se ha recopilado información disponible sobre población migrante LGTBIQ+ en el país, en concreto, siempre y cuando estuviera disponible, en el ámbito laboral.

Además, se han realizado un total de 15 **entrevistas exploratorias** con personas expertas en la materia con el propósito de orientar los objetivos e hipótesis del estudio y validar la metodología propuesta. Asimismo, se ha recabado información para la identificación de la muestra de personas migrantes LGTBIQ+.

Con la anterior, se elaboró del **diseño metodológico de la investigación**, descrito en los siguientes apartados.

Recogida de información

Fase centrada en la comunicación con informantes y grupos clave, así como en la elaboración de los instrumentos de recolección de la información para el posterior desarrollo del trabajo de campo.

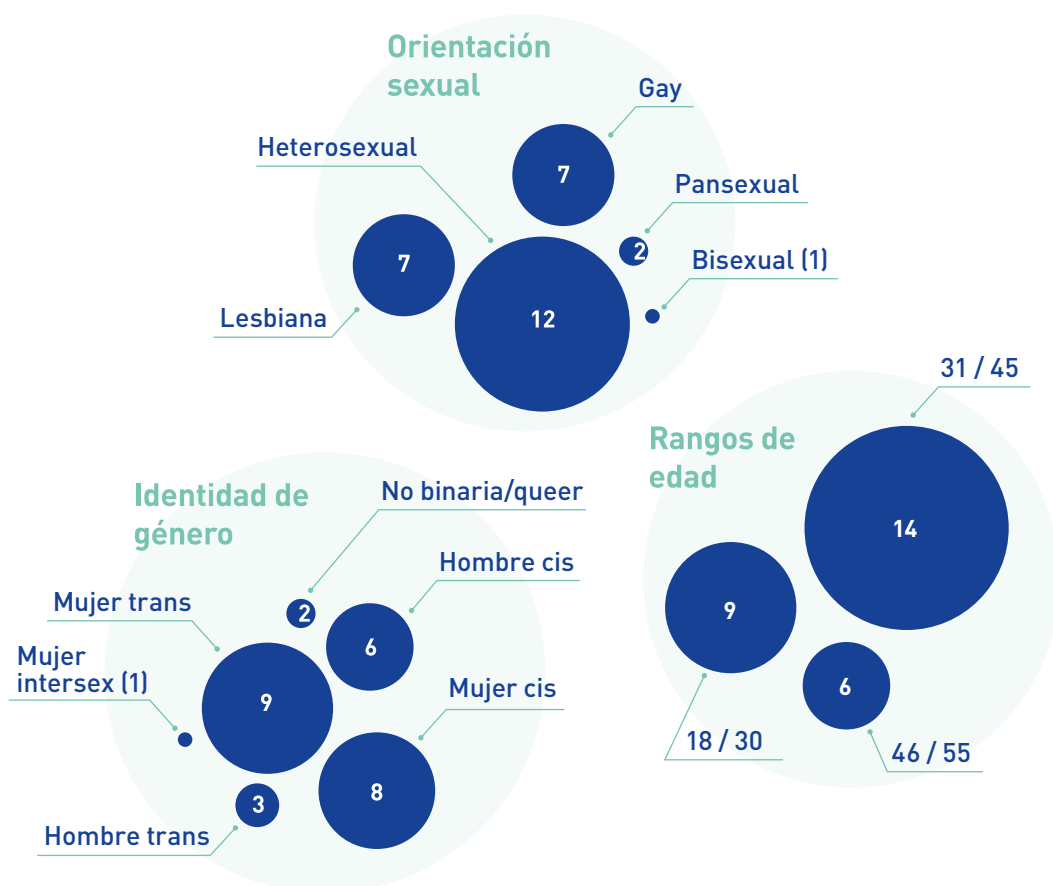
Perfil de participantes

En el diseño de la muestra se procura incorporar tanto la diversidad del colectivo LGTBIQ+ como la diversidad de agentes socioeconómicos vinculados al ámbito de la inserción sociolaboral.

Dadas las características del estudio y las propias del financiador, el perfil de las

personas beneficiarias finales ha sido el de aquellas que:

- se auto identifican bajo alguna de las siglas LGTBIQ+;
- son nacionales de terceros países en situación administrativa regular o en proceso;
- tengan una edad comprendida entre los 16 y 60 años;
- tengan diferentes niveles formativos y perfiles profesionales en diferentes sectores de actividad;
- han tenido experiencia en procesos de selección, estén actualmente trabajando o no.



País de procedencia y ciudad de residencia en España de las personas participantes en el estudio



Se presta especial atención a la realidad de las personas **transexuales**, en concreto, a la situación de las mujeres trans o transfe-meninas, teniendo en cuenta que presentan las mayores tasas de discriminación social en comparación con el resto de siglas del acrónimo.

En cuanto a la experiencia de discriminación de las personas con variaciones **intersexua-les**, no es posible limitar el análisis a su identidad o expresión de género y/o su orien-tación del deseo, pues son cuerpos que, per se, desafían los mandatos heteronormativos y del binarismo sexual lo que les supone la

vivencia de violencias también en el ámbito laboral.

Las herramientas para la recogida de información han sido:

— **Mini-grupos de conversación con personas migrantes LGBTQ+**

Se organizan grupos de un máximo de cuatro personas en los que explorar las experiencias de discriminación vividas, así como aquellas positivas, y reconocer los factores de riesgo y de protección para su empleabilidad.

Narrar experiencias de vida con otras personas ayuda a generar debate entre las personas participantes movido por las identificaciones, curiosidades y/o discrepancias en las experiencias y reflexiones compartidas.

Los grupos se organizan como sigue:

1.

Grupo mixto: identidad de género y orientación sexual;
2.

Grupo cisgénero -hombre- y orientación sexual -gay-;
3.

Grupo mixto cisgénero y orientación sexual;
4.

Grupo cisgénero -mujer- y orientación sexual -lesbiana-;
5.

Grupo mixto transgénero y orientación sexual -heterosexual.

Código	Ciudad de residencia	Identidad de género	Orientación Sexual	Edad	País de procedencia
GD_1_MIX_ID_OS	Madrid	Mujer Tran	Heterosexual	50	Perú
	Madrid	Mujer Trans	Heterosexual	27	Colombia
	Madrid	Mujer Cis	Lesbiana	30	Venezuela
GD_2_HC_GAY	Valencia	Hombre Cis	Gay	51	Rusia
	Barcelona	Hombre Cis	Gay	35	Kenia
	Barcelona	Hombre Cis	Gay	31	Venezuela
GD_4_MC_LES	Barcelona	Mujer Cis	Lesbiana	30	Venezuela
	Barcelona	Mujer Cis	Lesbiana	32	Colombia
	Bilbao	Mujer Cis	Lesbiana	39	Bolivia
GD_3_MIX_OS	Barcelona	Mujer Cis	Lesbiana	29	Venezuela
	Valencia	Hombre Cis	Gay	35	Venezuela
	Valencia	Hombre Cis	Gay	33	Honduras
GD_5_MIX_ID	Barcelona	Mujer Trans	Heterosexual	34	Honduras
	Barcelona	Hombre Trans	Heterosexual	57	Colombia
	Barcelona	Mujer Trans	Heterosexual	46	Venezuela
	Barcelona	Mujer Trans	Heterosexual	50	Honduras

— Grupo focal con agentes sociales clave

Se organiza un grupo de profesionales en el ámbito socio-laboral, expertas en el reconocimiento de la intersección de diferentes identidades sociales (género, sexualidad, racialidad, procedencia, etc.) y el mundo laboral. Se plantean los siguientes puntos para el debate:

- La situación de los diferentes colectivos que conforman la comunidad LGTBIQ+ y la interacción de las diversas formas de discriminación y violencia que enfrentan atendiendo a otras variables sociales.
- Las formas y dinámicas en que esa discriminación y violencia se expresa a lo largo del proceso de búsqueda de empleo, suponiendo un filtro para acceder al mercado laboral.
- Estrategias para el cambio y buenas prácticas puestas en marcha.

En total, participaron ocho profesionales con los siguientes perfiles:

- Psicóloga de un recurso social para personas LGTBIQ+.
- Psicóloga de un recurso social para personas migrantes.
- Coordinador de un programa de empleo para personas trans.
- Responsable de promoción, formación y sensibilización en recurso LGTBIQ+.
- Responsable de proyectos de empleo de un recurso para personas migrantes.
- Trabajador social de un servicio de inserción laboral de personas LGBTI.

- Trabajador Social de un recurso social de atención a personas migrantes y solicitantes de asilo y refugio LGTBI+.
- Presidente y psicólogo de una entidad de migrantes LGTBIQ+.

— Entrevistas semi-estructuradas

Con la finalidad de profundizar en las hipótesis planteadas, se realizan una serie de entrevistas individuales cuyos guiones se adaptaron tanto al perfil de las personas informantes clave como a las dimensiones de análisis sobre las que se pretende profundizar.

La entrevista permite una mayor adaptabilidad y flexibilidad del discurso de las personas entrevistadas lo que permite una mayor frescura y fluidez en la conversación, proporcionando confort y tranquilidad a la persona entrevistada que ordena los temas conforme va relatando su experiencia. Aspectos todos de gran importancia teniendo en cuenta la sensibilidad de los contenidos, la vulnerabilidad de algunas de las personas entrevistadas y el manejo del idioma.

En cuanto a las personas migrantes LGTBIQ+ informantes clave, se entrevistó a un total de 13 personas, tal y como refleja la siguiente tabla:

	Ciudad de residencia	Identidad de género	Orientación Sexual	Edad	País de procedencia
1	Bilbao	Mujer Trans	Heterosexual	30	Cuba
2	Sevilla	Mujer Trans	Heterosexual	40	Marruecos
3	Bilbao	Mujer Trans	Heterosexual	45	Argelia
4	Valencia	Mujer Trans	Heterosexual	39	Venezuela
5	Madrid	Hombre Trans	Gay	25	México
6	Sevilla	No binaria	Bollera ¹²	31	México
7	Madrid	Mujer Trans	Heterosexual	26	Venezuela
8	Valencia	Hombre Cis	Gay	30	Rusia
9	Valencia	Mujer Cis	Lesbiana	30	Colombia
10	Madrid	Mujer Cis	Lesbiana	41	Brasil
11	Valencia	Mujer Cis	Bisexual	22	Colombia
12	Madrid	Mujer Intersexual	Heterosexual	35	México
13	Valencia	Queer	Gay	24	Colombia

Se realizan las siguientes entrevistas con agentes socioeconómicos:

- 2 entrevistas con representantes de sindicatos mayoritarios:
 - Responsable Confederal del Departamento de Migraciones de UGT.

12 El término "bollera" es una apropiación del insulto como autodenominación y enunciación política para invertir el estigma. Concepto que intenta visibilizar la interseccionalidad de sexo-género-sexualidad y subvertir el imaginario heteronormativo sobre la sexualidad y expresión de género de las conceptualizadas socialmente como mujeres.

- Secretaría de Elecciones Sindicales, Igualdad y Afiliación, FSC-CCOO.
- 2 entrevistas con profesionales vinculados con proyectos en materia de diversidad sexual y empresas:
 - Dirección ejecutiva FELGBT - Proyecto EMIDIS.
 - Presidencia Junta Directiva REDI - Red de empresas por la diversidad.
- 2 entrevistas con profesionales de la administración pública a nivel estatal y municipal:
 - Responsable de programas transversales de ocupación. Dirección

de programas transversales de ocupación. Barcelona Activa. Ayuntamiento de Barcelona.

- Subdirección General de Derechos LGTBI, Ministerio de igualdad.

Mesa de debate con personas expertas

Al finalizar el análisis de la información recogida, se realiza un primer borrador de resultado que se pone en común con personas expertas provenientes de diferentes ámbitos: universitario, organización sindical, servicio de la administración pública dirigido a la atención e intervención con personas LGTBIQ+, entidad social con trayectoria en la atención e intervención con personas migrantes LGTBIQ+, sector privado con experiencia en la gestión de personas y desarrollo de políticas de diversidad.

En una sesión de trabajo, las personas participantes, además de validar los resultados expuestos, reflexionan sobre posibles líneas de actuación, acciones concretas, recomendaciones, etc., para contribuir a la mejora de la empleabilidad de las personas migrantes LGTBIQ+ en equidad de condiciones.

Las personas participantes en la mesa son:

- ➔ Lola Martín Romero. Coordinadora del área de promoción, sensibilización y formación del Programa LGBTI de la Comunidad de Madrid.
- ➔ Diego Asensio Gómez. Trabajador Social del Proyecto de atención a personas migrantes y solicitantes de asilo y refugio LGTBI+, Fundación La Merced Migraciones.
- ➔ Kimy (Leticia) Rojas Miranda. Investigadora doctoral en la UCM sobre

Narrativas/trayectorias de lxs migrantes trans y marimachxs racializadxs (trans) feminista a partir de las epistemologías descoloniales del “Sur”. Antropólogo social y cultural (UCM 2017); Diplomadx en Feminismos como Teoría Crítica (2012, UCM) y cuenta con un máster en Ciencias Sociales con mención en estudios de Género, Cultura y Desarrollo.

- ➔ M^a José Marín Salas. Secretaría de Elecciones Sindicales, Igualdad y Afiliación, FSC-CCOO.
- ➔ Alex Aguirre Sánchez. Investigadxr, educadxr, terapeuta y activista antirracista, disidente sexual y de género. Máster en Migración de la Universidad Rey Juan Carlos. Parte del equipo de investigación en el estudio “Situación social de las población migrante LGTB en Madrid” financiado por las Naciones Unidas y publicado en el 2012, coordinado por Raquel Osborne.

Esta investigación ha sido posible gracias a la participación, a lo largo de sus diferentes fases y actividades, de un total de 54 personas.

DIFICULTADES ENCONTRADAS

En primer lugar, es relevante destacar la dificultad para encontrar el perfil requerido, dato de por sí significativo, pues puso sobre la mesa la segmentación por categorías sociales de los servicios de inserción socio-laboral en migrantes o LGTBIQ+.

Dado ese escenario, se planteó un muestreo por conveniencia que llevó a identificar a potenciales participantes por su disposición para brindar información, así como por su experiencia o haber sido protagonista del fenómeno a estudiar. A partir de estas

participantes, se comienza lo que se llama “bola de nieve”, técnica consistente en identificar a potenciales participantes entre las personas conocidas de quienes conforman la muestra.

A causa de la situación generada por la crisis sanitaria de la COVID-19, el trabajo de campo se ha tenido que ir ajustando a las circunstancias derivadas de las medidas tomadas, viéndose modificado en dos sentidos: el formato de las herramientas utilizadas y la distribución de participantes en las actividades y territorios.

Teniendo en cuenta las medidas de confinamiento tomadas durante los meses del estado de alarma, todas las actividades para la recogida de información se realizan online. Este aspecto condicionó la forma de enfocar la participación de las personas migrantes LGTBIQ+, atendiendo a dos factores clave para la comunicación: por un lado, los diferentes usos del idioma de las personas participantes que se acentúan cuando la comunicación es online, y por otro, la dificultad para generar conversaciones fluidas a través de estas herramientas con un número elevado de personas. Por ello, se redujo el número de participantes en los mini grupos de debate de 5 previstos en un inicio a 4. Incluso la participación fue menor en algunos de los grupos debido a la ausencia de alguna persona confirmada que, en el último momento, no pudieron participar.

El estado excepcional provocado por la crisis sanitaria también provocó una mayor falta de disponibilidad por parte de algunas personas y/o agentes socioeconómicos, impidiendo su participación en este estudio. Por ello, han participado un total de 16 personas en los mini grupos frente a las 20 previstas, por lo que se realizaron un mayor número de entrevistas individuales: 13 entrevistas frente a las

10 planteadas en un inicio. Además, aumentar el número de entrevistas individuales ha sido necesario para facilitar la participación de aquellas personas que no tenían disponibilidad para participar en los grupos de debate y/o con mayores dificultades en el uso del idioma.

Respecto a los agentes socioeconómicos, las dificultades y problemáticas derivadas de la crisis sanitaria repercutieron en su disponibilidad por lo que se dilataron los tiempos de realización del trabajo de campo, simultaneando actividades de diferentes fases.



¿DE QUIÉN HABLAMOS
CUANDO HABLAMOS DE
LGBTIQ+?

En este estudio empleamos LGBTQ+ para referirnos a personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales y queer, entendiendo que puede haber más subjetividades, realidades y vivencias que las contenidas en el acrónimo (+).

Las siglas LGBTQ+ reflejan el reconocimiento político de las diferentes realidades, heterogéneas y complejas, que el movimiento de liberación sexual y de género ha ido construyendo, y aún sigue. Se propone como una categoría para la exigibilidad de derechos en el contexto del reconocimiento a la diversidad sexual y de género (Pérez, Correa y Castañeda, 2013). Es una clasificación política, más que un concepto socio-antropológico o una noción de identidad común.

El debate en el grupo focal se inicia con los últimos datos ofrecidos por la macro encuesta de la FRA (Agencia de Derechos Fundamentales) sobre el porcentaje de personas LGBT que expresan haber vivido discriminación en su búsqueda de trabajo (recogidos en apartados anteriores). Junto a dicha contextualización se lanza la pregunta ¿se extiende esta realidad sobre todas las personas LGBTQ+ del mismo modo? De este modo se pretende analizar si esas cifras visibilizan las experiencias de todas las siglas del acrónimo, entendiendo cada sigla como característica definitoria de un grupo de población o si, por el contrario, existen otros factores que moldean la relación de la persona con el ámbito laboral.

Este tipo de datos cae en el riesgo de reducir y encerrar la pluralidad de la diversidad al genérico LGBT. Enfoque que homogeniza a las personas LGBTQ+ bajo arquetipos identitarios creados desde la idea esencialista de la sexualidad entendida desde los patrones de la heterosexualidad y la homosexualidad occidental, desdibujando la complejidad y

profundidad que cada situación demanda en el mundo laboral.

Aspecto en el que coincide el total de profesionales participantes en el grupo focal quienes no encuentran reflejada la realidad de las personas con las que intervienen en las entidades sociales en los estudios sobre personas LGBTQ+ en el ámbito laboral.

En este apartado recogemos algunos matices aportados por las y los profesionales participantes en el trabajo de campo en este sentido.

AUN IMPORTA SERLO PERO MÁS PARECERLO

El grupo de profesionales considera que este tipo de datos globales suelen recoger las experiencias de personas que, por un motivo u otro, se ajustan más a la imagen de homosexual creada en el imaginario social.

“Obviamente, un gay que tiene *heteropassing*¹³ no va a tener ningún problema en la búsqueda de empleo. Al tercer día, cuando diga que tiene novio, a lo mejor.

Profesional recurso social migrantes LGBTQ+ Madrid.

La lógica heterosexual no es que tenga un prejuicio contra la homosexualidad, que sí lo

13 *Passing* (Garfinkel, 1967) es un término anglosajón que define cuando una persona es percibida socialmente con una identidad de género concreta en función de la apariencia sin tener en cuenta cómo dicha persona se identifica. En este caso se añade “hetero” para significar que esa persona es interpretada bajo la lógica heterosexual. Sería un “Pero, ¡si no lo parece!”.

tiene y aún vemos sus consecuencias. Más aún, tiene una gran resistencia a romper las normas de género que solo funcionan exigiendo la encarnación de algunos ideales de femineidad y masculinidad (Butler, 2006), y de las normas sociales del pensamiento heterosexual que establece una serie de prácticas: matrimonio, monogamia, prácticas sexuales, etc. El sistema, entonces, establece la llamada **homonormatividad** creando un imaginario social sobre la imagen de la homosexualidad.

Por un lado, nos encontramos con que reproduce la construcción social del género a la hora de establecer identidades y prácticas sexuales. Se desprende, entonces, la mayor visibilidad del hombre cis gay como marco de entendimiento de lo LGTBIQ+ haciendo más difícil contar con datos sobre las vivencias de discriminación de las mujeres cis lesbianas. Algo que tampoco supera las relaciones de poder en torno al género: *¿qué pasa con las lesbianas respecto a los gais?*, comenta en el grupo una profesional de un recurso psicológico LGBTI en Bilbao.

Por otro, crea una idea polarizada de la homosexualidad: la buena y aceptada, o la mala y errónea. Esta idea de homosexualidad correcta abre la puerta a que se rechacen aquellas **identidades y expresiones de género**¹⁴ que transgreden esta (homo) normatividad.

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

“*[...] sobre todo, el no aparentar ser ese hombre o esa mujer, que tienes un poquito desviada la normativa en esa expresión de género.*”

Profesional recurso psicológico
LGBTI Bilbao.

Aparecen así mecanismos de control y discriminación sobre aquellas expresiones no conformes a los roles y expectativas asignadas a la identidad social construida en torno a la idea de hombre y mujer, independientemente de la orientación sexual que puede ser heterosexual o no. Estaríamos hablando, por ejemplo, de la llamada *plumofobia*, en la que se castiga lo considerado femenino en los hombres, al igual que lo considerado masculino en ellas, que vemos expresada en el uso de insultos homófobos con un claro componente de género y misoginia.

“*Me estoy acordando de tantas bolleras, lesbianas masculinas [...] en el aspecto del trabajo. No se puede no decir que “Mira que son bolleras, que son lesbianas”, porque lo tienen aquí (señalándose). La verdad es que eso también ha dificultado mucho.*”

Profesional recurso psicológico LGBTI
Bilbao.

Esta (homo)normatividad también se aplica a las personas trans a quienes se exige que reproduzcan los roles sexogenéricos tradicionales dentro de los parámetros binarios

cisgénero heterosexual y, por ello, es discriminada.

del género para ser reconocidas y “menos” discriminadas.

“*Si eres una persona trans cis-aparente, evidentemente tu discriminación va a ser mucho menor a la hora de buscar empleo. Si eres una persona gay, lesbiana, bisexual sin pluma, va a ser más fácil, etc., etc. Yo creo que el factor importante aquí sería la visibilidad: más visibilidad del estigma, más discriminación tendrás.*

Profesional recurso público LGBTI, Madrid.

También es importante cuestionar que, aunque algunas personas sean vistas con una expresión sexo-genérica normativa o su orientación sexual no disida de la heterosexual, pueden estar expuestas a otras violencias y discriminaciones. Este sería el caso de algunas personas con variaciones **intersexuales** quienes, a causa de esta concepción reduccionista, llegan a sentir cuestionadas sus denuncias:

“*¿De qué te quejas? O sea, tú eres como una mujer, estas muy femenina, te gustan los hombres, tu vida es como normal”. No tienes como esa discriminación directa porque te ves muy hombre o porque te ves muy femenina o porque te ves muy gay, pues no. Usted me ve y diría “Es una chica normal en la calle”, ¿no? Pues sí, pero hay otro tipo de cuestiones en las que estás como..., digamos que es el limbo del*

género porque no eres ni de aquí ni de allá de alguna manera.

Mujer, SIA, latina, México, heterosexual, 35 años, universitarios.

Este cuestionamiento contribuye a perpetuar la poca atención puesta en la violencia que enfrentan y a silenciar la violación de derechos humanos que viven, lo que resulta en una falta de medidas y políticas que reviertan la situación y protejan a las personas intersexuales.

A lo largo del trabajo de campo, tanto en el grupo focal como en las entrevistas realizadas con agentes socioeconómicos, la intersexualidad ha sido apenas mencionada.

En este estudio queremos dejar de contribuir con la inclusión anecdótica de la intersexualidad como una letra más dentro del acrónimo, lo que reproduce la invisibilización de la realidad de las personas con variaciones intersexuales. Por ello, el siguiente apartado se centra en el testimonio ofrecido por una mujer con variación intersexual procedente de México con la finalidad de profundizar en la realidad y la vivencia de la discriminación.

INTERSEXUALIDAD: CUESTIONAMIENTO A LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LOS CUERPOS

Como se recoge en apartados anteriores, las siglas LGTBIQ+ representan una realidad heterogénea de cuestionamientos más allá de la sexualidad. Nos encontramos también con la confrontación que la intersexualidad abre al cuestionamiento de la construcción social en torno al cuerpo.

Dentro de este acrónimo, la “I” aparece como una cuestión anecdótica sobre la que apenas se habla. En este estudio pretendemos

aproximarnos a la realidad que viven las personas con variaciones intersexuales con la intención de romper con la invisibilización. Para ello, contamos con el testimonio de una mujer de 35 años procedente de México que, dentro de la amplia variedad de rasgos y características del desarrollo sexual dentro del término intersexual, presenta una variación llamada “Síndrome de insensibilidad a los andrógenos” (en adelante, SIA).

Desde los años 90, el movimiento intersexual viene cuestionando el paradigma sexual binario que establece la “normalización” de los cuerpos. Esa *norma* que lleva a que las personas sean categorizadas dentro de lo femenino o lo masculino y, por ende, etiquetadas como mujer u hombre. El sujeto que lo pone en peligro, y para el cual el modelo binario saca su artillería más pesada, reside en la figura del intersexual. Se trata de un cuerpo insumiso que pone en riesgo la supuesta naturalidad de la dualidad sexual (García, S. et al., 2007: 35).

Encajar en esas expectativas sociales, aunque suponga violencia sobre los cuerpos. Una violación de los derechos humanos presente en todas las fases de su desarrollo: desde el descarte genético, los tratamientos prenatales para normalizar los fetos o los abortos selectivos relacionados con la intersexualidad. Algunas variaciones intersexuales son visibles al nacer lo que supone una mutilación genital, las cirugías “normalizadoras”, consentida por la sociedad, el derecho y la medicina que permite inmunizar la dualidad de sexos (García López, 2015). Otras son descubiertas en la pubertad o más tarde. Muchas personas intersexuales no han sido informadas de los motivos por los que fueron operadas por lo que desconocen su variación intersexual. Otras no han sido diagnosticadas. Algunos estados de la Unión Europea

solicitan la esterilización de la persona para reconocer, administrativamente, su género.

El movimiento intersexual y el LGBT, de la mano de las teorías sobre el género, desestabilizan esa división binaria, obligando a repensar el significado social construido sobre el sexo, el género y la sexualidad.

“[...] si entiendiéramos lo que es la intersexualidad, no se podría juzgar quién es lesbiana, quien es gay, queer o transexual, etcétera, ¿me entiendes? Porque cuando entiendes lo que es el intersexual, significa que no hay barreras en la forma de tu sexualidad y si se entendiera eso, no hubiera un sistema binario, si hubiera mucha más apertura, todo sería más “normal”.

Aunque algunas personas con variación intersexual tengan una expresión sexo-genérica ajustada a la norma o su orientación sexual no disida de la heteronormativa, como es el caso de la informante, es importante abandonar el imaginario de que no se ven expuestas a situaciones de violencia y discriminación porque, aparentemente, vivan conforme a las normas sexo-genéricas.

“[...] por ejemplo, un gay o una persona lesbiana puede sufrir una discriminación directa por cómo se ve, por cómo actúa, por con quién anda. Una persona intersexual no, porque no te vas a dar cuenta de que es intersexual, ¿sabes? No hay esa discriminación directa, esa violencia directa. Pero existe violencia médica, existe violencia psicológica por parte

de tu familia, inclusive de tu pareja. Ese tipo de discriminación y de acciones no se ven, no son palpables.

Este cuestionamiento contribuye a perpetuar la poca atención puesta en la violencia que enfrentan y a silenciar la violación de derechos humanos que viven, lo que resulta en una falta de medidas y políticas que reviertan la situación y protejan a las personas intersexuales.

Un silencio que ya se alimenta de por sí, por el estigma sobre su corporalidad - “[...] *eres como una quimera, como un dragón, como una mitología, porque nos han pintado como los hermafroditas, la cultura helénica nos ha pintado como algo fabuloso*” -, y la vergüenza con la que se viven los procesos médicos - “*Son situaciones siempre que se han manejado en silencio, como algo vergonzoso, como estigmatizado*” -.

Es tal el peso de estas vivencias que las personas intersexuales prefieren no identificarse en público para evitar situaciones violentas. Las personas intersexuales se enfrentan a diferentes gradaciones de discriminación a lo largo de su vida en diferentes ámbitos como la educación, los servicios de salud, el deporte, el registro de documentos de identidad y administrativos, etc.; o en el empleo¹⁵, ámbito objeto de este estudio.

ESTO NO ES ALGO UNIVERSAL

Más allá de la mirada desde la hetero/homonormatividad, el grupo de profesionales también coincide en la necesidad de analizar la

realidad de las personas migrantes LGTBQ+ siendo conscientes del peso de las estructuras de poder ideológicas eurocéntricas.

Hablar de un grupo social desde una noción monolítica de colectivo con desigualdades compartidas supone que, al señalar procesos de exclusión y/o discriminación, se hable de cuestiones genéricas dificultando, sobre todo, la atención a las necesidades y prioridades de intervención. No existe un universalismo gay en el que se compartan los mismos intereses y/o necesidades. Por ejemplo, no podemos generalizar la idea del *coming out* o de la visibilidad en el trabajo como logro político cuando no se cuentan con los medios económicos suficientes para preservar la propia vida y, en ocasiones, la de otras.

La profesional del recurso público LGBTI en Madrid se pregunta *¿Cuál es el perfil que viene más al tema de exclusión social?*, con la que quiere ejemplificar la realidad con la que se concentran los recursos de inserción socio-laboral con migrantes LGBTI y que sienten que no está contemplado en dichos datos.

En general, coinciden en que son más personas migrantes que autóctonas, y cuya vulnerabilidad social va aumentando conforme interseccionan otros factores sociales de exclusión: por ejemplo, aquellas *personas que se identifican como no binarias o mujeres trans/transfemeninas; [...] estar en situación irregular o no, tener un determinado color de piel o no, incluso tener dentro de esa franja, una determinada edad*. Profesional atención psicológica recurso LGBTI, Bilbao.

Los y las profesionales de las entidades sociales coinciden en que cuando se entrecruzan otros ejes de poder como la racialización, la procedencia o el origen étnico, la lengua, la edad, la diversidad funcional, etc., dan como resultado formas específicas y

¹⁵ Ghattas, D C. (2015). *Defendiendo los derechos humanos de las personas intersex. ¿Cómo puedes ayudar?* Organisation Intersex International Europe, ILGA Europe.

complejas de discriminación. Es la llamada **discriminación interseccional**, que no múltiple, en la que se enfatiza la interconexión entre las distintas formas de discriminación, creando nuevas e intensificadas situaciones de dominación.

“Las intersecciones generan nuevas identidades: genera una mujer migrante que no habla castellano, que no es lo mismo que una mujer que no habla castellano o que una

Rueda de privilegios

NORMATIVIDAD – PRIVILEGIO



mujer migrante que habla castellano. No es lo mismo hablar de una mujer LTB que de una mujer LTB musulmana; o no es lo mismo hablar de un mariquita negro que, a lo mejor, de un chico gay latinoamericano. Yo creo que tenemos que entender las intersecciones como identidades que se entretajan y formen algo nuevo, con una manera nueva de discriminación.

Profesional inserción social migrantes LGBTIQ+, Madrid.

Además, otro aspecto al que varias profesionales aluden es el sentimiento subjetivo de la discriminación y cuya percepción puede estar determinada por la interacción de diferentes factores sociales, como la procedencia, las situaciones de discriminación vividas previamente, la vivencia de la propia homosexualidad, la participación política y/o activista, etc., sesgando el reconocimiento de las situaciones de discriminación recogidas en las encuestas.

“Muchas de las personas normalizan la violencia que han vivido, lo que hace que muchas cosas que viven no las vivencien como una agresión o una discriminación.

Director de proyecto entidad migrantes LGBTI, Barcelona.

En resumen, el grupo de profesionales considera que **el riesgo de discriminación en el ámbito laboral no es igual para todas las personas LGBTIQ+ ni todas tienen las mismas facilidades para “esconder” sus plumas**. Además, hay otra serie de “plumas” que no pueden esconderse, como el color

de la piel, el acento, el origen, etc. Es decir, **cuanto más estigma, menos posibilidades de acceso al mercado de trabajo**. Algo que lleva a pensar si los datos sobre la situación de las personas migrantes LGBTIQ+ en el empleo consiguen reflejar la realidad de las personas que, de un modo u otro, llevan el cuerpo marcado¹⁶ y, por ello, no acceden a este ámbito por lo que tampoco aparecen en estas cifras.

Por ello, es preciso reflexionar sobre las categorías que utilizamos para la comprensión más compleja de las relaciones sociales, ofreciendo una mirada imbricada de las opresiones de sexo, género, sexualidad, raza, clase, etc. Con ello, queremos aclarar que esta investigación no pretende minar o restar valor al conocimiento generado por las investigaciones precedentes. Nuestra intención es la de continuar ampliando y construyendo, señalando lo problemático del genérico e incorporando otros determinantes sociales y estructurales que pueden resignificar la relación de las personas migrantes LGBTIQ+ con el contexto laboral español. Es posible que encontremos situaciones comunes que planteen lugares de encuentro. Sin embargo, la lectura que el medio laboral realiza sobre el sujeto, en intersección con todas sus subjetividades, señala diferentes rutas de interpretación y, consecuentemente, de acción futura.

¹⁶ Término cogido del libro del mismo nombre *Cuerpos marcados. Vidas que cuentan y políticas públicas*. [2019]. López, S; Platero, L [Comp]. Ediciones Bellaterra.



VOCES DE LAS PERSONAS
MIGRANTES LGBTIQ+

En este apartado presentamos, de manera organizada y sintética, las aportaciones e informaciones recogidas en las conversaciones mantenidas con las personas que, voluntariamente, nos han ofrecido su testimonio. El análisis se realiza en función de la persistencia en los discursos recogidos sobre las experiencias de discriminación vividas por las personas entrevistadas.

Siendo conscientes de la complejidad de la realidad, las limitaciones metodológicas y los retos para la investigación de grupos poblacionales socio-históricamente discriminados, en particular las personas migrantes LGTBQ+, lo recogido aquí pretende ser una muestra de las experiencias vividas por las personas participantes en su itinerario de búsqueda de un empleo. Se ha procurado, en todo momento, incluir fielmente los relatos de las personas entrevistadas, apoyando nuestra narración en sus palabras a través del uso de *verbatim*¹⁷.

DIFERENTES PERCEPCIONES

Las personas migrantes LGTBQ+ consultadas manifiestan haber vivido diferentes situaciones de discriminación en sus procesos de búsqueda de empleo. La narración de las mismas muestra la diversidad en las formas en las que se perciben, dimensionan y valoran, así como los prejuicios y/o estigmas que se identifican como posibles generadores de dichas situaciones.

Además, es necesario reflexionar sobre los componentes motivacionales y subjetivos que median en la percepción e interpretación

de la vivencia de la discriminación. Como aportaba la representante de una entidad social de intervención con personas migrantes en Madrid, *tiene mucho que ver con la experiencia previa en el país de origen porque, de alguna manera, no siempre se detecta esta discriminación*. Una mirada situada en las vivencias previas que no sólo hace referencia al contexto sociopolítico del país de origen, sino también en relación a la participación política y activista, al entorno familiar y social, a posiciones personales en cuanto a la vivencia de su identidad, la cultura, la religión, etc. De ahí, por ejemplo, que algunas de las personas entrevistadas no consideren importante mostrar algo de su esfera personal, separándolo del resto de ámbitos con los que se relaciona.

El comentario blanco-eurocéntrico respecto a la idea de que estaban peor en sus países de procedencia, cuestión que es mencionada por varias de las entrevistadas, no deja de suponer una mirada reduccionista sobre la realidad de las personas migrantes LGTBQ+ residentes en España. La siguiente conversación muestra cómo aún se sigue sintiendo la discriminación:

— (...) aquí [...] ya puede uno estar más tranquilo. Yo en mi caso estoy más tranquilo, claro, en unas partes, pero en las otras. En unas partes porque no me conoce nadie hasta ahora. Para mí, eso ha sido lo mejor. Hombre trans, latino, Colombia, heterosexual, 37 años, ocupacional, Madrid.

— Más tranquilo, [...], más tranquilo entrecomillas. Mujer trans, latina, Perú, heterosexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

¹⁷ Se incluirán fragmentos exactamente en las mismas palabras que se usaron originalmente, extraídos de las transcripciones de grupos de debate y entrevistas.

- *Exactamente.*
- *Tú podrás salir a caminar libremente, entrecomillas.*
- *(...) ir a una playa no puedo...*
- *(...) no tenemos nada establecido, ni por un lado ni por otro.*

Aunque existe acuerdo en señalar que la sociedad española tiene mayor apertura que las sociedades de origen, en ningún caso se piensa que hayan desaparecido por completo las actitudes o comportamientos LGBTQfóbicos y, menos aún, los racistas y/o xenófobos.

“Cuando me vine para España, soy libre, pero soy vulnerable.

Queer, latino, Colombia, gay, 24 años, secundaria, Valencia.

Es una discriminación tan arraigada, aprendida, institucionalizada, constante y presente en la cotidianidad, que incluso quienes la sufren no es que la naturalicen, sino que le prestan la atención justa. En la mayoría de las situaciones, la discriminación se manifiesta de forma sutil siendo consideradas violencias de baja intensidad que pueden dejarse pasar y, por tanto, ser integradas y normalizadas en la cotidianidad de las personas entrevistadas.

Es necesario señalar que, de forma general, el uso del término discriminación puede generar una reacción de distanciamiento con la situación. Al ser preguntadas de manera directa, no todas las personas consultadas identifican situaciones en las que haber vivido discriminación. Sin embargo, cuando se

indaga en las prácticas concretas o se está en diálogo con el resto de participantes en el grupo de debate, se evidencia la existencia de tratos diferenciales, de situaciones “no del todo hostiles” que, en alguna ocasión, han acabado percibiendo como discriminatorias. Se hace evidente la asociación entre la palabra discriminación con cuestiones manifiestas, directas y observables como el insulto, los comportamientos agresivos o la expresión de rechazo.

Es significativo como un número elevado de participantes parece percibir, en menor medida, situaciones de discriminación a un nivel personal, pero sí empatizar y/o reconocer las ajenas o concernientes a otra categoría social con la que no se sienten apeladas. Este es el caso del reconocimiento de la discriminación a la que se somete a las personas trans, al que es identificado con claridad por el resto de participantes LGBTQ+.

Como veremos a lo largo del texto, la totalidad de las personas entrevistadas consideran que su orientación sexual y/o identidad de género supone, de uno u otro modo, un motivo de desventaja a la hora de acceder al mercado de trabajo.

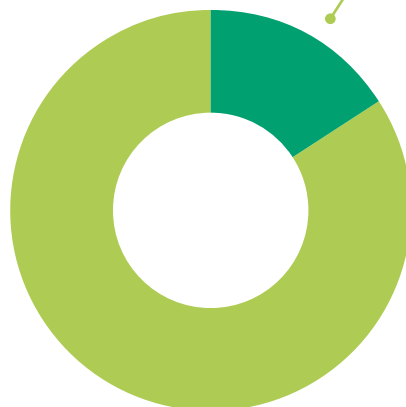
En concreto, las mujeres transexuales expresan situaciones de discriminación constante, explícita y agresiva en diferentes momentos del proceso de búsqueda de trabajo: en la selección para cursos de formación, en prácticas laborales, en entrevistas y períodos de prueba, etc. Asimismo, narran la vivencia de situaciones de discriminación manifiesta con formas sutiles o políticamente correctas, pero que muestran un trato desigual y de continuo rechazo, por ejemplo, en el caso de la mujer trans más joven quien no relata haber vivido situaciones explícitas como otras de las entrevistadas.

Percepción de trato discriminante

El **69%** de las personas **LGBTIQ+** participantes se han sentido en desventaja en el proceso de búsqueda de empleo.



Entre las personas transexuales, **sólo el 16%** de las participantes consideran **NO** haber recibido un trato discriminante y/o agresivo en su búsqueda de trabajo. Este porcentaje corresponde a las personas más jóvenes del estudio quienes expresan, además, haber podido acceder a tratamientos que les permiten tener un mayor cispassing.



Realidad que también apela a aquellas vividas por los hombres transexuales entrevistados quienes son conscientes de que el factor género y el hecho de tener una mayor cisapariencia¹⁸, disminuyen la experiencia de ciertas situaciones de discriminación que viven las mujeres.

18 Tener un aspecto y comportamiento que la sociedad juzga como propio del sexo que se interpreta por cuestiones externas, borrando la evidencia de ser una persona trans.

“Yo por lo menos paso. Desde que entré allá al aeropuerto no he tenido ningún inconveniente, claro, con una vida oculta. Pero no he tenido ningún inconveniente con nadie, no he tenido ningún problema con nadie. Pero yo paso, pero siempre, siempre, yo lo he dicho desde el principio desde que estoy aquí, desde que estoy allá. Y siempre lo

he dicho, que la vida para las chicas trans es muy difícil...

Hombre trans, latino, Colombia, heterosexual, 37 años, ocupacional, Madrid.

En el caso de las mujeres cisgénero racializadas, minorías indígenas o afrodescendientes, consideran que la estigmatización racial es determinante en su discriminación, como recoge el siguiente relato:

“Por ser una mujer negra, sobre todo. Es que claro porque, es lo que decíamos, lo de ser lesbiana al final se puede, yo que sé, se puede no decir o esconder de la forma que sea.

Mujer cis, afro-Colombiana, lesbiana, 30 años, Máster, Valencia.

En cuanto a la situación de los hombres cis homosexuales, existe una opinión compartida sobre el hecho de una mayor aceptación social, sin negar el hecho de su discriminación.

“Bueno, la letra G, no sé si estarás de acuerdo, es más apoyada aquí, seas de donde seas.

Mujer trans, latina, Perú, heterosexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

En todo caso, como señala la entidad de migrantes LGBTI de Barcelona, sea la discriminación de mayor o menor intensidad, sutil o manifiesta, no deja de ser violencia ejercida sobre las personas migrantes LGBTQ+. Por ello, es fundamental trabajar en la visibilización de situaciones de trato desigual que conllevan la exclusión social y la negación de derechos de las personas migrantes LGBTQ+.

EXPERIENCIAS EN PRIMERA PERSONA

Este apartado se nutre de los relatos de las personas entrevistadas sobre sus experiencias vividas, en primera persona, durante la búsqueda de empleo. Partimos de una mirada de “interseccionalidad situada” (Yuval, 2017) para incidir en el hecho de que estas vivencias singulares son el resultado de la interacción de posiciones sociales desiguales causadas por las diferentes identidades sociales que atraviesan a esa persona (género, orientación sexual, identidad, colonialidad, etc.), en su relación con personas, contextos y momentos concretos.

La dificultad de demostrarlo

La discriminación en los procesos de búsqueda de empleo, así como en el espacio laboral en general, es un tema complejo por la dificultad para demostrarlo. El hecho de que los comportamientos y/o actitudes discriminatorias respondan a condiciones culturales y prácticas sociales históricamente legitimadas y validadas, en muchas ocasiones, lleva a que quienes las producen no las comprendan, asuman o les interese reconocerlas. Se produce aquí una discrepancia en la vivencia y el relato entre quien está a un lado y quien está al otro.

Además, es una cuestión tan estructural e institucionalizada que, aunque esté respaldada en normas y/o procedimientos legales de protección contra la discriminación, puede ejercerse de manera tan sutil que sea complicado demostrar el supuesto de aplicación normativa, provocando un efecto de mayor vulnerabilidad en la víctima que suele optar por abandonar, o bien el puesto de trabajo o bien el proceso de denuncia, para evitar la violencia.

“Al fin y al cabo, no te va a decir, porque lo puedes poner en un aprieto, en plan, no te va a decir ‘te estoy acosando en el trabajo’ ¿sabes? Pero sí que era como un acercamiento, demasiado acercamiento, que no estaba justificado, ¿sabes? Acciones, o comentarios babosos, porque sí. Ese tipo de cosas siempre, yo generalmente cuando me ha pasado esas cosas, [...] me he ido, de esos trabajos pues me, al final, me he acabado yendo.

Mujer cis, afrocolombiana, bisexual, 22 años, ocupacional, Valencia.

Sin embargo, a pesar de ser inconscientes, no se puede evidenciar que las acciones de cada individuo producen efectos determinados en el resto. Por ello, es imprescindible visibilizar estas situaciones pues tenemos obligaciones con respecto a aquellos que condicionan la vida de otras personas (Young, 2005). Porque, para quien está al otro lado, quien está siendo oprimida/o, sí que las percibe, reconoce, siente y, sobre todo, sufre las consecuencias de esos actos.

Las personas sexo/género disidentes relatan diferentes ocasiones en las que han sentido un trato desigual, una sensación de rechazo, sin mediar explicación.

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

cara, de cualquier forma, nosotros lo percibimos. Y es constante. Día a día que lo notamos; en la calle, en las tiendas: ‘Mira un travesti’, ‘Mira, es un maricón’ típica frase ‘un travelo’.

Mujer trans, latina, Cuba, heterosexual, 30 años, profesional, Bilbao.

A pesar del cambio que supuso la inversión de la carga de la prueba en las llamadas leyes antidiscriminación, al introducir un sistema probatorio más favorable hacia la persona que denuncia haber sido víctima de una discriminación, ante una situación de tu palabra frente a la mía, ¿cuál se legitima más?

Siguiendo las reflexiones de Fricker (2007) sobre los testimonios, las prácticas de interpretación social han dado lugar a un trato inequitativo entre los diferentes miembros de una sociedad en calidad de sujetos de conocimiento. La producción de conocimiento, y, por ende, lo que podría ser considerado como verdad, parte de posiciones completamente socializadas en las que los sujetos epistémicos están totalmente vertebrados por sus relaciones de poder y sus identidades sociales. Esta injusticia epistémica se produce cuando se anula la capacidad de un sujeto para dar sentido a sus experiencias personales y convertirlas en algo social.

Los desafíos a los que se enfrentan las personas migrantes LGTBIQ+ en los procesos de búsqueda de empleo aparecen desde los primeros pasos. A lo largo de este apartado, queremos contribuir a dar sentido a las experiencias personales y vivencias compartidas por diferentes personas, para convertirlo en algo social.

Por dónde empiezo a buscar trabajo

Aunque, en la era digital parezca que la búsqueda de trabajo por vías que no sean online sea una cosa del pasado, los contactos personales y/o profesionales siguen siendo un canal clave para conseguir trabajo. Aspecto comentado por varias de las personas participantes.

“El hecho de que conozco a la gente aquí, por decir, como bien has dicho, como que ya tengo una red, ¿sabes? Entonces siempre está el colega que está con no sé qué y que necesita ayuda. Y o colegas que te dicen, tal “Hay que vaciar un piso, ¿te vienes? Nos pagan”, o sabes, o colegas que están en la onda no sé, o “Oye, hay que hacer una sustitución en un bar, ¿te apuntas?”

Mujer cis, afrocolombiana, bisexual, 24 años, secundarios, Valencia.

La generación de redes personales puede ser resultado de las relaciones creadas en el tiempo en el que se reside en un lugar determinado o bien vinculadas a las de redes de paisanaje¹⁹, es decir, a través de la relación generada con personas procedentes del país de origen u otras migrantes que se encuentran en el de destino.

“Yo he buscado una primera conexión con mujeres migrantes porque me he sentido más cómoda con ellas que con personas de aquí.

Mujer cis, indígena, Bolivia, lesbiana, 35 años, universitarios, Bilbao.

Pero no todas las personas LGBTIQ+ nacionales de terceros países tienen la opción de contar con el apoyo de la red personas de la misma procedencia pues puede suponer la vivencia de violencia LGBTIQfóbica, a no ser que oculten su orientación sexual y aplacen su identidad de género:

“Sí, pues te insultan que eres un maricón, que eres una mujer, que eres no sé qué, te tienes que matar, tienes que (...)...

Mujer trans, árabe, Argelia, heterosexual, 45 años, ocupacional, Bilbao.

Es tal el estigma interiorizado respecto a la transgresión sexogenérica que algunas personas optan por no acudir a entidades LGBTIQ+ por si llegara al conocimiento de su entorno familiar en el país de origen. Algo que reduce el apoyo y acompañamiento en el proceso de inserción sociolaboral.

“¿Quién me ayudó? [...], esta organización, [...] que ayuda a las personas vulnerables, digamos así, al colectivo LGTB, las mujeres y tal. Y ahí sí que me ayudaron muchísimo. Me devolvieron la confianza en mí mismo.

Hombre cis, caucásico, Rusia, gay, 30 años, universitarios, Valencia.

En todo caso, la existencia de servicios de inserción sociolaboral específicos para personas LGBTIQ+ no las exime de ejercer otras opresiones, como ilustra el siguiente relato:

¹⁹ Según el Diccionario de la lengua española – RAE, se define como la circunstancia de ser de un mismo país dos o más personas.

“Le mandé currículum y lo primero que me dijo, “Primero somos las españolas”.

Mujer trans, latina, Perú, hetero-sexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

En este caso, nos encontramos con el ideario social creado en torno a la migración. Imaginario extendido de que los puestos que ocupan “los inmigrantes” reemplazan, de alguna forma, los que podrían ocupar los autóctonos. En lugar de encontrar espacios comunes de discriminación y, por tanto, de necesidades que requieren de acciones concretas y colectivas, se crea la rivalidad entre grupos oprimidos o sectorizados creando, de nuevo, jerarquías subordinantes como si de una “olimpiada de la opresión” se tratara (Hankivsky y Cormier, 2010).

Esta pérdida de la solidaridad de clase se exagera en situaciones de crisis como la actual, donde proliferan apelaciones de corte racista que demandan una priorización de la población nacional frente a la extranjera en el acceso al empleo (Romero, 2012, p.26)²⁰. Son cuestiones, a veces, tan interiorizadas que se expresan de manera no consciente, sin pensar en la magnitud que tienen. Así lo relata una de las entrevistadas en su visita a un servicio público de empleo:

“[nombre partido político] te va a devolver a tu país”. Y le dije ni [nombre partido político] ni nadie puede devolver a mi país porque

tengo derecho [...] Y se ha callado. Son muchos los ejemplos, imagina una funcionaria que trabaja en un sitio de orientación laboral y te dice eso. Es el interior, una forma de pensar y lo que ha sacado sin darse cuenta.

Mujer trans, árabe, Marruecos, heterosexual, 40 años, universitaria, Sevilla.

Este sistema de pensamiento construido desde pilares normativos de la cisheterocolonialidad está tan arraigado que lleva al uso de expresiones que no son percibidas como una discriminación implícita, lo que dificulta identificarla.

La falta de consciencia sobre el sesgo desde el que se construye una expresión tan utilizada en el ámbito laboral como “vestir adecuadamente”, lleva a que no se entienda como una práctica de negación de la identidad. Este es un ejemplo del asesoramiento que pueden recibir, en este caso, una mujer transexual sobre su apariencia:

“Me dijeron que tienes que coger el pelo para que no te vean de femenina, un poco que pueda recoger, pues mi vestido así de hombre, como un hombre a la entrevista, pero nada...”

Mujer trans, árabe, Argelia, heterosexual, 45 años, ocupacional, Bilbao.

A pesar de las situaciones anteriores, los recursos de apoyo a la búsqueda de empleo suponen una opción segura, sobre todo en situaciones de vulnerabilidad social como puede ser el caso de personas nacionales de terceros países. Algo que no sucede en

²⁰ Martín, M. P. Romero, C. Santamaría, E. Santoro, P. Serrano, A. Zubero, I. Vila, F. (2012). *Polítiques Sociolaborals* [Recurs electrònic], Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

otras vías como, por ejemplo, el uso de redes sociales.

Búsqueda por aplicaciones online

Sin profundizar en la brecha por cuestiones de alfabetización digital, el uso de herramientas web en la búsqueda de empleo es una práctica utilizada por muchas de las personas entrevistadas. Sin embargo, son varias las dificultades con las que las personas migrantes LGBTIQ+ pueden encontrarse.

A través de estos canales de búsqueda de trabajo, las personas migrantes LGBTIQ+ están expuestas, en mayor medida, a situaciones de engaño o el ofrecimiento de trabajo sexual por parte de supuestos empleadores. Ofertas recibidas, principalmente, por mujeres trans y hombres cis gays, como corrobora el relato de los agentes sociales que recogemos más adelante.

“Desde que llegué a España siempre acá ya es una etiqueta. Entro, soy colombiano, soy joven, soy guapo, ¿cuánto cobras? [...] Entonces, todo lo que uno va buscando, va buscando, va buscando, se va por ese camino.

Queer, latino, Colombia, gay, 31 años, secundarios, Valencia.

Entre las personas transexuales este canal de búsqueda no surge de una forma recurrente. Podría entenderse que este tipo de aplicaciones suponen un obstáculo para registrar la candidatura de quienes no han accedido al cambio registral de sexo. Al registrar sus datos personales, el sistema puede registrar un error al no poder validar

el nombre registrado en el documento identificativo y aquel introducido en su solicitud.

Rellenar una solicitud de empleo no parece algo problemático para las personas LGBQ consultadas, exceptuando en el caso de que su nombre pueda ser visto como un nombre “extranjero”, por ejemplo. Son conocedoras de que esto puede suponer el “filtro del migrante” que esperan salvar especificando que tienen permiso de trabajo.

“Yo pongo la nacionalidad. Y sí, claro, si no pongo la documentación, dicen: “Esta es venezolana; seguro no tiene permiso.” Entonces... (risas).

Mujer cis, latina Venezuela, lesbiana, 27 años, grado, Valencia.

Profundizamos en este aspecto en el siguiente apartado “Candidaturas con menores posibilidades de éxito”.

No hay una casilla para mí

En general, las casillas relativas al sexo de la persona en formularios y solicitudes de empleo, responden, de manera extendida, a la lógica del binarismo sexual, no reflejando la realidad de muchas otras personas:

“Yo creo que deberían, dentro de la clasificación del sexo, del género, deberían indicar el intersex porque realmente esto es un sexo. Está ahí físicamente, no es una preferencia, no es algo que yo me quise quitar o poner, no es algo que yo estoy cambiando y puse de diferente manera, no. Está ahí, ya viene en el paquete,

y como un hombre tiene sus testículos y su forma masculina y tal, y la mujer tiene sus características y tal, yo también tengo las mías. Yo las tengo combinadas.

Mujer, SIA, latina, México, heterosexual, 35 años, Máster.

En alguna ocasión en la que la entrevistada ha mencionado su variación intersexual, al ser percibida acorde a las expectativas de lo que es una mujer, es decir, su apariencia externa (fenotipo) se ajusta a lo que socialmente se considera una mujer, ha generado en las entrevistadoras una “confusión de género”. Es decir, un sistema de pensamiento marcado, fuertemente, por la relación entre sexo, género y sexualidad. Es decir: mujer, femenina y heterosexual.

“[...] he mencionado, bromeando, “¿Sexo?”, yo “Intermedio”, y me dicen “¿Eh?”. “Nada”. “Porque, ¿eres gay?” “No, intermedio”. “Ay, ya, femenino, ¿no?”. “Vale”. Pero

lo hago, lo he hecho en dos o tres ocasiones cuando he hecho cosas de documentos, por estúpida, por querer ver la reacción de la gente, ¿no?, y ver que de pronto lo sacas de su hábito, del hábito de todos los días, de que sean femeninos – masculinos. Intermedios no hay en donde picar en la casilla y, este, ya give-up, digo “Nada, femenino”. Entonces marcan un femenino y se te quedan mirando como “¿Por qué me lo dijo?”. Entonces yo creo que eso también afectaría, de alguna manera pudiera afectar en sus contrataciones.

Mujer, SIA, latina, México, heterosexual, 35 años, Máster.

Si algo en esa ecuación falla, la lógica tiende a encontrar el “error” en algo que pueda comprender desde un sistema que asocia la identidad con un cuerpo que parece inamovible y binario. Si se ve mujer, se ve femenina, pues tendrá que ser algo relativo a la orientación sexual.



El **40%** de las participantes está trabajando, de manera formal o informal, en el **ámbito del trabajo doméstico y de cuidados o en el sector de la hostelería.**

A qué trabajos puedo optar

Las personas migrantes LGBTIQ+ en el acceso al mercado de trabajo se enfrentan tanto a las barreras generadas por la segmentación étnico/racial como a la sexo/genérica, algo que se deja entrever en las conversaciones mantenidas con las personas entrevistadas.

La totalidad de participantes ha dejado de presentarse a ciertos puestos de trabajo por diferentes motivos: tras valorar las posibilidades de éxito desde la posición social de “migrante” y/o persona racializada; o por la de su orientación sexual, expresión y/o identidad de género no heteronormativas.

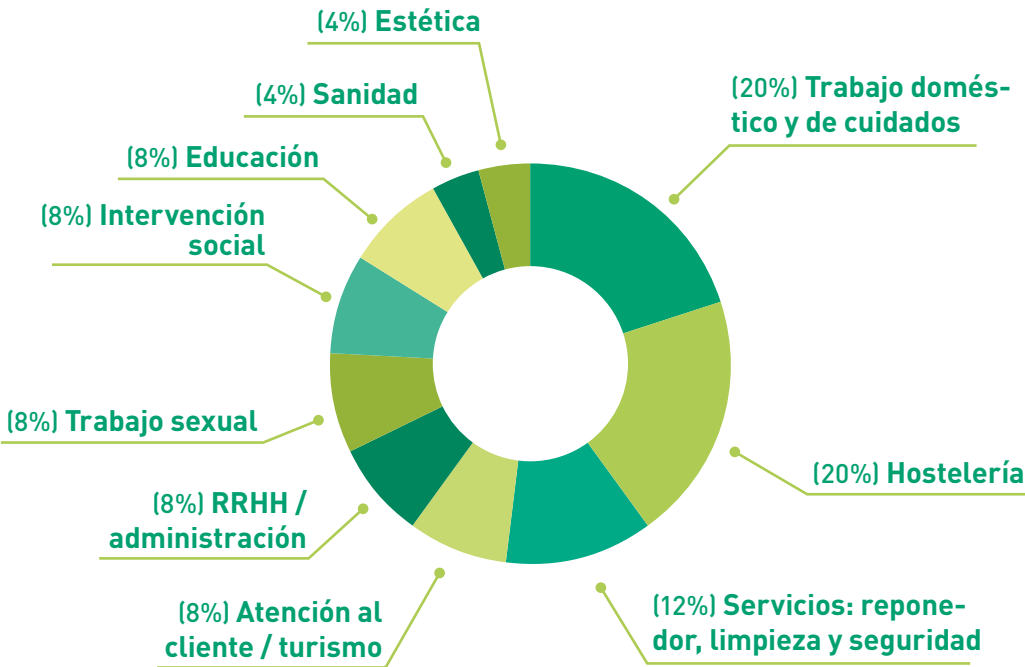
El 40% de las personas participantes está trabajando, de manera formal o informal, en

el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados o en el sector de la hostelería. Ambos **sectores de servicio** se vinculan a colectivos tradicionalmente precarizados como el de la población nacional de terceros países y/o racializada.

“*Muchos de los que venimos de fuera tenemos estudios que aquí nos cuesta mucho convalidar o que nos lo tomen en cuenta a la hora de optar por un mejor trabajo. Y lo único que... la mayoría que conseguimos es cuestión de hostelería u otro tipo de trabajos.*

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, profesional, Valencia.

Sectores de trabajo



El trabajo doméstico sigue siendo un sector feminizado de trabajo, resultando en un nicho de empleo para las mujeres migrantes. De las 7 personas trabajando en el sector, todas son mujeres cis exceptuando un hombre trans quien comenzó en ese empleo años antes de su transición, aspecto que le facilitó el proceso de tránsito.

Los **puestos de trabajo** a los que se puede acceder también revelan la segmentación sexual del empleo. En aquellos puestos de limpieza que se salen de lo doméstico a otros espacios o en los que se requiere del uso de maquinaria, se convierte en algo más profesionalizado y con mayor reconocimiento jurídico. Por lo que suelen estar ocupados por hombres bajo una relación contractual formal. Incluso la denominación del puesto cambia a, por ejemplo, “Operario de limpieza”, como es el caso de uno de los hombres trans participantes en este estudio.

Cuando, además de la etnoestratificación de ciertos sectores de actividad, entra en intersección con otras categorías sociales como puede ser la identidad de género o la orientación sexual, no ofrece las mismas oportunidades:

“Por ejemplo, ahorita han salido muchas oportunidades de trabajo para ir a trabajar al campo. Si yo no veo otro trabajo, yo me dije listo, yo voy para allá. El problema es cuando leo la parte que dice que va a haber un camerino de hombres y va a haber un camerino de mujeres. Hay sí que tengo un problema, porque es que como, ¿cómo lo hace uno? Y eso lo complica. Entonces, (...), pero es que así sea pareja de casados, entonces tienen que estar

los hombres aparte y las mujeres aparte, y bueno muchas cosas, y entonces es complicado...

Hombre trans, latino Colombia, heterosexual, 37 años, ocupacional, Madrid.

Varias de las personas entrevistadas consideran que existen sectores laborales más amables. En el caso de la persona no binaria, considera que su expresión de género y su estética es mejor acogida en el ámbito audiovisual pues *son espacios como más modernos, un ambiente más cool*. Ámbito que aún no le ha brindado una oportunidad en este país, algo que asociada a su falta de contactos y, quizá, por su situación de migrante.

En este mismo sentido, aunque parezca caer en un manido estereotipo, la idea de que existen sectores en el mercado laboral en el que la orientación sexual, la identidad y/o la expresión de género no normativas pueden ser un factor positivo, aún está muy asentada en el imaginario social. Algunas de las personas entrevistadas lo mencionan:

“Yo creo ahí es por el trabajo. Por lo menos hay empresas, por ejemplo, de maquillaje o de ¿no? de diseñadores, buscan a chicos que tengan cualidades que se maquillen, que se pinten las uñas, ¿no? es como depende también de esto. Por eso también hay como una discriminación porque estos chicos también querían trabajar en alguna oficina, quisieran ser ¿no? abogado, tener otro tipo de estilo de trabajo, pero caen solamente a ser maquilladores, o a diseñar ropa, en estos trabajos ¿no? Esa es también sea

una de las estadísticas también de, no encontrar un trabajo que quiere ¿no? en realidad, quizás por el aspecto también, más que todo.

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 31 años, grado, Barcelona.

Además de aquellos sectores que reflejan la estigmatización de los roles de género, algunos de los entrevistados, principalmente hombres cis gays como el anterior, consideran que su expresión de género podría ser una ventaja para acceder a sectores de trabajo como el de telemarketing: *Yo hablo además muy suave, muy bajo también, y mis expresiones son muy suaves.* Algo que no es percibido ni valorado del mismo modo desde la experiencia de una persona no binaria que, actualmente, trabaja en dicho sector:

“Mi apariencia incomoda, no saben muy bien qué soy. Muchas veces me confunden con chico, con un chaval, ves... [...] no estoy de cara al público, así la voz no es problema.

No binaria, latina, México, bollera²¹, 31 años, universitarios, Sevilla.

En este tipo de empleos se asume que, al no requerir un trato presencial con el público, la expresión y/o identidad de género tendría menos relevancia, reduciendo las barreras para la contratación de personas migrantes LGBTQ+. Sin embargo, el resultado no es el

mismo para aquellas mujeres trans que han solicitado empleo en este sector.

Otro de los nichos de trabajo en el que la disidencia sexo/genérica puede suponer una ventaja para las personas LGBTQ+, esta vez incluso siendo trabajos de cara al público, son aquellos que tenga que ver con el sector de ocio y hostelería destinado al colectivo:

“La positiva si tú eres gay, tienes muchas ventajas de trabajar en un lugar de gay. Como yo estaba trabajando en /nombre del lugar/, una discoteca que la gente camina desnuda, está haciendo toda la locura dentro. Entonces yo como fui un chico joven y negro, entonces es una ventaja para mí. Rápidamente ellos me han dado el trabajo y fue como administrativo, y después sube arriba, pero siempre el jefe quiere que yo quedar en la recepción, para la gente, cuando entran, “hola”, empiezan a reír, entonces es una cara nueva para clientes, un chico joven que está ahí, entonces es como, él quiere vender su empresa o por mi cara o por la cara de alguien que es joven.

Hombre cis, negro, Kenia, gay, 35 años, secundaria, Barcelona.

En este sentido, parece que los hombres cis gays han notado algunos cambios en cuanto al molde homonormativo de hombre homosexual que venía contratándose en estos espacios, como refleja este relato:

“Anteriormente en esa discoteca solamente buscaban chicos cachas.

²¹ El término “bollera” es una apropiación del insulto como autodenominación y enunciación política para invertir el estigma. Concepto que intenta visibilizar la interseccionalidad de sexo-género-sexualidad y subvertir el imaginario heteronormativo sobre la sexualidad y expresión de género de las conceptualizadas socialmente como mujeres.

Músculo. Y ahorita... Chicos musculosos, anteriormente. [...] Ahora no, ahora están agarrando chicos que tengan pluma. Un chico delgado pero con pluma. Es lo que he estado viendo yo.

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, profesional, Valencia.

Sin embargo, estos nichos laborales no están teniendo ni la misma apertura ni el mismo **reconocimiento** para las personas trans ni las mujeres cis lesbianas, aspecto que abordamos en siguientes apartados.

En el caso de la persona intersexual entrevistada, se ha autoexcluido de ciertos puestos de trabajo por los **impedimentos físicos y de salud** derivados de los efectos secundarios de las cirugías no consentidas y los tratamientos médicos posteriores. Pero también encontramos ejemplos de exclusión forzada, como, por ejemplo, según recoge la Organización Internacional Intersexual Europa (Oii Europe)²², las pertenecientes a los cuerpos de seguridad en las que las personas intersexuales han sido rechazadas con base en su diagnóstico de DSDi o por las cirugías a las que se les sometió sin su consentimiento.

Candidaturas con menores posibilidades de éxito

Información personal en el currículum

El currículum constituye la llamada “carta de presentación”, el primer paso para la

presentación de una candidatura. Al preguntar por el tipo de información personal que incluyen en el mismo, las personas trans indican que su nombre sentido, independientemente de haber realizado el cambio registral de sexo o no:

“Y de verdad que me niego un montón a tener que denigrarme tanto como poner en mi currículum /nombre registral/, si no me siento un hombre.

Mujer trans, latina, Venezuela, heterosexual, 26 años, profesional, Madrid.

Esta misma mujer incluye una fotografía, algo que no aparece en el resto de conversaciones, pues considera que es relevante para el sector en el que busca empleo: belleza y estética. Además, matiza:

“Tenía una fotografía antigua y tú sabes que la cuestión de las hormonas te cambia un montón. E: Si. Y una siempre tiene que ir actualizando. Este último currículum lo actualicé y como que ya estoy, más aún, con el cambio. Entonces, lo mando siempre con foto.

En cuanto a otro de los datos personales, el documento de identificación, la mayoría dice no incluir ni tipo de documento ni número. Algunas han sido asesoradas para no hacerlo, al igual que no lo hacen los nacionales. Otras porque consideran que así salvan uno de los “filtros del migrante” que incluir algo diferente a un documento nacional de identidad puede suponer.

²² Ghattas, D C. (2015). *Defendiendo los derechos humanos de las personas intersex. ¿Cómo puedes ayudar?* Organisation Intersex International Europe, ILGA Europe.

En cambio, aquellas personas que llevan más años residiendo en España o cuyos nombres dejan ver una procedencia extranjera, no sólo incluyen su documento de identidad sino que hacen especial mención a que cuentan con permiso de trabajo pues saben que, de lo contrario, serían descartados. Estrategia ineficaz si, como comenta uno de los hombres cis gais procedente de Venezuela, nos encontramos con que *Hay muchas páginas, muchos anuncios, que dicen que solamente con DNI o comunitario*. Actos de discriminación directa de lo que, como veremos más adelante, también es conocida la representante de la organización sindical UGT.

Al igual que lo comentado en el apartado de las aplicaciones de empleo online, estos mismos datos personales – nombre y documento de identificación –, suponen un obstáculo directo para las personas trans que no han podido realizar el cambio registral.

Que variables como el sexo, la edad, la raza, el país de procedencia o la apariencia son factores que sitúan en desventaja a las personas en el proceso de selección, es algo que ha sido largamente estudiado y trabajado. Para disminuir el estigma, se crearon mecanismos como, por ejemplo, el llamado currículum ciego con el que se pretendía evitar la discriminación indirecta derivada de estas variables y centrarse en lo realmente importante, las competencias y experiencia de dicha candidatura.

Sin embargo, como veremos a continuación, este tipo de mecanismos no resuelven muchas de las barreras con las que se encuentran las personas migrantes LGBTIQ+.

Formación y estudios

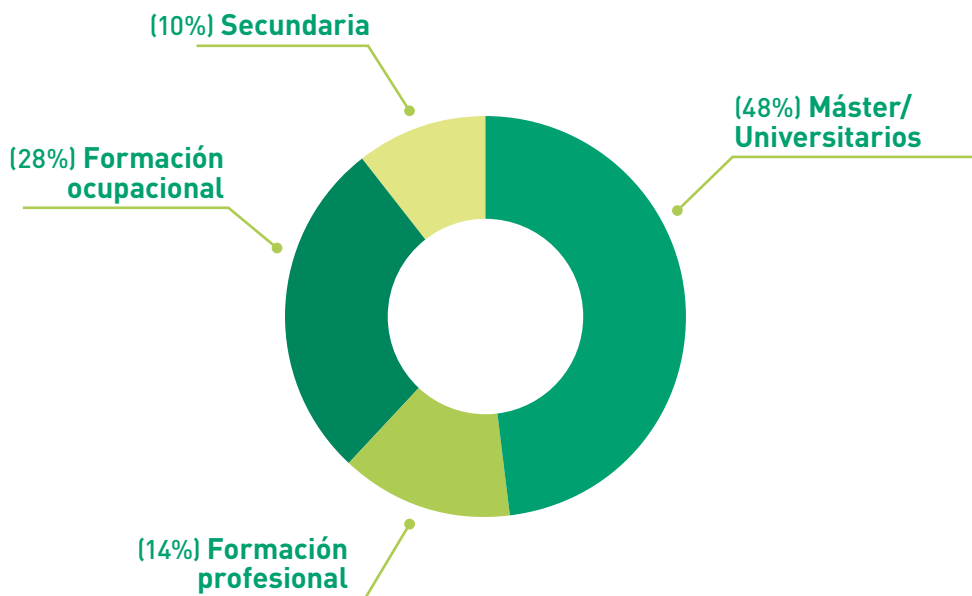
Las personas que por diferentes motivos no han podido completar sus estudios secundarios o de formación ocupacional, son las que más dificultades encuentran a la hora de acceder al mercado laboral. Algunas de las personas entrevistadas han tenido dificultades para poder finalizar sus estudios ya sea por cuestiones socioeconómicas de la familia si es que no fueron expulsadas de la misma; el rechazo y acoso vivido en los espacios formativos que provocan una salida forzosa del mismo; o por factores psicosociales derivados del estigma social, como depresión, ansiedad, etc. Sin embargo, a pesar de estas dificultades, muchas de las personas entrevistadas cuentan con formación profesional y/o universitaria.

En todo caso, los estudios ocupacionales y superiores realizados, como veremos más adelante, no suelen ser tenidos en cuenta o validados en los procesos de selección de personal, teniendo con mayor dificultad aquellos cuerpos que transgreden lo normativo: las personas trans.

Con la finalidad de solucionar esta barrera, los programas de inserción socio-laboral ofrecen **cursos de formación ocupacional** en sectores, principalmente, vinculados con la hostelería, el trabajo en hoteles, la limpieza o el cuidado de personas dependientes. Actuaciones que son bien recibidas pero que no son accesibles para todas las situaciones a no ser que cuenten con otros apoyos como el económico:

“*Yo nunca estoy cerrada a hacer un curso, a progresar la vida. Pero si tengo que ganarme la vida de una o de otra manera tengo que*

■ Formaciones



ganármela, porque tengo que sobrevivir aquí en España [...] Porque yo puedo estar un mes completamente ahí, [...] a hacer los cursos. Pero cuando pasa el mes, ¿cómo hacemos con los gastos?

Mujer trans, latina Venezuela, heterosexual, 39 años, ocupacional, Valencia.

Aunque los cursos son vistos de manera muy positiva, son varias las personas trans que manifiestan sentirse ya cualificadas y preparadas para desempeñar la profesión en la que se formaron. Ante la falta de inserción laboral, los servicios de inserción laboral fomentan la realización de nuevas formaciones en diferentes sectores para aumentar las posibilidades de empleabilidad, algo que

acaba siendo frustrante y desmotivador para las mujeres.

Además, ponen de manifiesto que muchos de los cursos realizados no son acreditados oficialmente, sino que son **certificados por la propia entidad** por lo que tienen un menor reconocimiento y validez para determinados puestos de trabajo, como pueden ser aquellos del ámbito sociosanitario.

En los procesos de selección existe la tendencia generalizada de cuestionar la **veracidad de los estudios** alegados por parte de las personas entrevistadas cuando éstos han sido realizados en el país de origen. Por ello, la mayoría de las participantes se plantean realizar los trámites para la convalidación de los mismos. Aspecto que genera preocupación en la mayoría de las y los entrevistados,

excepto en los participantes con estudios universitarios procedentes de Rusia que no relatan haber tenido demasiadas complicaciones en este sentido.

“Me han dicho que la homologación puede tardar de un año a tres años, que pueden aceptar la homologación como por último decirte que no, y que también existen las posibilidades de que me convaliden por otra carrera o que tenga yo que hacer una formación complementaria. Entonces no sabes cuál va a ser la respuesta y eso toma tiempo, o sea, no son meses, toma tiempo la respuesta, y claro, mientras tanto ¿qué haces?”

Mujer cis, indígena, Bolivia, lesbiana, 35 años, universitarios, Bilbao.

Las personas con titulación obtenida en centros y/o universidades de Latinoamérica son conscientes del diferente trato y reconocimiento que se hace de la calidad de los mismos. Como comenta la entrevistada anterior ... *porque si alguien de acá va con un título a Bolivia, sí va a valer*. A lo que una compañera de grupo contesta: *Harvard, vengo de Harvard. “Pasa”*.

En todo caso, no se está hablando de certificaciones y estudios imprescindibles para la realización de actividades como, por ejemplo, profesionales sanitarios como en el caso del entrevistado procedente de Rusia (médico) quien optó por la homologación para seguir trabajando. Aspecto en el que, sin embargo, no tienen la misma opinión las mujeres cis participantes en el grupo de orientación sexual lesbiana. Ambas coincidían en no intentar convalidar su título en Psicología y

en Enfermería porque les suponía trámites, tiempo, dinero, etc., para que, al final, no fuesen convalidados o se les exigiese tener que repetir sus estudios.

La complejidad de los trámites y dilatación de los tiempos para conseguir convalidar sus estudios no sólo supone una limitación en el acceso al empleo, sino que lo es también para acceder a otras posibilidades de formación:

“Solamente voy a procesar lo que es bachillerato, porque es lo fundamental, es lo básico [...] Tanto eso me sirve tanto para la cuestión de empleo de que saben que, aunque sea tengo un graduado común y corriente, también para poder hacer otra clase de estudios me piden eso.

Queer, cisgénero, latino, Colombia, gay, 31 años, secundarios, Valencia.

En relación a conocimientos y capacidades para el desempeño de un puesto como, por ejemplo, el manejo de idiomas, a nuestra entrevistada no le sirvió el hecho de poseer titulación universitaria en Filología inglesa para la impartición de clases particulares y/o en academias, alternativa de autoempleo para ir generando currículum mientras se establecía en la ciudad de residencia:

“Nunca me han cogido, no. Es como “Pero ¿tienes el título de verdad? Ya, pero es que, bueno, de una universidad de Colombia. Lo mismo no sé qué”. Y yo “Bueno, también estudié en Canadá” ... pero no sé, nunca, al final nunca ha podido ser.

Mujer cisgénero, afrocolombiana, lesbiana, 30 años, Valencia.

Sin embargo, dos de los hombres cis entrevistados manifiestan haber visto reconocidas sus capacidades de manejo del idioma inglés sin necesidad de presentar certificación. En su caso, se les hizo una prueba de su competencia para valorar si cumplían este requisito, siendo esta una buena práctica en los procesos de selección de personal.

La experiencia laboral que cuenta

En general, las personas entrevistadas manifiestan que la experiencia laboral que se les solicita es aquella desarrollada en el país de destino, llegando a desvalorizar la realizada en su país de origen a pesar de que puedan contar con una considerable trayectoria.

“Ha sido duro porque claro, ni la experiencia ni los estudios ni cosas que yo había hecho, valían en este momento.

Mujer cis, indígena, Bolivia, lesbiana, 35 años, universitarios, Bilbao.

En general, las personas entrevistadas consideran que se subestima la preparación y experiencia que puedan traer de su país. Algunas consideran que esto es fruto del mero desconocimiento de la persona, lo que puede generar duda y desconfianza. Otras, principalmente las personas que proceden de países de América del Sur, consideran que viene motivado por el estigma colonial que sitúa a sus países de origen en un escalafón inferior. Algo que se refleja en algo que percibe una de nuestras entrevistadas:

“Hay una forma de racismo bien disimulada que mediante una mirada (¿), de decir “ay, pobres ustedes”,

o que la gente piense que eres un poco más ignorante, digamos, que no entiendes bien las cosas.

Mujer cis, indígena, Bolivia, lesbiana, 35 años, universitarios, Bilbao.

La primera valoración de la candidatura se hace a través del currículum, por lo que la duda acerca de veracidad sobre la experiencia profesional aportada supone una primera criba. Algo que, si es superado en esa primera fase, también aparece en las entrevistas de trabajo. Es comprensible que se realicen preguntas sobre la experiencia profesional previa, el desempeño de funciones, etc. Sin embargo, en algunas ocasiones llegan a rozar el límite entre conocer a la candidata o indagar sobre la veracidad de su relato, lo que lleva a pensar en que se pone en duda la credibilidad de la persona.

“Tienden a hacerte más y más preguntas. A algunos les parece curioso... Porque sí me acuerdo que cuando estuve en el call center este, [...], me acuerdo que la entrevistadora puso cara como que... “Guau, ¡en Honduras hacen todo eso!” (ríe) Te lo juro.

Hombre cis, latino, Honduras, gay, 33 años, MBA, Valencia.

Requisitos difícilmente alcanzables

A la dificultad en el reconocimiento del trabajo realizado previamente en los países de origen se añade, además, otra barrera para acceder al mercado laboral: el factor tiempo. El siguiente relato lo expresa con rotundidad:

“Yo 40 es complicado encontrar trabajo cuando los requisitos te dicen experiencia de 3 años. Como voy a encontrar experiencia de 3 años si acabo de llegar a España.

Mujer trans, árabe, Marruecos, heterosexual, 40 años, universitaria, Sevilla.

Es más, no acceder a un puesto de trabajo en el país de destino o hacerlo en aquellos para los que esa persona cuenta con preparación y experiencia, añade otro factor de riesgo: la pérdida de biografía ocupacional. El siguiente relato de nuestro entrevistado, quien lleva más de una década residiendo y trabajando en España, refleja como el mercado laboral español limita las posibilidades para optar a mejores puestos o cambiar al sector de actividad para el que se preparó:

“Fíjate que hoy en día, si yo quiero apostar por un puesto mejor, yo tengo que poner la experiencia que tengo en mi país. Porque la experiencia que yo tengo aquí solamente ha sido hostelería. He cotizado y todo eso. Yo estudié en Italia, yo estudié en Irlanda. Estudié también aquí, en España. Pero ninguno como tal, una experiencia, como la que yo obtuve en mi país, la puedo avalar aquí, en España.

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, profesional, Valencia.

Asimismo, aquellas personas que se encuentran en comunidades autónomas en las que coexisten varias lenguas oficiales, se encuentran con otro requisito limitante:

“Te exigen en muchos lados catalán y yo el catalán... de verdad, no. Lo entiendo un poco, ¿eh? Pero muy, muy poco. Pero yo de hablarlo...

Mujer cis, latina, Venezuela, lesbiana, 27 años, grado, Valencia.

Algo que para aquellas personas cuyos idiomas de origen son suajili, árabe o cirílico, es una complejidad añadida más. Como dice, entre risas, uno de los entrevistados procedente de Rusia sobre su capacidad para hablar la lengua oficial:

“Yo trabajo con los turistas (Ríe). Además, hablo tres idiomas.

Hombre cis, caucásico, Rusia, gay, 30 años, universitarios, Valencia.

Varias de las personas participantes consideran que este requisito podría ser más algo flexible sobre todo en aquellos puestos para los que no sea imprescindible o que no sean de la administración pública. Por ejemplo, en el caso de otro de los participantes procedentes de Rusia, quien trabaja como paramédico en el servicio de ambulancias, el conocimiento de la lengua autonómica no fue requisito para lograr el puesto de trabajo pero está aprendiendo el idioma pues considera que puede ser de utilidad.

El rechazo como experiencia

Son muchas las experiencias relatadas por las personas trans a lo largo del trabajo de campo, sobre todo transfemeninas, en las que manifiestan vivir situaciones de discriminación constante. Ésta, aunque en muchas

ocasiones es explícita y agresiva, la mayoría de las veces se muestra sutilmente.

“Pruebo tantas maneras, cojo el currículum, me salgo afuera a los (?), a los hoteles, a los restaurantes. Me dejan un currículum, vale, me busco por pregunto por gente si saben algo, por gente que están trabajando, por internet, de todas las maneras, porque yo lo necesito este trabajo para que pueda vivir.

E: Claro. Puedo pagar alquiler, puedo pagar muchas cosas, pero nada.

Mujer trans, árabe, Argelia, heterosexual, 45 años, ocupacional, Bilbao.

En general, en los relatos de los hombres y mujeres trans, sobre todo estas últimas, aparecen demasiadas experiencias de negación, silencio y/o rechazo de sus candidaturas. Incluso en aquellos puestos de trabajo en sectores considerados un nicho laboral y para los que han realizado diferentes cursos de formación ocupacional.

“Es que ni siquiera la oportunidad te dan, ¿sabes? No te dan ni siquiera la oportunidad de una entrevista igualitaria a las demás personas. Porque es que se equivocan, muchas de nosotras estamos mucho más preparadas que muchas personas de las que andan por ahí. Es que no nos escuchan, ni siquiera nos dan el chance. O sea, llegamos, dejamos el currículum y cuando damos la vuelta lo tiran al cesto de la basura. Es lo que hay.

Mujer trans, latina, Venezuela, heterosexual, 45 años, ocupacional, Barcelona.

La experiencia individual se convierte en vivencia colectiva pues dejan huella en las personas LGBTIQ+ incluso sin que hayan vivido ese tipo de situaciones. Por ejemplo, en el caso de las personas trans más jóvenes y con una alta cisapariencia, a pesar de afirmar no haber sentido ningún trato que puedan calificar como discriminatorio, han interiorizado el temor al rechazo si se hace visible su transexualidad.

Es tan evidente la discriminación que viven las personas trans que el resto de siglas del acrónimo LGBTIQ+ afirma que la peor situación es la vivida por la T y, sobre todo, transfemeninas.

“Y tengo otras que tienen nacionalidad, con documento de mujer, todo. Pero no sé qué pasa que, en el momento de que se dan cuenta de que es una chica trans, la descartan. Puede ser el mejor currículum, puede tener nacionalidad y todo. Pero cuando se dan cuenta de eso, los descartan.

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, profesional, Valencia.

El momento de la entrevista

“Sí, yo pienso que sí. Es que es muy difícil que te inviten a una entrevista de trabajo y perder esta oportunidad solo por poder demostrar que eres gay. Pues yo tengo este miedo.

Hombre Cis, caucásico Rusia, gay, 30 años, grado, Valencia.

Las entrevistas son vistas como el momento de mayor vulnerabilidad en el proceso de búsqueda de empleo. Se trata de un acto “íntimo” en el que la discriminación suele adoptar formas sutiles, rozando la duda de la subjetividad en la que se escuda quien discrimina. Pero quien está siendo discriminada/o identifica perfectamente los actos, actitudes y/o preguntas que les genera malestar, constituyendo, per se, información válida.

Situaciones que, de por sí, no podrían denunciarse como discriminación, pero cuyo resultado es la exclusión de la persona. Algo que queda resumido en el siguiente relato:

“Sí, hice las prácticas y todo fue bien, bien. Lo único que después, por lo menos por mi cuenta, que veía una oferta de trabajo o algo y cuando llegaba yo, como que miraban de arriba abajo. Todas las entrevistadas tardaban 15 o 20 minutos y cuando me tocaba a mí, dos minutos o uno y...”

Mujer trans, latina, Venezuela, heterosexual, 37 años, ocupacional, Barcelona.

Momentos tan sutiles como las conversaciones o preguntas informales utilizadas como estrategia para “romper el hielo” o generar un clima amable, o simplemente aquella que se da en el camino a la sala donde se realizará la entrevista, preguntas que suelen estar relacionadas con cuestiones de la vida personal o consideradas “sin importancia” pero que pueden descubrir la identidad y orientación sexual de la persona, suponen una situación de alarma para quien va con el temor de ser descubierta/o y disminuir sus posibilidades de conseguir el puesto.

“A mí nunca me gustó mentir. Soy una mujer definida, asumida y no tengo por qué hacerlo. Pero cuando te encuentras en [...] la situación que estaba yo, sabes, no podría afrontar: “Mira, yo soy lesbiana y punto, te guste o no”. No. He tenido que separar las cosas: “Mira, soy lesbiana sí, pero necesito trabajar para mantenerme”. Y yo aquí en ese momento no tenía a nadie, absolutamente a nadie.”

Mujer cis, afrobrasileña, lesbiana, 42 años, profesional, Madrid.

En otras ocasiones, se dan situaciones que van del comentario sin mala intención a la broma, con lo que se pretende restar importancia a cuestiones interiorizadas, totalmente cargadas de prejuicios. La situación vivida por una de las mujeres cis afrocolombianas al acudir a la entrevista presencial tras pasar el primer filtro telefónico, ejemplifica la interiorización del racismo que lleva a realizar, abiertamente, comentarios no identificados como tal:

“Es que cuando hablamos: no te escuchaba, no te escuchaba como ¿no?, no se percibía que fueras negra.”

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 30 años, universitarios, Valencia.

Aunque las situaciones de discriminación sean perceptibles e identificables, reconocer la vulnerabilidad en la que se encuentran hace que, por lo general, las personas entrevistadas no se sientan en una posición

legitimada para poder replicar y, mucho menos, denunciar.

En el apartado *Deformación de la sexualidad no heteronormativa* recogemos experiencias vividas en las entrevistas de trabajo por algunas y algunos de los participantes en este estudio, en las que se han dado situaciones de acoso sexual u ofrecimiento de trabajo sexual que no han sido denunciadas.

En el caso de las personas trans, a pesar del grado de discriminación y violencia que viven, no consigue intimidarlas hasta el extremo de tener que negar su identidad. Las mujeres trans confrontan, directamente, la agresión de ser tratadas por el nombre con el que no se identifican:

“Yo lo aclaro porque, siempre lo aclaro de una para que me digan el nombre con el que me siento identificada, no puedo estar quieta y quieta y quieta. Para que se identifiquen más con el de /nombre de la persona entrevistada/.

Mujer trans, latina, Cuba, heterosexual, 30 años, ocupacional, Bilbao.

Sin embargo, como veremos en el apartado de *Estrategias de sobrevivencia*, en ocasiones es tal la situación de vulnerabilidad y exclusión en la que se encuentran, que son forzadas a tener que representar una identidad que no las corresponde.

La apariencia en la entrevista

El caso anterior son resultado de los prejuicios en torno a la apariencia, ajustada o no a la norma social, de la persona entrevistada.

Con la intención de ayudar a superar este filtro visual en las entrevistas, varias de las mujeres trans entrevistadas han sido asesoradas en la adaptación a los códigos de vestimenta apropiada para acudir a una entrevista de trabajo. El uso de expresiones como “vestir adecuadamente” no son consideradas como una práctica que conlleve la negación de la identidad, dificultando identificarla como una discriminación implícita.

El uso de este tipo de consejos responde a una lógica binaria basada en estereotipos de género. En el caso que no relata, la mujer recibió el consejo de que se ajustara a los parámetros de género establecidos para la identidad social que le asignaban:

“Me dijeron que tienes que coger el pelo para que no te vean de femenina, un poco que pueda recoger, pues mi vestido así de hombre, como un hombre a la entrevista, pero nada...”

Mujer trans, heterosexual, 45 años, Argelia, formación ocupacional, Bilbao.

En el caso de las mujeres cis, su expresión de género es analizada y juzgada sobre prejuicios en torno su orientación sexual que se asocian a los estereotipos y roles de género de lo masculino. Recordemos que el sistema sexo-género establece la relación entre identidad de género (cisgénero) y la sexualidad normativa (heterosexualidad), con la apariencia y el comportamiento (lo femenino).

De este modo, la expresión de las mujeres lesbianas se enjuicia como no acorde con los ideales de feminidad, como podemos observar en la siguiente conversación:

— *Sí, normalmente, a mí, nunca, nunca me lo han preguntado, la verdad.* Mujer cis, latina, Venezuela, lesbiana, 27 años, grado, Valencia.

— *Yo miro a /nombre/ y a mí me da la impresión de que es una... es una chica... pues una chica de las que miras en el metro...* Hombre cis, latino, Honduras, gay, 33 años, MBA, Valencia.

— *Sí, es que tampoco es que...*

— *No la miras muy masculina.*

— *También es que soy femenina. Normalmente, yo creo que a las chicas que son... que le preguntan más así, son un poco más... No sé si me explico. Más...*²³

— *Sí, sí. Masculinas.*

En línea con las expectativas creadas sobre los roles de género, en una entrevista de trabajo en el sector de la hostelería, a una de las mujeres cis lesbianas la aconsejaron mejorar su apariencia para desempeñar el puesto de trabajo:

“*Las lesbianas no se preocupan mucho por la apariencia y tal, entonces maquíllate, pero no así*

como para ir de fiesta, sino en plan mona”, me dijeron.

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 30 años, universitarios, Valencia.

En este mismo sentido, la persona no binaria nos comenta que su presentación personal es lo primero que se mira cuando llega a una entrevista de trabajo. Al no ajustarse a los patrones estandarizados del género social que se le presupone, ha llegado incluso a servir de pretexto para no superar la selección.

Este tipo de situaciones evidencian la **transmisoginia y lesbofobia presente en la sociedad** que, o bien las expulsa directamente del ámbito laboral o las exige la adaptación a la (homo)normatividad aceptada socialmente para las lesbianas. El ocultamiento de cualquier nota que deleve la transgresión a la norma sexual contribuye a la invisibilización de la existencia de mujeres no heterosexuales:

“*Yo veo que aquí, en las tiendas, hay más chicos gais que chicas lesbianas.*

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, ocupacional, Valencia.

Asimismo, aparecen idearios heteropatriarcales en torno a la vivencia “discreta” de la sexualidad desde la femineidad. Como manifiesta uno de nuestros entrevistados, hombre cis gay *Sí, yo creo que las lesbianas son un poco más discretas. Pienso yo, no sé.*

Además, es necesario comprender la complejidad del impacto diferencial que cualquier divergencia de la heteronormatividad tiene en las mujeres pertenecientes a una

²³ El término que no acaba de decir la entrevistada, por la fuerte connotación peyorativa, es machorra. Término que, por el contrario, es reivindicado por parte del movimiento LGBTIQ+ como acto de apropiación de las identidades periféricas y contra normativas.

minoría, al estar estigmatizadas de múltiples maneras.

La vivencia de la realidad enmarcada en una sociedad eminentemente patriarcal, cis-heteronormativa y colonial se hace patente en las experiencias de las mujeres cis lesbianas racializadas. El poseer atributos socialmente valorados y jerarquizados como masculinizadas, el pelo corto como símbolo contrario a la belleza de la mujer, ser afro o indígena, ubica a nuestras entrevistadas de frente a una situación de desventaja comparativa a las posibilidades laborales en el mundo formal.

Las mujeres cis afrocolombianas residentes en Valencia coinciden en que, a partir de las experiencias vividas y el trato recibido en el país de destino, han tomado consciencia de la racialización y de ser tratadas como no blancas:

“Es como que, encima que eres negra eh... porque eso, o sea yo me dí cuenta que era negra, cuando llegué aquí. Y sabes sí, es que es eso totalmente. Y, si encima vas con, como con poco caché a la hora de ir a una entrevista. A ver, también te digo, depende de dónde y tal. Pero como que no te miran igual ¿sabes? No, no es igual ver a un blanquito mal vestido que a una negra mal vestida, para nada. Pero para nada, o sea. De hecho, yo lo noto muchísimo en amigos negros que tengo, esa necesidad de, de ir súper, sabes, súper pincel, y lo noto un montón y es que eso viene de muchas cosas, tiene muchas cosas atrás ¿sabes?”

Mujer cis, afrocolombiana, bisexual, 22 años, ocupacional, Valencia.

En este mismo sentido, el siguiente relato incide en el prejuicio existente sobre la apariencia de la persona no ajustada a las normas sexogenéricas y culturales del país de destino:

“Me pasó mucho en Barcelona, y como yo tenía un corte diferente, aún tenía las expansiones, iba... apenas estaba como adaptándome a Europa, entonces me vestía muy latino, muy a mi estilo, no, mis shorts, mis... en ese plan. Entonces cuando me veían, lo que te digo, de entrada otra vez la etiqueta. Este man es un chulito, este man le gusta la guanabí, a este man le gusta el vicio... Claro, el físico mío como es tan fuerte, y a la vez como algo cute, entonces la gente asocia eso... entonces era difícil para poder... si yo hubiera presentado digamos en esas situaciones así de camisa, manga larga, pantalón y unos buenos zapatos, en ese plan, me hubieran tomado con otra idea, ¿sabes?”

Queer, latino, Colombia, gay, 31 años, secundarios, Valencia.

Deformación de la sexualidad no heteronormativa

En este apartado recogemos diferentes situaciones y/o experiencias acontecidas o no en entrevistas de trabajo, que bien podrían incluirse en el apartado anterior pero que, dada la gravedad de las mismas, hemos considerado importante dedicar un apartado propio.

Este tipo de situaciones, así como muchas otras, contribuyen a interiorizar la homofobia

presente en la sociedad. Percepción desde la que se hace la valoración del riesgo que supone visibilizarse y, por tanto, elegir ocultar la orientación sexual.

Aunque parezca algo superado, aún hoy la sociedad mira con sospecha el comportamiento sexual de las personas cuya orientación sexual difiera de la heterosexualidad, tachándolo de perverso y depravado. Una distorsión de la sexualidad no heterosexual que genera un ideario social que interiorizan las propias personas LGBTQ+ conocedoras de los prejuicios hacia ellas.

De fondo, este tipo de juicio sigue las normas del marco de pensamiento heterosexual, en el que el impulso sexual parece algo incontrollable y, en una sociedad patriarcal, si es hacia una mujer, más:

“Por ejemplo, en mi trabajo me ha costado mucho. Como te digo, yo trabajo con cuerpos, soy esteticista, doy masajes. Y yo, no le puedo decir a mi jefe, como quien dice, de que yo soy lesbiana [...] porque no se me desnudan simplemente delante de mí, porque ellas se piensan que yo las voy a estar mirando. Es un poquito complicado, es bastante complicado.”

Mujer cis, latina, Venezuela, lesbiana, 30 años, profesional, Madrid.

Siguiendo esta lógica de pensamiento desde el marco de la heterosexualidad como sistema, también aparece la hipersexualización de las mujeres bisexuales quienes son estigmatizadas desde un imaginario de disposición sexual a los deseos masculinos:

“Si hubiera dicho mi orientación sexual ¿no?, no hubiera trabajado ahí, simplemente porque el que te contrata quiere ligar contigo, que eso me ha pasado mucho. [...] Además es como “Oh, esta tía es, es una, una facilona” ¿no?, o algo así, este tipo de comentarios, de una viciosa o cosas de ese estilo. (E: Ajá) Entonces es cómo que, da más morbo entiendo, en sus mentes pequeñas, entiendo, que es así que es como encima me puedo hacer un trío ¿sabes?”

Mujer cis, afrocolombiana, bisexual, 22 años, ocupacional, Valencia.

En este imaginario social sobre la orientación sexual no heterosexual, persisten estereotipos que la asocian con comportamientos moralmente rechazables, anormales, pecaminosos, etc., e incluso relacionadas con el abuso (Rubin, 1984). Algo que, en aquellos puestos de trabajo en relación con menores, parece estar muy presente:

“...han tratado un poco de indagar, ¿no? que, sobre mi vida personal, que claro, no tenía que ver en realidad. Y sí he sentido un poco de... o sea, de retraerme y no decir abiertamente que era lesbiana porque, claro, he pensado que iba a ser un punto que no iba a ser a favor. Porque estaba con niños, por los prejuicios...”

Mujer cis, indígena, Bolivia, lesbiana, 35 años, universitarios, Bilbao.

Llegando a situaciones de discriminación como la relatada por un hombre cisgénero gay a quien, trabajando como educador infantil, no se le permitía acompañar a los niños al baño. El señalamiento y descalificación por parte de padres y madres generó un despido en el que, obviamente, no se indicó que estuviese motivado por su orientación sexual como comenta el propio entrevistado:

“Vaya, por ejemplo, en la guardería que yo estuve grabaron mis clases. Madre mía, y eso fue horrible porque yo fui mi peor crítico. Por qué le hice a la mano así, por qué en vez de hablar más como hombre... Decía yo en mi mente, ¿verdad? Pero ellos jamás me dijeron absolutamente nada, me imagino que también porque tenían que ser cuidadosos, porque si decían algo yo los podía demandar.

Hombre cis, latino, Honduras, gay, 33 años, MBA, Valencia.

La prevalencia de este prejuicio sexual lleva a situaciones preocupantes de violencia sexual. Entre las personas entrevistadas encontramos varios relatos de mujeres cisgénero, una lesbiana y otra bisexual, y también en hombres cisgénero gais, que han recibido comentarios e insinuaciones de carácter sexual en entrevistas de trabajo.

En el caso de las mujeres cisgénero, ambas afrocolombianas, al prejuicio sexual por su orientación no heteronormativa hay que añadirle la mirada occidental y colonial que genera una construcción simbólica exotificada e hipersexualizada de la mujer negra.

“En una entrevista en un restaurante, en un hotel, no sé, así “Eh, pero me puedes sacar de una duda, ¿es verdad que las mujeres negras son como más calientes cuando follan?”

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 30 años, Máster, Valencia.

En el caso de los hombres cisgénero, son dos los relatos sobre entrevistas de trabajo en las que o bien la oferta de trabajo cambia a una de trabajo sexual o se solicitan favores sexuales como parte del puesto.

“En un trabajo me pasó... Hace años... [...] había un sitio que era de ambiente y me ofrecieron para trabajar de camarero. [...] Yo fui a la entrevista, dije que sabía y tal. Y en verdad yo tenía mi experiencia como camarero. ¿Qué pasa? Que... [...] Era una pareja y la condición para el puesto era follar conmigo.

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, profesional, Valencia.

Primero demuestra

La realización de prácticas laborales es un requisito necesario para completar la formación profesional y obtener la certificación de la misma. Algo positivo pues proporciona experiencia laboral en el sector y, quizá, pueda también suponer la contratación en esa misma empresa.

Sin embargo, en muchas ocasiones, la percepción sobre ese período de prácticas y, sobre todo, de sus resultados es muy

diferente entre las personas que han tenido que realizarlos.

Las mujeres trans manifiestan haberse sentido sometidas a un trato desigual y discriminan ya sea por parte de compañeros/as de curso (burlas, comentarios ofensivos, acoso, etc.) como por quien tutoriza las prácticas en la empresa (falta de reconocimiento, negación, rechazo, etc.). La totalidad de las mujeres trans no han teniendo mayor éxito de incorporación tras la realización de estos períodos de prácticas.

El impacto de la discriminación y la estigmatización social, la historia de vida de la persona que tienes en frente, influyen en su salud, en su bienestar psicológico, etc., y, por tanto, en su desempeño o su productividad en el puesto de trabajo. Circunstancias que son utilizadas para alegar la falta de compromiso o satisfacción con el desempeño de, en este caso, la persona trabajadora en prácticas. Algo que se extinguió, como destacan las organizaciones sindicales, como causas objetivas para el despido (artículo 52d sobre la *Extinción del contrato por causas objetivas*), pues suponía una desventaja para las personas transexuales y que podría ser de aplicación en este caso.

“ [...] sólo dos días y yo me enfermo y no puedo ir a terminar estos dos días, pues cuando levanto estaba bien vuelvo ahí, pues me dijeron que no, que estaba en la lista para cogerme y yo trabajo muy bien, que le gustaba mucho a la gobernanza, pero la gobernanta que estaba ahí no quiere, sólo falta dos días.

Mujer trans, árabe, Argelia, heterosexual, 45 años, ocupacional, Bilbao.

Es tal el miedo internalizado por las experiencias de desvalorización de su desempeño, sentimiento compartido también las mujeres cis racializadas, que buscan a toda costa ser una trabajadora eficiente, dedicada..., a fin de mitigar las posibilidades de no alcanzar el deseado contrato:

“ Y al final, hice las prácticas, me exploté como una cabrona y hacía dos y tres cosas a la misma vez. “/Nombre de la persona entrevistada/, ven, no sé qué” loca. Y yo, joder me tengo que esperar y explotar aquí porque me van hacer contrato y mentira.

Mujer trans, latina, Cuba, heterosexual, 30 años, profesional, Bilbao.

En cuanto a la condición de superar un período formativo o de prueba previo a formalizar una relación contractual, son varias las mujeres trans como dos de los hombres cis gays que comentan que, conforme avanza la relación laboral y, por tanto, la posibilidad de alcanzar un contrato laboral, mayores son las posibilidades de que surja algún inconveniente, algún problema o pega con su trabajo, que les descalifique para alcanzar dicho contrato o que el puesto se consolide.

“ Ellos te ofrecen un puesto, pero es un mes de entrenamiento. Ese mes no es pago-... Tú prácticamente tienes una jornada completa allí con ellos, durante ese mes. Entonces, tú tienes que o tener unos ahorros para optar y ver si quedas dentro de ese grupo, o ya le regalas el mes y ya...

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, profesional, Valencia.

Ofertas con peores condiciones laborales

Las personas participantes en esta investigación son conscientes de que la posición social de migrantes influye en sus posibilidades de acceso a ciertos sectores y puestos de trabajo:

“*La hostelería es la salida para la mayoría. El más fácil y el peor en el sentido de explotación o irregularidades...*

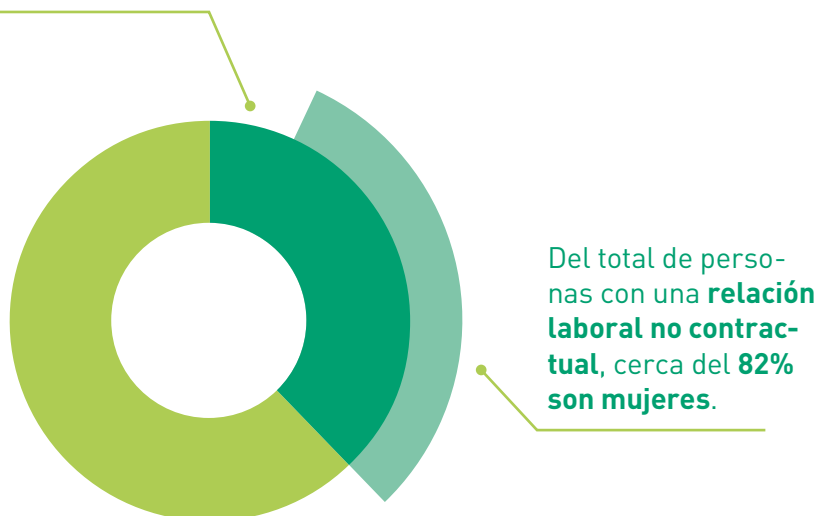
Hombre cis, negro, Kenia, gay, 35 años, ocupacional, Barcelona.

Asimismo, el ofrecimiento de condiciones laborales precarias y de irregularidades en las relaciones laborales, es algo asumido por parte de las personas entrevistadas:

“*[...] prefieren contratar a personas migrantes, ya sin hablar de la sexualidad de cada quien, pero que prefieren contratar a personas migrantes porque son personas más vulnerables que no se van a quejar tan fácilmente y que aceptan condiciones de trabajo más explotadoras.*

Mujer cis, indígena, Bolivia, lesbiana, 35 años, universitarios, Bilbao.

El **38%** de las personas participantes en el estudio **trabajan en la economía informal**, independientemente del grado de estudio alcanzado.



La etnoestratificación no sólo delimita la participación de la persona en los espacios laborales, sino que también tiene que ver con su reconocimiento como sujeto jurídico. Supuestamente, la situación administrativa de las personas migrantes debería tener un impacto positivo en su posibilidad de acceder a una relación contractual y a la categoría de trabajador/a. Sin embargo, nos encontramos con que no siempre se materializa en la realidad:

“Con la documentación que tengo, que es diferente a la que ella tiene, que también es de Venezuela, supuestamente debería tener un poco más de ventaja, y es mentira. No hay ninguna ventaja.

Hombre cis, latino, Venezuela, gay, 35 años, profesional, Valencia.

Entre las personas entrevistadas con permiso de trabajo, son varias las que trabajan con una relación laboral informal. El 38% de las personas participantes en el estudio trabajan en la economía informal, independientemente de la situación administrativa y del grado de estudio alcanzado.

Los sectores de laborales en los que nos encontramos estas condiciones e irregularidades son en servicios de atención al consumidor (*call center*), hostelería, servicio doméstico y de cuidados, y trabajo sexual. Del total de personas con una relación laboral no contractual, cerca del 82% son mujeres.

Ante el mito de que este tipo de situaciones por las que hay que pasar, sobre todo, en los primeros años hasta que las personas estabilizan su proyecto de vida, no parece que con el tiempo, la situación mejore:

“La verdad creo que no. Te lo digo, no por mí, porque yo aún no lo he vivido, pero tengo aquí amigos que llevan 10, 15, 20 años y que han vivido esto: la discriminación por no ser un español y por ser brasileño.

Mujer cis, afrobrasileña, lesbiana, 42 años, profesional, Madrid.

En definitiva, como señalan Cachón y Moldes (1999), es la vulnerabilidad de las personas inmigrantes, particularmente aquellas en situación administrativa irregular, lo que las hace ser “discriminadas positivamente” siendo “preferidas” para ciertos empleos en los que serán “discriminadas negativamente”, con horarios más amplios, salarios más bajos, carencia de contratos, temporalidad radical (en Romero, 2012, pp.27).

Regularización a través del empleo

Entre las personas entrevistadas nos hemos encontrado varios casos de **irregularidad sobrevenida** bien al ser denegadas su solicitud de protección internacional o por finalizar los permisos de residencia obtenidos por reagrupación familiar cuando eran menores. Situación que se ha vivido con mayor grado de ansiedad durante el estado de alarma por la COVID-19, lo que generó mayor sentimiento de inseguridad.

El caso de uno de los hombres trans entrevistados, quien se encontraba trabajando cuando recibió la comunicación en el que se denegaba su solicitud de protección internacional, refleja la paradoja entre los requisitos administrativos y la realidad del mercado laboral. Como él mismo comenta, cómo conseguirá renovar los permisos si:

“Ahora me dicen que tengo que conseguir un trabajo de un año en el /lugar de trabajo/ y los trabajos son solo de 6 meses y te renuevan otros 6 meses. Pero no me hacen trabajo de un año. O sea...

Hombre trans, latino, Colombia, heterosexual, 37 años, ocupacional, Madrid.

Al ya por sí difícil proceso migratorio, las exigencias administrativas les genera un sentimiento de desprotección y desamparo en su intento de crear un proyecto de vida en un país que se ofrece poco protector, como comparte la siguiente entrevistada:

“Porque aquí en España vives con ansiedad, encuentras un trabajo te explotan o echan por obra y servicio, a los 3 meses. [...] Imagínate alguien que está viniendo de fuera para hacer su vida aquí. ¡Imposible! No para ser rico, solamente para vivir con dignidad, ni más ni menos... a pagar su alquiler, su luz, su ropa, su comida, sin robar, sin pedir dinero en la calle, sin ser mendigo ni nada.

Mujer trans, árabe, Marruecos, heterosexual, 40 años, universitaria, Sevilla.

Además, el impacto que la actual crisis sanitaria por la COVID-19 está teniendo sobre la economía y el empleo, es visto como una amenaza para la situación de la población migrante LGTBIQ+, ya de por sí precarizada. Existe una preocupación general entre las personas entrevistadas sobre el futuro que

este nuevo escenario les depara, algo menor en los hombres cis homosexuales que trabajan en sectores laborales que han sufrido menos el impacto económico de la actual crisis o empresas multinacionales.

“Jodidísimo, porque ya te digo, medio España se ha quedado sin trabajo y a los que cogerán, no creo que sea a gente de ambiente. Yo lo veo venir peor. Yo lo veo venir peor.

Mujer trans, latina, Perú, heterosexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

Hay cuerpos que incomodan

El sistema social diferencia entre los cuerpos normales, que gozan de todos los derechos desde el nacimiento, y los cuerpos marcados, que requieren de la violencia para acceder a los mismos derechos (García, 2019). El cuerpo constituye así la unidad desde la que medir el impacto de la discriminación estructural y social, haciendo visible como estas van desplazando al individuo fuera de los espacios normativos, a los márgenes.

A la segmentación del trabajo recogida en el apartado anterior, que devela cómo un conjunto de prejuicios impregna el acceso y desarrollo del trabajo de la población extranjera, se le suma la discriminación étnica/racial, por ejemplo, en el rechazo a las personas negras en empleos de cara al público (Vives y Sité, 2010; en Romero, 2012, p.27). Así lo ilustra el siguiente relato:

“Todos los camareros aquí son blancos, aquí te podríamos contratar, pero tú tendrías que quedarte en la cocina” [...]. En realidad

necesito mucho el trabajo, pero claro, pero no quiero trabajar con gente así.

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 30 años, Máster, Valencia.

La racialidad constituye un condicionante en contra a la hora de acceder al mercado laboral y a determinados puestos de trabajo. Algo que reconoce nuestro entrevistado procedente de Rusia, actualmente trabajando de cara al público, al ser preguntado por el privilegio de ser blanco:

“A ver, creo que es una ventaja porque supongo que, para los africanos, la situación es mucho peor, porque hay muchos prejuicios sobre los negros, latinos.

Hombre cis, caucásico, Rusia, gay, 30 años, universitario, Valencia.

Al incorporar el género a esta ecuación encontramos con la sexualización de la mujer y, en concreto, de la mujer racializada, como recogimos anteriormente. El relato de la siguiente entrevistada sobre una situación calificada como “extraña” en un proceso de selección para un bar de copas, puede ser ilustrativo:

“[...] recuerdo que fui a hacer la entrevista y, fue cómo sí, fue demasiado grotesco la, no sé. La persona que me estaba entrevistando, como que yo iba con una amiga y ella es preciosa, pero era europea. Entonces fue como... Luego nos contrataron a todas las mulatas ¿sabes? No fue ... Quisieron ese...

Entonces, por eso te digo, que es algo que, no es que te lo digan directo, es más lo que ves, sabes. Entonces sí que sí, sí me he sentido así, sí he tenido ese tipo de situaciones.

Mujer cis, afrocolombiana, bisexual, 24 años, secundarios, Valencia.

La vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, puede corresponder o no con el sexo asignado en el nacimiento. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido (Principios de Yogyakarta, 2007, art. 2). Sin embargo, ante esta capacidad de decisión, la cis-heteronormatividad también ha creado sus propios mecanismos de control.

Los cuerpos trans, en especial las personas transfemeninas, encuentran el trabajo de cara al público como un espacio vedado. Algo que nos comentan la mayoría de las entrevistadas de diferentes edades, país de procedencia y cisapariencia.

“Puede ser un problema y más, la transexualidad. Una empresa que no te vayas a poner, por ejemplo, un catre, una tienda de perfumería o lo que sea, cualquier tienda, trabajar así en la calle de cara al público, tal cual.

Mujer trans, latina, Cuba, heterosexual, 30 años, profesional, Bilbao.

Cuestiones que, como hemos comentado en ocasiones anteriores, no suelen ser

verbalizadas por parte de la empresa o persona que deniega la candidatura, sino que adopta formas silenciosas como ignorar a la persona o invisibilizarla. Algunas de las entrevistadas, en el caso de las mujeres trans, han apostado por la entrega en mano de su currículum que son recibidos de buena manera pero que no genera ningún resultado:

“Me dice un chico, ‘Ay, no es por desmoralizarte, pero aquí las chicas trans nunca. Aquí han venido muchas chicas con el currículum y aquí no lo aceptan, aquí nunca le han dado una oportunidad a una chica trans de trabajar’.”

Mujer trans, latina, Venezuela, heterosexual, 39 años, ocupacional, Valencia.

La discriminación también puede tomar formas encubiertas, utilizando como justificación los prejuicios de la sociedad o excusándose en la reacción de terceras personas, como vemos en este relato:

“Y cuando yo le pregunté dónde me miraba a mí, me dijo que me miraba de friegaplatos. Y yo le dije, ‘Pero yo no estoy aquí para ir a fregar platos, yo estoy aquí para estar en la barra, y para estar de cara al público’. Y me dijo, ‘Mira /nombre/ no nos vamos a engañar. A ti no te van a contratar por tu condición’. Y yo le dije ‘Pero eso es discriminación’, y me dijo, ‘Ya, pero yo estoy siendo realista’. Me lo dijo así el profesor. De nada me sirve hacer mi curso. No, tú desempéñalo y demuestra que tú vales, pero la realidad es

esta y de cara al público te va a ser difícil conseguir trabajo.

Mujer trans, latina, Honduras, heterosexual, 34 años, profesional, Barcelona.

El hecho de ser aceptada en un puesto de trabajo de cara al público es algo tan excepcional que, de algún modo, es celebrado. Como en el caso de esta entrevistada:

“Y me pidieron el currículum y que venga el día siguiente. Me entrevistaron y me dijeron enseguida. Y enseguida me colocaron al público. No me han tenido metida en una cocina.

Mujer trans, latina, Perú, heterosexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

Sin embargo, no fue aceptada por el público. Argumento que, como comentamos en párrafos anteriores, fue utilizado como excusa para ocultar a las personas trans en las trastiendas, cocinas, almacenes, etc., o, directamente, no contratarlas o despedirlas.

“Los dueños excelentes. Ni el personal, ni la clientela me aceptaron. Fue una cosa notoria y asquerosa total que después de años, yo me metí al baño a lagrimear.

Mujer trans, latina, Perú, heterosexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

Asimismo, las expresiones de género no binarias también son castigadas en el ámbito laboral. Las mujeres cisgénero cuya expresión de género es no normativa o juzgada de

“masculina”, agudiza sus posibilidades de ser excluidas:

“Sí, yo creo que influye mucho y llega a afectar también porque de acuerdo al puesto al que estés aplicando así mismo te valoran o te discriminan o te dicen “no, no, esta no sirve”. Si voy a ser una dependiente y trabajar en mostrador, por sólo el hecho de tener el cabello rapado no les valdría. O por sólo el hecho de que podía estar como de cara al público y no tengo las curvas 60-90, el cabello largo, una feminidad muy marcada, esto pasa factura. Entonces yo creo que sí influye en varios trabajos y de acuerdo a en qué ámbito te muevas, influye mucho.

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 34 años, grado, Barcelona.

Algo que también queda reflejado en el relato de una persona no binaria:

“Ya recién salí de la entrevista y ya vi a la que entraba, toda femenina, con su pelo, todas sus cosas, ¿ves?, ya supe que el trabajo no era para mí.

No binaria, latina, México, bollera²⁴, 31 años, universitarios, Sevilla.

²⁴ El término “bollera” es una apropiación del insulto como autodenominación y enunciación política para invertir el estigma. Concepto que intenta visibilizar la interseccionalidad de sexo-género-sexualidad y subvertir el imaginario heteronormativo sobre la sexualidad y expresión de género de las conceptualizadas socialmente como mujeres.

Las mujeres transexuales son las que se encuentran con mayor discriminación en cuanto a su expresión de género. De una parte, se les exige una presentación y estética hiper feminizante o, todo lo contrario, se les exige aplazar su identidad de género para el desempeño del trabajo:

“[...] la gobernanta me hizo a mí la entrevista me dijo tienes que quitarte los pendientes, todo lo que tengo en mi mano, en los dedos tengo que quitarlo, tengo que coger el pelo, tengo que vestir normal, con pantalón normal, así normal azul, tengo que hablar con los clientes normal (...) hablo normal, como soy, no tengo que hacer así, así; y yo un poco femenina, pues hay gente que no le gusta esta femenina y tienes que estar masculino, hablar normal como de hombre, no sé. Eso cosas yo no puedo obligar, yo no para (...) porque yo soy así.

Mujer trans, heterosexual, Argelia, 45 años, formación ocupacional, Bilbao.

En el caso de las personas con variaciones intersexuales, es el peso de las violencias vividas que prefieren no identificarse en público. El resultado de hacerlo conlleva a situaciones como la descrita por nuestra informante:

“Entonces, cuando dices “Yo soy intersex”, “¿Eres hermafrodita?, ¿Tienes las dos cosas?, ¿Cómo tienes allá abajo?”. Porque es, sabes, “curiosidad”, y esa curiosidad inmoda. Porque entonces, cuando generas esa curiosidad, te dejan

sentir y marcar que tú ya eres diferente. [...] No sé, no sé cómo explicarlo, pero es que es una violencia que es menos evidente.

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

El develar sus rasgos sexuales produce una curiosidad intrusiva sobre su cuerpo, nutrida por ese imaginario mitológico sobre la intersexualidad, que invade la conversación y anula el resto de su persona.

“Si yo voy a la entrevista y digo que soy intersexual, ya la entrevista no va a ser sobre mis capacidades laborales. Va a ser el morbo de mi intersexualidad [...] una agresión...”

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

No es una enfermedad

La creencia de que el sexo es definido por una apariencia genital específica, genera el prejuicio sobre la “anormalidad” o “defecto” de aquellos cuerpos que no «encajan» en la «norma» social. Algo que para Goffman correspondería con los estigmas generados por las «deformaciones físicas»: monstruosos, seres mitológicos, aberraciones, etc. También encontramos los «defectos del carácter» citados por Goffman, atributos referidos a la corporalidad intersex reveladores de un estado de ánimo o dimensión psicológica: inestables emocionales, problemas de salud mental, indecisión, alteraciones, personas problemáticas, etc.

Aún hoy, las variaciones en las características intersexuales son consideradas como una enfermedad o anomalía. El síndrome

de insensibilidad a los andrógenos o feminización testicular (SIA), como es el caso de nuestra informante, es considerado por la medicina como una doble patología: corporal y psicológica. El Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM), a cargo de la American Psychiatric Association, lo incluye en el marco de los “trastornos de la identidad sexual no especificado.” Dentro de esta categoría se incorporan las “enfermedades intersexuales (p.ej., síndrome de insensibilidad a los andrógenos o hiperplasia suprarrenal congénita) y disforia sexual acompañante” (DSM, 2003: 642). En la versión V, publicada en mayo de 2013, se ha reconducido la intersexualidad hacia los fenómenos de incongruencias de género en el marco de la disforia de género. Es decir, las personas intersexuales pueden ser diagnosticadas con “disforia de género” si el género que sienten como propio no coincide con el género que el estamento médico les adjudicó en la infancia (y que a menudo fue consolidado con agresivas cirugías). Por lo que, aparte de estar fuertemente medicalizadas, estas personas ven ahora como el rechazo del género médicamente impuesto se incluye en un manual de trastornos mentales²⁵.

Este imaginario social derivado de la consideración médica-psiquiátrica genera en las personas intersexuales el temor de ser consideradas enfermas o con problemas de salud, por lo que la entrevistada no develaría en una entrevista de trabajo sus características intersexuales:

²⁵ Mas, J. [2017]. “Del transexualismo a la disforia de género en el DSM. Cambios terminológicos, misma esencia patologizante”. *Revista Internacional de Sociología* 75(2):e059. doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2017.75.2.15.63>

“Me daría miedo porque, obviamente, no me garantizaría el trabajo. Porque, obviamente, nadie quiere contratar a alguien que para empezar ya ‘Oiga, yo tengo una condición de salud’.

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

La tensión generada por la discriminación y la estigmatización social, o el impacto de los tratamientos quirúrgicos impuestos y los farmacológicos recibidos en el pasado o en la actualidad, pueden afectar a la capacidad de esa persona para trabajar, requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de incapacidad temporal.

“Como me hizo daño el medicamento tomado, ahora tengo parches intradérmicos de 100 miligramos. Tengo la carga estrogénica de una mujer embarazada. Entonces, mis piernas se inflaman, me siento muy cansada, irritable, a veces me dan ganas de llorar. Tengo un problema de insomnio y eso, laboralmente, es muy pesado porque no puedes ser tan productivo ni tan resistente ni tan tolerante como tú quisieras. Esto también ha afectado.

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

Las ausencias derivadas de las complicaciones en la salud no pueden ser incluidas en el porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral, hito alcanzado en las negociaciones por los derechos laborales. Sin embargo, el logro normativo no impide

que se estigmatice a la trabajadora, pues se construye un ideario alrededor de la capacidad y compromiso laboral de las personas intersexuales, que aumenta las posibilidades de no ser contratadas o de perder su trabajo.

Algo de lo que nuestra entrevistada es consciente y que, de algún modo, genera un sentimiento de desprotección que empuja al sobreesfuerzo y presentismo²⁶ de la trabajadora para no ser estigmatizada y poner en riesgo su puesto de trabajo.

“[...] como lo mío es una condición que varía, a ningún jefe le gustaría saber que hay días en que no voy a ser productivo y que a lo mejor no voy a trabajar. Entonces, eso pone en riesgo mi trabajo. Entonces no lo digo y ¿qué es lo que pasa? Que, pues, te tienes que aprender a ser fuerte, te auto..., te conviertes en alguien masoquista porque cuando son los días más difíciles, es como castigarse uno mismo. Tienes que ir, entonces, porque no puedo llamar al trabajo y decir, sabes, que es que tengo dolor de cabeza y no he podido dormir en dos días. Este no es un justificante médico.

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

Dentro del paraguas de variaciones en el desarrollo sexual y/o de los impedimentos físicos causados por cirugías no consentidas,

26 El presentismo se considera una nuevo fenómeno laboral ante el temor a perder el empleo. En contraposición a absentismo laboral, destaca el hecho de que la trabajadora o trabajador esté presente en el puesto de trabajo aunque eso no repercute en un aumento de su productividad.

puede que haya personas que requieran del reconocimiento de un estatus de discapacidad que les brinde protección en el ámbito laboral. Algo que también puede conllevar discriminación y estigma adicional como persona discapacitada.

“Yo estoy en el limbo en cuanto a mi condición de salud. O sea, no soy discapacitada, vale, no soy hándicap. Entonces, si yo fuera un hándicap, por cuestiones de equidad laboral me contratarían porque no me pueden discriminar por ser hándicap, sabes.

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

Aunque no todas las personas con variaciones intersexuales puedan requerir el reconocimiento de algún grado de discapacidad, al menos, el impacto que los tratamientos médicos tienen en las personas con variaciones en las características sexuales podría ser incorporado en los planes y protocolos de salud laboral. Algo que no acaba de cuadrarle a la entrevistada, - “[...] con los trabajos, este pues, como no te dan la opción ni de explicar”- que tener una variación intersexual, no en todos los casos:

“[...] no es una discapacidad, pero sí, sí que se pueden conceder como una condición, como, por decir, como una persona que tiene diabetes, una persona que tiene hipertensión que un día puede tener una crisis de hipertensión y por eso no ir al trabajo, porque trae la presión sanguínea muy alta. Pues que las cuestiones de por ejemplo de

resistencia a los andrógenos pues sepa que es una condición que, así como el diabético se pone hormona insulina, yo me pongo hormonas estrogénicas para arreglar el día. Si hubiera algún apartado que facilitara para este tipo de condiciones alguna facilidad justificación médica laboral, sería excelente porque ni siquiera existe como tal.

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

Es importante resaltar como las cuestiones de la salud derivadas de las cirugías y/o medicalización, al interactuar con otros determinantes sociales y estructurales como el género, tienen menores probabilidades de ser consideradas como factores de vulnerabilidad y/o incapacitantes para el desempeño de un trabajo, lo que disminuye su protección en los protocolos de salud laboral, pudiendo contribuir al aumento de las dolencias físicas y psicosociales en la trabajadora.

“... sí, porque encima, o sea, como son padecimientos tan femeninos es como si no tuviera el derecho a quejarme.

Mujer, SIA, latina-México, heterosexual, 35 años, Máster.

Este cuidado y consideración de la salud en el trabajo deja a las personas con características intersexuales desprotegidas, empujándolas a tomar decisiones individuales sobre su acceso, primero, y continuidad en el puesto de trabajo, después, para poder cuidar su salud y priorizar el bienestar tanto físico como emocional.

Trabajo sexual

Como comentan las y los profesionales de entidades sociales participantes en el grupo focal, las ofertas de trabajo sexual se ofrecen con bastante asiduidad a, mayoritariamente, mujeres trans y hombres cis gays. Algo que comenta uno de nuestros entrevistados en su experiencia buscando trabajo por las redes: *coloca la bandera colombiana y ya dicen este es chapero*. Entre sus experiencias de trabajo en España, comparte:

“*En Barcelona trabajé como masajista, y también a veces hacía como escort porque me pedían de vez en cuando y bueno, yo, está bien... Adaptarme a eso fue bastante crítico, bastante fuerte para mi identidad, para todo mi ser.*

Queer, latino, Colombia, gay, 31 años, secundarios, Valencia.

Ante un ámbito hostil que niega opciones laborales a algunos cuerpos y/o identidades, algunas de las personas entrevistadas relatan la puesta en marcha de estrategias para generar algún ingreso con el que poder vivir:

“*Sabes que hay chicas, chicos que son chicas pasivas, han cambiado porque necesitan dinero a ser activos para poder hacer contacto sexual con hombres pasivos que están aquí en España, mayores, para poder beneficiar un poco de dinero.... la mayoría lo que han solicitado son chicas, son transgénero, pero ellas no saben lo que es*

transgénero, entonces dicen gays pasivos.

Mujer trans, árabe, Marruecos, heterosexual, 40 años, universitarios, Sevilla.

Como en el caso de las mujeres trans de mayor edad quienes se encuentran con más dificultades y barreras más altas para acceder al empleo, por lo que deciden trabajar en los márgenes si no se les permite el acceso a la economía formal:

“*Yo este año voy a tener 40 años ya, y yo nunca me he sentido derrumbada, ni decaída, ni ofendida, por lo que soy. No. Yo digo, si no es por un lado, es por otro. Y como se dice el dicho, he tenido que ejercer la prostitución, pues lo ejercí en Venezuela. Si tengo que hacerlo aquí pues tendré que hacerlo, pero yo de hambre no me voy a morir. Yo no voy a permitir que en mi casa haya un pan con mantequilla, cuando puede haber un plato de arroz, un bistec y un pedazo de yuca.*

Mujer trans, latina, Venezuela, heterosexual, 39 años, ocupacional, Valencia.





OTRAS VOCES EN
LUCHA. EL PAPEL
DE LOS AGENTES
SOCIOECONÓMICOS

En este apartado se recogen las aportaciones de diferentes profesionales de la intervención socio-laboral con personas migrantes, con personas LGTBIQ+ y/o con personas migrantes LGTBIQ+; representantes de la acción sindical; representantes de entidades sociales que desarrollan proyectos de diversidad sexogenérica en el ámbito empresarial; directivo en la gestión de personas y diversidad; y personal técnico de la administración pública, a nivel estatal y municipal.

¿Trabajamos con las mismas personas?

A modo de inicio, es importante mencionar la diferencia en cuanto a los perfiles de las personas con las que se interviene desde las diferentes entidades participantes. Partiendo de que las limitaciones de este estudio no han permitido realizar una consulta exhaustiva, no se puede afirmar de forma concluyente que no exista un análisis interseccional de la realidad en su práctica. Así, lo recogido en el trabajo de campo puede entenderse como un aspecto de especial relevancia que aporte luz a intervenciones futuras.

Por un lado, nos encontramos con el conocimiento segmentado de la situación laboral de las personas sujeto de este estudio por parte de algunos agentes socioeconómicos participantes. Se tiene conocimiento o bien de las personas migrantes o bien de aquellas con orientación sexual y/o identidad de género no heteronormativa. No se cuenta con datos, prácticas o políticas institucionales que permitan entrecruzar ambas categorías sociales, a excepción de las entidades y/o programas específicos con esta población.

En este sentido, son escasas las experiencias disponibles (datos, estudios, programas con empresas, etc.) que entrecruzan variables

sexogenéricas con otras como la migración, la procedencia, la racialidad, etc., a excepción de aquellas desarrolladas por varias de las entidades sociales participantes en este estudio²⁷.

Dicho lo anterior, todas las entidades entrevistadas expresan ser conscientes de la intersección de diferentes ejes de discriminación en la realidad de las personas LGTBIQ+ nacionales de terceros países, y de la necesidad crucial de un trabajo transversal y coordinado entre diferentes los agentes socioeconómicos para la mejora y transformación de sus condiciones laborales.

“ Yo creo que todo tipo de colectivo que acarrea algún sesgo a su alrededor, como puede ser la orientación sexual o el origen étnico, si juntas varias, yo creo que te puede dificultar más por todo lo que conlleva porque es que además estamos hablando de lo que es la inclusión dentro de tu propio colectivo. Entonces si piensas en personas de origen refugiado y que son LGBTI, aquí tienes, por una parte, cuál es la inclusión del colectivo LGBTI dentro de las comunidades de refugiados y cuál es la inclusión de las comunidades de refugiados dentro del

27 En este punto, podemos incluir como ejemplos de experiencias positivas el proyecto DIVER S.A.: Gestión de la diversidad cultural y prevención de la discriminación en la empresa, desarrollado por la Fundación La Merced Migraciones, y el Proyecto Ámbar de la Fundación 26 de diciembre centrado en la inserción sociolaboral de personas transexuales. Ambos proyectos incorporan una mirada interseccional quizá empujada por los perfiles de personas que acuden a entidades que trabajan con población en riesgo de exclusión.

colectivo LGBTI. Entonces si esto lo metemos ya en cualquiera de los casos en un proceso de selección, el efecto sesgo que puedes tener, sea por un lado o por el otro, digamos que se incrementa.

Presidente de REDI y directivo en gestión personas y diversidad-SAP.

Por otro lado, las entidades de inserción sociolaboral participantes en el grupo focal muestran consenso en cuanto al perfil de las personas usuarias de sus servicios y/o programas: mayor número de personas trans, concretamente, aquellas que se identifican como transfemeninas o mujeres trans; personas no binarias; aumenta la media de edad en comparación con otros servicios y, el aspecto diferenciador con el resto de agentes entrevistados, **es mayor el número de personas de origen extranjero que nacionales.**

EL TRABAJO DESDE LAS ENTIDADES SOCIALES

Las entidades participantes en el grupo focal comparten su preocupación por el funcionamiento de un sistema que promueve la “inserción subalterna” de la población nacional de terceros países a través del control de una serie de instituciones y normas que generan una relación con la sociedad mayoritaria de ciudadanía subalterna o subordinada, cuyos derechos son limitados en función de las necesidades de España (Colectivo IOÉ, 2010)²⁸.

²⁸ El estatuto de ciudadanía sería el fruto de un modo de inserción subalterna. Se entiende la convivencia de la población inmigrante con la población nativa en forma de asimilación y una incardinación en el mercado de trabajo complementaria. Remite a un modelo de sociedad monocultural. En *Interpretaciones de la condición migrante. Exploración*

Un punto clave que marcará la relación con el empleo de las personas migrantes, en general, es el concerniente al reconocimiento como sujeto jurídico a través de un contrato de trabajo. Algo que, conseguirlo con anterioridad a la llegada a España, no es la realidad para muchas de las personas que llegan al país.

“ En el mercado laboral, por ejemplo, la persona sin papeles no existe.

Profesional inserción social migrantes LGTBIQ+, Madrid.

El país de destino no se muestra protector al solicitar la relación contractual como condición para alcanzar la “ciudadanía” sin mostrarse favorecedor en el acceso al mismo. Como manifestaron anteriormente las personas informantes clave, el mercado de trabajo está ofreciendo posibilidades de empleo que no alcanzan a cumplir el mínimo de 12 meses requeridos para su regularización. Como interviene el profesional anterior *[...] esta persona puede estar 1 año intentando sobrevivir como pueda.* En el mejor de los casos, y si todo va cumpliendo las normas del sistema, hablamos de hasta 3 años de supervivencia, momento en el que esa persona pueda solicitar la residencia por arraigo.

Los tiempos administrativos que conllevan los trámites para la regularización colocan a las personas migrantes en situaciones de vulnerabilidad y exclusión social.

de los discursos de la población inmigrada en España (2008), encargado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), al Colectivo IOÉ.

“ [...] muchas veces lo que me encuentro es que las personas migrantes acaban de trabajo sexual por esa inmediatez de pagar una vivienda, de tener recursos económicos...”

Coordinador programa inserción sociolaboral personas trans, Madrid.

Realidad con la que se encuentran también personas migrantes LGTBIQ+ en una situación administrativa regularizada pues la misma no garantiza el acceso al mercado de trabajo en condiciones de igualdad de trato y/o equidad a una persona nacional o del espacio Schengen, personas no racializadas, cisheteronormativas, etc.

“ Se encuentran con la realidad del trabajo sexual a través de redes sociales, sobre todo, los hombres cis y muchas mujeres trans.

Profesional inserción social migrantes LGTBIQ+, Madrid.

Asimismo, un aspecto complejo para las personas migrantes es que ya pueden contar con una experiencia laboral muy contundente en su país de origen que, de un modo directo o indirecto, será descalificada:

“ Las experiencias que tienen en sus propios países no son válidas aquí y, en muchos sentidos, pueden ser muy interesantes. Pero la pregunta es ¿Qué experiencia tienes aquí? [...] Pareciera que cuando la

tiene fuera están mintiendo o no es tan válida como tenerla aquí.

Director de proyectos entidad migrantes LGTBI, Barcelona.

Al respecto de la formación realizada y en la línea del prejuicio anterior, la idea de que el/la migrante no cuenta con cualificación y/o estudios o al menos no de la misma calidad que los realizados en España o dentro del espacio europeo, es algo extendido en el imaginario social. Como nos transmitieron las voces de las personas migrantes LGTBIQ+ es una práctica más extendida de lo deseado y no sólo una cuestión de postular a puestos que requieran de una certificación específica para su desempeño, como puede ser el caso de profesiones sanitarias, de magisterio, etc.

En todo caso, y si así fuera, el no obtener el reconocimiento de sus niveles formativos, algo que varía de un país a otro²⁹, es determinante en un modelo de trabajo asociado a la certificación más que a las capacidades.

De nuevo nos encontramos con trámites administrativos no accesibles para todas las personas. El proceso de homologación, convalidación y equivalencia de títulos y estudios extranjeros es harto laborioso. Requiere recopilar bastante documentación, en ocasiones, no accesible por la situación en la que se encuentre la persona (económica, salud mental, etc.), el propio país de origen, la institución en la que se realizaron los estudios, etc. Además, es necesario realizar, previamente, el pago de la tasa correspondiente como requisito necesario para la tramitación del expediente. En el caso de que el resultado

²⁹ Observación realizada en el Grupo Focal de Profesionales de la intervención social con población migrante y/o LGTBIQ+. No ha sido posible acceder a datos estadísticos para su validación.

de la solicitud no resulte positivo, el importe abonado no será reembolsado.

Así pues, teniendo todo lo anterior en cuenta, el perfil de las personas migrantes LGTBIQ+ que acuden a los servicios de atención y/o inserción sociolaboral presentes en el grupo focal, dista mucho del de las iniciativas que, de alguna manera, gestionan la diversidad LGBTI dentro de las grandes empresas al ser perfiles de alta cualificación.

“O sea, puestos a los que difícilmente van a acceder la mayor parte de personas migrantes...”

Profesional atención psicológica
recurso LGBTI, Bilbao.

Por un modelo de intervención sociolaboral centrado en la persona

La llegada a un entorno nuevo y, como hemos visto, hostil requiere de un proceso de adaptación algo que nuestra siguiente entrevistada considerada necesario trabajar previamente a iniciar la búsqueda de trabajo:

“La realidad que tiene un inmigrante LGTB que viene, depende de qué país viene, para empezar, depende de qué país. Por ejemplo, no es igual que una viene de Marruecos o uno viene de Venezuela.

Profesional atención psicológica
recurso LGBTI, Sevilla.

Hay que apostar por el impulso de la contratación de las mujeres trans migrantes mayores de 50 años

Tan solo el **10%** de las incorporaciones es mayor de 50 años.



➤ El **68%** de las personas atendidas hasta octubre de 2020 en el Proyecto Ámbar³⁰ son de **origen extranjero**. Además, el **87%** son **mujeres** y un **4%** personas **no binarias**.

En cuanto a los datos de inserción, el **57%** de las incorporaciones son **personas migrantes**: **10%** personas **no binarias** y **40%** mujeres trans.

30 Proyecto para la inserción sociolaboral del colectivo trans de la Comunidad de Madrid. Desde la Fundación 26 de diciembre.

Remarca que no es sólo una cuestión de manejo del idioma, que también, sino la adaptación a un sistema y a una cultura diferente en la que ubicarse y que, además, requiere de un proceso en cuanto a su vivencia de su orientación sexual y/o identidad de género.

Es importante tener en cuenta que la llegada a un país donde las disidencias sexogenéricas han alcanzado cierto espacio y posición en la sociedad, no significa que esa persona pueda expresarse de acorde a su identidad:

“Es que las redes de protección te exigen volver al armario muchas veces. Las redes de protección son iglesias, mezquitas, etc.; que te permiten acceder a ciertos derechos...”

Director de proyectos entidad migrantes LGBTI, Barcelona.

Cuando no se puede ser visible en las **redes** de paisanaje, también se reducen las posibilidades que participar en grupos y asociaciones de personas LGBTIQ+ pueden ofrecer en cuanto a apoyo y/o servicios de empleo. En estos casos se reduce la protección y ayuda de las redes personales, a veces más importante que los propios servicios de inserción laboral en la búsqueda de empleo.

En este sentido, la entidad situada en Bilbao trabaja desde el desarrollo **comunitario** y de proximidad con la finalidad de generar redes y lazos vecinales de los que puedan surgir opciones de economía que, aunque informal, permitan la supervivencia de esa persona a lo largo del periplo administrativo y de búsqueda de empleo. Este enfoque de trabajo vinculado a la sociedad local es también destacado por una de las entidades situadas en Madrid:

“Es importante entender las claves culturales de los países de origen en cuanto al empleo, pero es muy importante que conozcan los chanchullos que conoce mi “tía la peluquera”, para poder tirar adelante.

Profesional inserción social migrantes LGBTIQ+, Madrid.

Añadir a lo anterior que las entidades consideran esencial el **apoyo psicológico** pues muchas personas migrantes LGBTIQ+ atraviesan situaciones de trauma, estrés, etc., generadas por la persecución. En ocasiones se encuentran en situaciones precarias anímicamente por el propio proceso migratorio, la **soledad**, etc., que, como indica la profesional de atención psicológica de Bilbao, *cualquier cotidianidad que vivimos aquí, las personas incluso LGBTI, para ellos y para ellas y para ellas es una enormidad, es algo que no pueden soportar.*

En este sentido, el personal técnico de los recursos participantes subraya la importancia de incluir la **salud mental** cuando se habla de intersecciones, sobre todo, cuando hablamos de personas que han tenido que migrar forzosamente. Situaciones que como profesionales de atención social han de ser tenidas en cuenta en la propia práctica profesional así como en la normativa de funcionamiento y el planteamiento de los programas de inserción sociolaboral, nos podemos encontrar con cuestiones:

“[...] de estrés postraumático que afectan mucho, no solo al acceso al mundo laboral, sino a las condiciones que hay para acceder al mundo

laboral. En un programa de empleo, si tú tres veces no respondes a un correo, pues igual el compañero o compañera de empleo entiende que no eres una persona comprometida. Sin entender, a lo mejor, la cuestión de la salud mental de toda la violencia que se ha ejercido sobre su sexualidad y su identidad.

Profesional inserción social migrantes LGTBIQ+, Madrid.

¿Qué empleo ofrecemos? Una mirada crítica a los programas de inserción

“Para mí, hablar de empleo y colectivo migrante es asumir la precariedad.

Profesional inserción social migrantes LGTBIQ+, Madrid.

En relación con el punto anterior, los y las profesionales más centrados en la inserción laboral consideran necesario cuestionar su propia praxis y analizar los programas para el fomento del empleo de las personas migrantes LGTBIQ+:

“Depositamos toda responsabilidad en las competencias o las experiencias de las personas individualmente, con todos los factores previos que hayan podido vivir, y les hacemos tratar de ajustarse a un mercado laboral que ya, a priori, les discrimina por ser quienes son.

Profesional inserción social migrantes, Madrid.

Hay que partir desde el entendimiento de la propia segregación por razones de género del mercado laboral que, en uno u otro lugar, parece estar reproduciéndose:

“Vamos a partir de la precarización y ahí tenemos que entender bien la división sexual del trabajo que se asume en sus países de origen, que se asume en el país de destino, que se asume en las empresas y asumimos desde las entidades. [...] creo que hacemos bien al proponer talleres de estética porque, siendo realistas, va a ser lo que va a ayudar a estas personas a encontrar trabajo. Pero tenemos que entender que estamos mirando siempre al colectivo LGTBI desde ahí, con la intención de ser críticos, pero con la intención de entender también cuáles son los nichos de mercado del colectivo.

Profesional inserción social migrantes LGTBIQ+, Madrid.

Esta estereotipación de género también se reproduce en los cursos de capacitación profesional siguiendo la lógica binaria de los roles estereotipados de la división sexual del trabajo:

“Creo que muchas veces como que inducimos a las personas trans a sectores de bajo nivel: peluquería, estética, los más básicos, y es verdad que hay más salida profesional por esos lados.... Pero tenemos que, como profesionales, ampliar

este abanico de sectores. ... Muchas veces caemos en esa inmediatez...

Coordinador programa inserción laboral con personas trans en Madrid.

La transformación de un ámbito laboral excluyente a un escenario en el que tengan cabida las personas migrantes LGTBIQ+ en igualdad de trato, es algo que se escapa de la intervención que desde las entidades sociales puedan hacer por sí solas. Por ello, además de otros agentes socioeconómicos, apelan a la implicación del tejido empresarial, a través de la formación y la sensibilización y la creación de redes, que posibilite abrir vías reales para la empleabilidad.

Se hace, por tanto, necesario un cambio no sólo cuantitativo en cuanto al aumento de las incorporaciones sino también del propio paradigma del empleo pues, como manifiesta la siguiente intervención:

“Entonces, incluso cuando intentamos que la gente se ajuste a lo que el mercado laboral excluyente pide, a través de estos mecanismos estamos reproduciendo violencia contra ellos.

Profesional inserción social migrantes, Madrid.

UNA BREVE MIRADA AL TRABAJO CON LAS EMPRESAS

Dada la situación generada por la crisis sanitaria de la COVID-19, se decidió reformular el planteamiento inicial de cómo abordar el discurso del empresariado, teniendo en cuenta las dificultades por las que atraviesan. Por ello, se apostó por la experiencia

de dos iniciativas que, aunque desarrolladas por entidades no empresariales, pueden aportar una breve panorámica de la situación de las personas migrantes sexo/género disidentes en el tejido empresarial de este país. Por ello, este apartado recoge lo conversado en las entrevistas con el proyecto EMIDIS (FELGBT), la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI (REDI), cuyo presidente es, a su vez, Director de Cultura e Identidad en la Global Diversity and Inclusion Office de SAP.

EMIDIS surge en 2016 con el objetivo de facilitar instrumentos y metodologías a aquellas empresas que trabajan o quieren trabajar la diversidad sexual y de género. Las empresas participantes pueden obtener un diagnóstico de situación a partir del cual pueden elaborar un plan de implementación de medidas en diferentes ámbitos al interno de la organización. REDI es la primera red interempresarial y de personas expertas en materia de diversidad por orientación sexual e identidad de género cuyo objetivo es promover la inclusión de personas LGBTI en el contexto empresarial español.

Ambas experiencias son un buen ejemplo del creciente interés y compromiso de, mayoritariamente, grandes empresas en el apoyo y protección de las diversidades sexogenéricas en el entorno laboral.

En línea con lo que comenta el presidente de REDI, es importante trabajar con las grandes empresas ya que cuentan con los recursos necesarios para crear programas e iniciativas que acaben por convertirse en una referencia positiva y buena práctica extrapolables, de una manera adaptada, a medianas y pequeñas empresas.

Hay que tener en cuenta que el volumen de personas contratadas por las grandes

empresas alcanza el 34.64% del total de personas contratadas, frente al 55,13% de población contratada en empresas de 1 a 249 personas en plantilla³¹. Porcentaje de personas a las que, en algún momento, EMIDIS quisiera acercarse - *Pues aquí tenemos un reto*.

En relación al **sector de actividad** de las empresas con las que suelen trabajar, aunque es difícil establecer un perfil, desde EMIDIS consideran que aquellas empresas vinculadas al ámbito de las telecomunicaciones y banca, son los que presentan mayores complicaciones. En cuanto a aquellos sectores a los que aún no se ha podido alcanzar, destaca el de transportes y el de industria. *Fijate, son sectores que son masculinizados*, comenta el representante del proyecto.

Las entidades consultadas realizan un trabajo a fondo con las empresas para que se impregne la cultura empresarial y no quede en un mero distintivo de empresa LGTBIQ+ *friendly*. Por ello, tanto el diagnóstico organizacional que realiza EMIDIS a las empresas participantes como el trabajo que se realiza en REDI y SAP, busca incidir en todas las fases del *employment cycle*³² en los que los sesgos inconscientes y/o prejuicios contra las personas LGTBIQ+ puedan situar a las mismas en una posición de desventaja, con su consecuente exclusión del espacio laboral.

“ [...] desde REDI y desde SAP, en la misma situación, estamos trabajando en hacer que todo el mundo sea consciente de esos sesgos que tienen y poder, de esta manera, al momento qué pasa, se tenga una consciencia de ellos y poder, con ello, poder eliminarlos.

Presidente de REDI y directivo en gestión de personas y diversidad-SAP.

En este sentido, y también desde EMIDIS, se realizan acciones de **formación y sensibilización** dirigidas a toda la plantilla de la empresa, especialmente, a puestos de dirección y aquellos vinculados con la gestión de los recursos humanos que habiliten en la detección de los sesgos sexogenéricos que interfieren en el proceso de selección de candidaturas.

Estos procesos formativos incluyen aspectos que pueden influir en la valoración y **selección de candidaturas** a través de los currículos presentados. Las entidades consultadas son conscientes de que la pérdida de biografía ocupacional o falta de experiencia en el país de destino, así como la ausencia de formación y/o certificación de estudios, supone uno de los mayores obstáculos para la incorporación al mercado de trabajo. Dificultad con la que se encuentran, en un amplio porcentaje, las personas trans.

“ En este caso estamos hablando... Claro, de un grupo poblacional importantísimo, que ha sido expulsado en muchas ocasiones de los centros educativos y, por lo tanto, no tienen un currículum académico elevadísimo. No nos sirve de nada

³¹ Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Consultado en agosto 2020. <http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPY-ME-agosto2020.pdf>

³² Término de recursos humanos relativo a las etapas de la vida laboral de una empleada o empleado.

que tú quieras contratar a una persona trans para un puesto de ingeniera en telecomunicaciones. Porque va a haber muy pocas.

Representante de EMIDIS, FELGBT.

A efecto de facilitar el acceso al empleo a aquellas personas que, por diferentes motivos, o bien carecen de experiencia o formación o bien no pueden acceder a la certificación de la misma, destacamos el programa *Engaging for refugees* desarrollado por SAP en Alemania. Aunque esté enfocado a personas refugiadas, podemos extrapolarla como una buena práctica a aplicar con la población migrante LGTBQ+ en las empresas españolas. Este programa ofrece formación y capacitación profesional en el campo tecnológico durante 6 meses como impulso para en la trayectoria profesional de las personas participantes.

Asimismo, desde EMIDIS están trabajando en la valoración más allá de la capacitación y experiencia profesional pues, como comentan, *no toda la riqueza del trabajador y la trabajadora es la experiencia profesional, sino que hay valores que también se aportan a la plantilla cuando se incorporan otras personas*. Se apuesta por poner en valor las **competencias** generadas por las trayectorias vitales de las personas migrantes LGTBQ+, sin necesidad de certificación.

“Están incorporando a personas con muchos conocimientos, aunque sean conocimientos no reglados.

Representante de EMIDIS, FELGBT.

Este sería el caso del manejo de diferentes idiomas adquirido en el propio proceso migratorio. Aunque no cuenten con

certificación, sí podría ser contrastado en una prueba de competencias. O, por ejemplo, la realización de voluntariados en entidades LGTBQ+ aporta diferentes conocimientos y habilidades a la persona. Sin embargo, como vimos en el apartado de “Voces” y que confirman las entidades en este apartado, *lo que se ve en estudios varios es que, por ejemplo, solo el hecho de poner que has estado vinculado con una ONG relacionada con el colectivo LGBTI es prácticamente un factor excluyente a la hora de mandar un currículum a un puesto de trabajo*.

Desafortunadamente, tal y como manifiesta el representante de EMIDIS, a la hora de implementar medidas en los procesos de selección encuentran la primera dificultad: la externalización de los servicios de recursos humanos. La primera selección de candidaturas es delegada a una empresa ajena, lo que aumenta el riesgo de descarte de aquellas personas sobre las que estas iniciativas tratan de incidir.

“Dan indicaciones estándar a las empresas que les hacen esa primera parte del proceso de selección, ya son descartadas. Porque hablamos de: “Consígueme a personas que tengan esta titulación, este máster y que, además, tengan acreditado que conocen estos idiomas”.

Representante de EMIDIS, FELGBT.

Respecto al desconocimiento del empresario sobre cuestiones administrativas en la contratación de personas nacionales de terceros países, el relato del miembro directivo en gestión de personas y diversidad en SAP es esclarecedor:

“La perspectiva que muchas empresas toman es: “yo ya puedo contratar suficiente talento sin necesidad de meterme en el trabajo adicional de procesarte una visa de empleo”.

Este desconocimiento acaba convirtiéndose en un verdadero obstáculo para el acceso al empleo, algo en lo que tanto desde EMIDIS como desde REDI se trabaja con el empresariado. Si, además, al sesgo anterior le añadimos los relacionados con la identidad de género, las posibilidades de que una persona trans migrante sea contratada se ven ampliamente reducidas.

En este sentido, tanto SAP como REDI trabajan en la visibilización de otros referentes de personas trans en entornos laborales con la intención de transformar la imagen distorsionada y cargada de prejuicios que los medios de comunicación y otras estructuras sociales difunden sobre las mismas.

Además, SAP ha adaptado todos sus procesos internos para el adecuado tratamiento de la identidad de género de la persona candidata, independientemente de si no se ha producido el cambio registral de sexo. Algo que, según manifiesta nuestro entrevistado, no supone un esfuerzo inalcanzable.

“Cómo gestionar los datos de manera que tú no trates a la persona con un género o con un nombre que no quiere, con el que ya no se identifica, pero al mismo tiempo poder emitir toda la documentación legal de la compañía hasta que esta persona cambie legalmente de nombre.

Por último, es importante resaltar que el entorno laboral, independientemente del país, impone códigos de vestimenta occidental desde una mirada marcada por la división sexual y la cultura occidental. Este entorno se presenta como un ámbito hostil para otras referencias culturales y formas de expresión de género. En este sentido, aunque de manera puntual, las empresas de la red REDI así como SAP fomentan la realización de eventos entre su plantilla en el que se busca romper con el molde sexo-genérico binario, así como el cultural, racial, etc.

LA ACCIÓN SINDICAL

Teniendo presente los límites de este estudio exploratorio, lo expuesto en este apartado no pretende mostrar la posición de los sindicatos en el Estado, pero sí nos muestra unas pinceladas sobre el trabajo actual que se está haciendo desde, al menos, dos de los sindicatos mayoritarios: Responsable Confederal del Departamento de Migraciones de UGT y la Secretaría de Elecciones Sindicales, Igualdad y Afiliación de FSC-CCOO

En los últimos años, en el ámbito sindical como en otros se ha producido el auge de reivindicaciones en materia de migración y disidencias sexogenéricas (LGTBIQ+) con la edición de estudios situacionales y guías de sensibilización, así como la creación de grupos de representación LGBTI, como en el caso de ambos sindicatos.

Sin embargo, acorde con lo relatado por las entrevistadas, existe un conocimiento segmentado de la situación laboral, bien de las personas migrantes o bien de aquellas con orientación sexual y/o identidad de género no heteronormativa, pero no cuentan con prácticas o políticas institucionales que permitan

entrecruzar ambas categorías sociales (cuando menos).

“ [...] la interseccionalidad yo no la entendería si fuera que tenemos que ir separando y tomando medidas repetidas en función del colectivo. Y, básicamente, es así como trabajamos.

Representante organización sindical
- UGT.

En este punto, siendo conscientes de no haber realizado una consulta exhaustiva más allá de la documentación publicada y la realización de ambas entrevistas, no se puede afirmar de forma concluyente que no existan estos mecanismos de identificación y acción interseccional.

En todo caso, ambas entrevistadas expresan ser conscientes de la existencia de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en personas nacionales de terceros países, y del papel crucial de la acción sindical en la defensa, mejora y transformación de sus condiciones laborales.

Aun cuando una organización sindical trabaja para el conjunto de trabajadoras y trabajadores, con independencia del lugar de trabajo, del sector, de cualquier circunstancia personal o social, es necesario hacerse consciente del impacto desigual que la aplicación de normativas consideradas neutras tiene en las personas pues, en caso contrario, [...] lo que tú das por supuesto cuando has redactado la norma, que sirve para todos, en la práctica se convierte en que solo sirve para unos. Representante organización sindical UGT.

Efectivamente, el hecho de que muchas cláusulas se hayan realizado desde la

heteronorma y el binarismo sexual, atendiendo a roles de género o cuestiones esencialistas de la identidad, hace que cláusulas o normativas vigentes se conviertan en un nicho para la discriminación. Éste ha sido el caso de los permisos de paternidad o, aún se cuestiona en la actualidad, el uso de ropa de trabajo desde el binarismo de género, así como el uso de espacios comunes como baños o vestuarios.

Un ejemplo concreto del éxito de la acción colectiva sería el artículo 52d sobre la *Extinción del contrato por causas objetivas*, general para todas las personas, pero que suponía una desventaja para las personas transexuales que, por diversos motivos, tenían que ausentarse para acudir a citas médicas.

“ Una de las cosas que más ha perjudicado a las personas trans era el despido objetivo por abstención laboral. Que nosotros lo que proponíamos, en su momento (ahora ya que este gobierno lo ha eliminado) era que lo excluyesen. Excluyes todos los trámites médicos y burocráticos dentro de las causas de despido objetivo.

Representante organización sindical
- CCOO.

Las ausencias derivadas de las complicaciones en la salud no pueden ser incluidas en el porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral, hito alcanzado en las negociaciones por los derechos laborales y que supusieron la derogación de este supuesto.

Este logro no sólo supone un avance para las personas transexuales, sino que puede

también ser de aplicación para las personas con variaciones intersexuales. La tensión generada por la discriminación y la estigmatización social, o el impacto de los tratamientos quirúrgicos impuestos y los farmacológicos recibidos en el pasado o en la actualidad, pueden afectar a la capacidad de esa persona para trabajar, requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de incapacidad temporal. Lo que les situaba en ese mismo supuesto.

Además, también es necesario desarrollar acciones específicas que afronten cuestiones concretas provocadas por posiciones sociales con mayor desventaja. Podría entenderse que es necesaria la acción sindical, como de otros agentes, desde una estrategia dual: la incorporación de esta perspectiva interseccional que haga posible atender necesidades generales teniendo en cuenta cómo se relacionan con diferentes opresiones y, por otro lado, la realización y puesta en marcha de actuaciones y herramientas específicas que eviten cualquier tipo de discriminación.

“Dentro del régimen disciplinario tienes que meter cualquier situación que suponga una discriminación, un acoso por orientación sexual, por expresión, por identidad de género, por racismo, por xenofobia... y lo tienes que meter en el régimen disciplinario. ¿Esto soluciona todo? No, esto no soluciona todo, pero tienes que ir metiendo esas medidas. [...] Si hay una medida que puede dificultar o, de alguna manera indirecta, favorecer algún tipo de discriminación, eliminarla.

Representante organización sindical
- CCOO.

Tal y como se ha señalado en las entrevistas, existe un interés expreso tanto en CCOO y UGT por eliminar cualquier desventaja y/o discriminación por razones de disidencia sexogenérica y/o procedencia, racialidad, etc. Por ello, siendo conscientes de la existencia de prejuicios respecto a diferentes realidades sociales o de sesgos inconscientes dentro de la propia organización, se realizan jornadas, formaciones, la movilización de los grupos LGBTI internos, grupos de trabajo, etc.

“No se trata solo de decir: “Aquí tenéis el catálogo de cláusulas (...) para el convenio colectivo”, sino de convencer al conjunto de la organización. Porque [...] quienes al final se van a sentar a una mesa son compañeros y compañeras de un territorio o de un sector que puede que a lo mejor también miren con unos ojos, digamos... las cláusulas que tú le has enviado.

Representante organización sindical
- UGT.

Las organizaciones sindicales tienen la responsabilidad de sensibilizar a lo interno de la organización para que su acción se equitativa. Pero son conscientes de que esta es una tarea que requiere de la implicación del tejido empresarial:

“Y, claro, esto que es... que resulta muy evidente, no puedes dejarlo exclusivamente al ámbito de la negociación colectiva, donde no podemos obviar que somos dos partes, y que hay que llegar a un acuerdo.

Representante organización sindical
- UGT.

EL TRABAJO DESDE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS

El papel de la administración central

Desde la reciente Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGBTI, uno de los principales pilares de actuación contra la exclusión social de las personas LGTBIQ+ es el ámbito laboral. Trabajo que se materializa con el hito que supone la realización del proyecto ADIM “Avanzando en la gestión de la diversidad LGBT en el sector público y privado³³”.

ADIM constituye una aproximación novedosa al ámbito del empleo LGBT en el sector privado y universitario cuyo objetivo es el de mejorar el respeto y la inclusión en ámbitos laborales de lesbianas, gais, bisexuales, trans y otras personas pertenecientes a las llamadas minorías sexuales -como intersexuales, asexuales o personas de géneros no binarios- incluidos bajo las siglas LGBT+. Del análisis realizado se desprenden diversas propuestas de trabajo para promover la inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones.

Ante la situación de crisis provocada por la COVID 19 y el duro impacto en la situación de la población migrante LGTBIQ+ en el empleo, entre otras, se están movilizandol líneas de trabajo en coordinación con otras subdirecciones y áreas implicadas de la administración central, así como con organizaciones

sindicales, entidades sociales, tejido empresarial y sociedad civil.

“*Nos dimos cuenta muy pronto, nada más estallar la pandemia y el confinamiento de que una parte de la problemática LGBTI en España, está muy vinculada a las migraciones.*”

Desde la Dirección hacen incidencia en la necesidad de generar un marco normativo que sirva de paraguas para la generación de la transformación de esta realidad. Algo que no podrá ser alcanzado si no se apuesta por incluir las políticas LGBTI de manera transversal, trabajando en la generación de leyes transversales que abarquen ámbitos muy diversos, pues para provocar cambios legislativos, es necesario trabajar con todos los departamentos competentes en la materia. Algo necesario pues se encuentran con limitaciones en relación a las competencias del propio Ministerio. Trabajo arduo y que requiere del tiempo de la administración para que suceda.

Este cambio no puede hacerse sino de manera interseccional, donde entran en juego tanto factores de clase, es decir, de posición económica, como razones étnico/raciales, factores de género, así como factores de orientación sexual, expresión de género e identidad de género.

“*Todas esas brechas terminan interactuando, y al final, es cierto que la población, por lo general la población migrante LGBTI, se sitúa en una posición muy débil en lo que respecta al acceso al mercado de trabajo.*”

³³ Proyecto desarrollado por la Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad de España, conjuntamente con la Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género de Portugal y la Universidad Complutense de Madrid y financiado por la Unión Europea.

Un ejemplo del trabajo transversal y colaborativo desde diferentes direcciones y órganos competenciales es el trabajo que se realizó para la generación de la Estrategia Integral contra el Racismo, Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas conexas de intolerancia, entre las que se encuentra la lucha con la LGBTIfobia. Este trabajo se generó desde el acuerdo interdepartamental entre diferentes Ministerios, junto con el consejo general del poder judicial, la fiscalía general del estado.

“A raíz de esta experiencia, se han constituido una serie de grupos de trabajo, abriendo una vía de colaboración entre diferentes áreas implicadas en la lucha contra la discriminación desde diferentes campos: desde exteriores, desde justicia, desde interior, desde migración, educación, cultura y deporte.

Volviendo a cuestiones concretas en materia de empleo, la Dirección baraja diferentes planteamientos por los que guiar su trabajo. Por ejemplo, el establecimiento de cuotas en el empleo público; favorecer o fomentar en el ámbito de la negociación colectiva que las propias empresas lleven a cabo medidas de acción positiva; o la creación de incentivos para las empresas privadas por la contratación de personas LGBTI y, en concreto, a personas trans.

En relación a estas últimas, la Dirección es conocedora de que es uno de los colectivos más afectados y, especialmente, aquellas personas nacionales de terceros países. Por ello, se plantea una línea de trabajo para el fomento la empleabilidad y la mejora de las condiciones laborales de las personas trans. Como un primer paso de aproximación a esta

realidad, se realizará un estudio de situación que oriente el planteamiento de acciones futuras.

Siendo una de las principales barreras para la inserción laboral de las personas trans migrantes, la limitación al acceso al cambio registral de sexo, desde la Dirección se está preparando un paquete de recomendaciones de cambio normativo en el que, precisamente, la mención al cambio registral es una de las prioridades a reformar en la ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. En este sentido:

“El contenido de la reforma tiene que ir en tres sentidos, en primer lugar hay que facilitar los requisitos para llevar a cabo el cambio del sexo registral, en segundo lugar permitir a menores de 18 años que puedan cambiar su sexo registral, y por último la tercera gran línea es, permitir que las personas extranjeras que residan en España puedan obtener documentos, los documentos que se expiden en España, serían la tarjeta de residencia y el permiso de trabajo, puedan cambiar su sexo en esos documentos.

Por último, más allá de las cuestiones normativas, es importante incidir en el imaginario social extendido en la sociedad. En este sentido, se hace bastante énfasis en la necesidad de generar contenidos pedagógicos y educativos en valores de igualdad de trato y contra la discriminación en el empleo como base para transformar las dinámicas sociales estigmatizadas y generadoras de exclusión.

Una mirada a las acciones desde el municipalismo

La administración y gobierno municipal incide directamente en las necesidades y preocupaciones de la ciudadanía que lo compone, siendo el órgano de la administración más próximo a su realidad. Por tanto, la administración municipal es un clave en la generación de bienestar en la ciudadanía que necesita de la cooperación institucional a mayor nivel territorial.

En este apartado se recoge la experiencia del programa municipal TransOcupació, servicio para la igualdad laboral de personas trans desarrollado desde la Dirección de Programas Transversales de Empleo – Barcelona Activa, del Ayuntamiento de Barcelona. El programa se inició con la finalidad de atender cuestiones específicas de un grupo poblacional concreto, las personas trans residentes en la localidad, pero no contaba con dotación presupuestaria, lo que supuso dificultades pero también una ventaja: *la ventaja era que, al incluirlo en un programa generalista, contribuíamos a la desestigmatización.*

TransOcupació es un programa que trabaja con complementariedad y coordinación con otros programas y servicios municipales que den respuesta global a la realidad y las necesidades de la persona en su especificidad. El planteamiento no es de la duplicación de recursos sino de optimizar aquellos disponibles para resolver las necesidades presentes. De este modo, plantean no intervenir sobre una categoría identitaria que ha acabado por desnaturalizarse, generando fronteras y alteridades.

Como comenta su responsable, las personas LGTBI y, especialmente, las personas trans son uno de los colectivos más desfavorecidos

en el acceso al empleo. Y más concretamente, si se intersecciona con otras variables sociales como la migración:

“[...] más de la mitad son inmigrantes, ya es la prueba de que, la interseccionalidad de trans e inmigrante es, efectivamente, muy importante, porque no tenemos el 50% de inmigrantes en la población.

En los casos con mayor dificultad como, por ejemplo, el de personas cuya situación administrativa no ha sido regularizada y/o con pérdida de biografía ocupacional, se desarrollan los llamados **planes de ocupación** que *son proyectos que van con contrato, para fomentar la inserción laboral de personas que lo tienen más difícil porque llevan mucho tiempo sin trabajar. Para que vuelvan a adquirir las habilidades, las competencias y los hábitos laborales...*

Aunque su duración está planteada para 6 meses, se ha conseguido ampliar a 12 meses para cumplir con los requisitos exigidos para la regularización de las personas que se encuentran en una situación de irregularidad administrativa. Esta modificación en las bases del plan requiere de un fuerte trabajo de intermediación con las empresas con la finalidad de disminuir las barreras que, desde la estigmatización y el prejuicio hacia las personas trans, genera resistencias a su contratación. Las mayores dificultades se presentan, sobre todo, con las PYMES ya que cuentan con recursos limitados. Sin embargo, el trabajo con grandes empresas suele ser facilitarse a través de sus programas dentro de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que cuente con el trabajo por el fomento de la empleabilidad de grupos en mayor riesgo de exclusión social.

La intermediación con las empresas se realiza siempre con la autorización de la persona, pues se maneja información privada acerca de la identidad de género de la persona. TransOcupació sensibiliza y trabaja con la empresa en relación a los estigmas y prejuicios en torno a la transexualidad, así como a cuestiones administrativas, como el cambio registral en su documentación. Si esta intermediación es exitosa, las personas beneficiarias del programa podrán acceder a una entrevista con dicha empresa. En general, las empresas no suelen oponer resistencia en las primeras fases del programa pero cuando se va acercando la posibilidad de establecer la relación, surgen inconvenientes y justificaciones.

Actualmente, el programa ha alcanzado un porcentaje de entre el 25-30% de inserción laboral. Podría sorprender el aumento de la contratación de personas participantes en el programa durante el tiempo que duró el estado de alarma provocado por la COVID 19. Sin embargo, al analizar los casos:

“ [...] quienes están con situación social más complicada, que tenían necesidad, pues lo que sea: trabajar de noches, pues de noches, limpieza de COVID, lo que toque.

Una vez se ha vuelto a un estado de “normalidad”, el volumen de contrataciones ha vuelto a descender. Algo que evidencia la instrumentalización de la mano de obra de las personas en situación de exclusión, como las personas trans o las personas migrantes, utilizada para atender las necesidades de producción puntual de los sistemas de producción capitalista.

En todo caso, el trabajo que desde Barcelona Activa se viene realizando en los últimos años ha empezado a calar en el ideario social en torno a las personas trans, visibilizando historias de éxito alejadas del prejuicio contra las mismas. Por ejemplo, previamente a la existencia del programa, las empresas tenían el temor de que contratar a personas en riesgo de exclusión era traer un problema a la empresa. Sin embargo, con el apoyo y la intermediación del programa de TransOcupació, las empresas han bajado un poco las barreras para la contratación de personas trans. En cuanto a los sectores de actividad que presentan mayores resistencias, aquellos más “masculinizados” son los que plantean más dificultades en la contratación de mujeres trans, situación que no sucede, en el mismo grado, con los hombres trans tienen menos.

Desde el programa consideran que este giro en la sociedad barcelonesa viene también motivado por el trabajo que, desde hace años, se viene realizando por el Ayuntamiento de Barcelona. Por ejemplo, con la creación de la Concejalía de Feminismos y LGBTI, el Plan municipal para la diversidad sexual y de género: Medidas para la igualdad LGTBI, 2016-2020; la participación en la red de municipios LGBTI de Catalunya; etc.

Un trabajo que, quizá, también haya contribuido a que las personas trans se sientan interpeladas por los servicios municipales y acudan a los mismos. En los últimos 8 años se ha conseguido que los servicios públicos de empleo sean vistos como un espacio que acoge a las personas trans. Realidad que aún no se está dando en otros programas municipales, por lo que aún queda mucho trabajo por realizar.

Desde el programa de TransOcupació analizan los sesgos y el desconocimiento sobre

transexualidad de la propia red de profesionales que trabajan por la inserción sociolaboral de las personas trans. Por ello, realizan trabajo de sensibilización y formación con la plantilla.

Asimismo, realizan este trabajo de sensibilización con las propias empresas pues, cuando una persona inicia su tránsito estando contratada, se encuentran con que la empresa no acompaña ese proceso. Por ejemplo, se han encontrado con mayores resistencias cuando el desarrollo del trabajo implica el uso de los vestuarios o duchas colectivas. Algo que puede acabar con el abandono forzoso del puesto de trabajo por parte de esa persona. Con la intención de eliminar este tipo de discriminación, se está elaborando un protocolo de género que pretenden ampliar a los servicios de las administraciones públicas.

En cuanto al trabajo con las personas beneficiarias del programa, trabajan en la puesta en valor de los estudios, sobre todo universitarios, realizados en otros países, así como de la experiencia laboral cualificada desarrollada en el país de origen, aspectos ambos devaluados por el empresariado.

La pérdida de biografía ocupacional es algo que sucede a muchas y diversas realidades: personas que ejercen la prostitución, que hayan estado en la cárcel, con problemas de drogadicciones, con personas que hayan estado por problemas económicos en servicios sociales y han estado largas temporadas sin trabajar. En estos casos, como en el caso de las personas trans, se enfoca el currículum de manera funcional. Es decir, detallando las funciones desarrolladas y las capacidades adquiridas en lugar de destacar las fechas y lugares en las que se realizaron.

En otras ocasiones, cuando la experiencia laboral es escasa o no va a ser considerada, como puede ser cuando trabajan con personas jóvenes, o en la reorientación del perfil profesional de las personas trans posterior a su tránsito o con personas en proceso migratorio, realizan un abordaje por competencias tanto técnicas como personales. Además, rescatan el llamado currículum oculto, es decir, habilidades, actitudes, etc., que no se han adquirido en el ámbito laboral normalizado: voluntariados, hobbies, etc.

Por último, realizan una mirada crítica y reflexiva sobre la dirección que toma la inserción laboral en estos casos. Trabajar desde el planteamiento de ocupaciones que sean factibles, aun aumentando las posibilidades de empleabilidad de las personas, suele caer en roles estereotipados de la división sexual del trabajo, en la etnoestratificación... Siendo conscientes de lo anterior, una vez estudiado el caso individual, se plantea un abanico de posibilidades. Un plan A con mayor posibilidad de inserción laboral, es decir, de empleabilidad; y un Plan B, en el que disminuyen las posibilidades de contratación en un menor período de tiempo, pero que tiene en cuenta otra serie de intereses de la persona. También se puede empezar por facilitar el acceso al mercado laboral a través del plan A, mientras se va trabajando el plan B hacia un trabajo más deseado.



ANÁLISIS Y PRINCIPALES RESULTADOS

En este apartado sintetizamos los principales resultados de la investigación en relación a las hipótesis planteadas y su incidencia en la inserción laboral de las personas migrantes LGBTQ+.

El análisis aquí recogido pretende servir como aproximación a las experiencias de discriminación en la búsqueda de empleo desde las voces de las propias personas migrantes LGBTQ+ así como de los diferentes agentes socioeconómicos implicados.

ESTRATEGIAS DE SOBREVIVENCIA

En este punto queremos reflejar las estrategias que las personas entrevistadas desarrollan para acceder al mundo de lo laboral. A veces en las grietas que se les abren, otras en los márgenes de un ámbito que les es hostil, pero siempre creando espacios de manifestación de su agencia individual y colectiva.

El ocultamiento

La disyuntiva entre visibilizar u ocultar conforma un nudo central en las vidas no heterosexuales. En la valoración del riesgo que realiza la persona sobre lo que supone incorporar más variables de exclusión, se opta por el ocultamiento y el silencio como estrategia para protegerse de las violencias a las que se expone si su orientación sexual y/o identidad de género fuera de la heteronorma es visible. Entre esas violencias estará la exclusión del mundo laboral.

En contra del imaginario heteronormativo extendido, el ocultamiento no consiste solo en no decir expresamente la orientación sexual de la persona. En la mayoría de las ocasiones son acciones y/o comportamientos normalizados de la vida cotidiana

sustentados en el discurso binario y de naturalización de la heterosexualidad que pasan desapercibidas para aquellas personas no sexo/género disidentes. Por ejemplo, conversaciones en los espacios informales de una entrevista que suelen aproximarse a cuestiones personales como con quién vives o dónde fuiste de vacaciones, preguntas en la propia entrevista en la que describas un momento importante en tu vida que puede suponer exponerse, etc.

La orientación sexual y/o identidad de género también se invisibiliza omitiendo información en el currículum. Algo que podría ser considerado como positivo y que añade valor a una candidatura, como el hecho de realizar voluntariado en entidades LGBTQ+, se omite en el currículum pues dejaría expuesta a esa persona, disminuyendo sus posibilidades de ser seleccionada³⁴.

Los perfiles personales en redes sociales también se convierten en un espacio en el que controlar la información que se hace pública. Aunque poco convencional, la consulta de los perfiles de las candidatas/os a un puesto de trabajo está siendo utilizada en los procesos de selección. Así lo confirma un informante en el trabajo de campo quien trabaja en la selección de personal. Teniendo en cuenta que existe la posibilidad de rastreo en las redes sociales, como por ejemplo Facebook, al preguntar sobre ello a las personas participantes, encontramos

34 Según el informe *Miradas a la sociedad* realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) realizado en una decena de países miembros para evaluar la discriminación en la contratación, se verificó que sus posibilidades de llegar a una entrevista de trabajo son 1,5 inferiores cuando en su currículum señalan que han trabajado en un organismo vinculado a los LGBTQ o han pertenecido a una ONG que los defiende.

diferentes respuestas: o bien mantienen su perfil en privado para que no sea accesible; o crean dos perfiles dejando uno de ellos libre de cualquier información que les vincule con lo LGBTQ+; o no publican contenidos que puedan hacerles visible.

Respecto a las personas con variaciones intersexuales también se ven forzadas al ocultamiento como estrategia para evitar situaciones violentas e invasivas. De lo contrario, podrían ser objeto de discriminación y abusos si sale a la luz sus características sexuales o si se considera que no se adecúan a las normas de género³⁵.

En el caso de la mujer cisgénero bisexual tiende a asumir su faceta heteronormativa pues así es percibida dentro de la norma. Nuestra entrevistada comenta que prefiere no decir que es bisexual por seguridad. Es conocedora de que cuando se descubra su bisexualidad tendrá problemas, pero no por la bisexualidad en sí, sino que serán juzgadas por la salida del molde heterosexual.

Las mujeres cis lesbianas más jóvenes mantienen su orientación sexual oculta en sus relaciones laborales así como en otros espacios, quizá a causa de la interiorización del estigma de la sexualidad no heteronormativa en las mujeres. Algo diferente en el caso de las mujeres cis lesbianas de mayor edad, principalmente aquellas racializadas quienes, a pesar de ser visibles en otros ámbitos de su vida, manifiestan que el ocultamiento es una estrategia de protección necesaria para evitar sufrir violencias en aquellos ámbitos públicos, como es el caso del empleo.

En cuanto a las personas trans, como veremos más adelante, existe una diferencia significativa entre aquellas con mayor *passing* y que, además, pudieron realizar el cambio registral de nombre. En esta situación se encuentran, principalmente, los hombres trans entrevistados. El hombre trans más joven se plantea la visibilización de su identidad como posicionamiento político aunque, en ocasiones, tras la valoración de la situación, opta por no hacerse visible.

En este sentido, y en relación a lo recogido en el trabajo de campo, es importante destacar como el posicionamiento político y el activismo también se relacionan con una mayor visibilidad en otros ámbitos. Algo observado en las personas trans cercanas a entidades LGBTQ+ y mujeres cis lesbianas con respecto al movimiento feminista.

También las personas más proclives a visibilizar su orientación sexual son aquellas que tienen cierto status social generado por su profesión (médico) y/o ámbito de trabajo (recursos humanos, empresa transnacional), y por la seguridad generada al tener una relación contractual estable en un entorno laboral que sienten con mayor apertura.

Aplazamiento forzoso de la identidad

El peso de los mandatos cisheteronormativos presentes en las estructuras sociales, entre las que se encuentra el mercado laboral, tiene un peso crucial en la forma en la que se relacionan las personas entrevistadas con el empleo, algo que hemos podido apreciar en los relatos recogidos.

Aquellas personas que no responden a los mandatos estereotipados de una estructura social construida en base a normas del

35 "Libres e Iguales". Campaña mundial de las Naciones Unidas contra la homofobia y transfobia. Consultado en https://unfe.org/system/unfe-72-Intersex_Factsheet_SPANISH.pdf

binarismo sexual, son forzadas a renunciar a su identidad para poder acceder al empleo. Principalmente, son mujeres trans de entre 40 y 50 años, con menor cisapariencia, mayor inestabilidad laboral y en relaciones contractuales informales quienes reflejan mayor grado de violencia.

“Mira ahorita como tengo que salir a trabajar que me siento incómoda porque yo no soy así. A mí me gusta salir arreglada, con cabello, bueno depende en que trabajo. He trabajado en cocinas, pero todo mi trabajo tengo que ir, pelo amarrado, sin maquillaje, [...] pero ni las uñas te dejan.

Mujer trans, latina, Perú, heterosexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

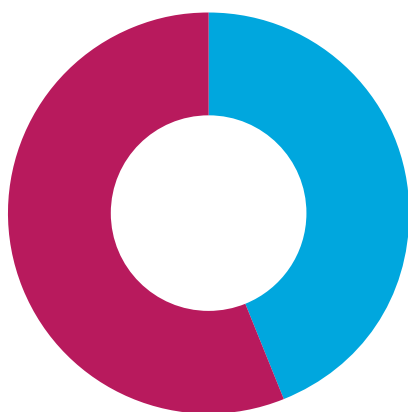
Casi la mitad de las mujeres trans entrevistadas se ven forzadas a presentarse

atendiendo a los roles estereotipados del género que se les asigna socialmente. Es decir, aparentan ser un hombre cis homosexual con comportamiento “afeminado” pues se encuentran, en cierto sentido, más aceptadas bajo este código.

El aplazamiento de la construcción de género como vía para acceder a un empleo no asegura alcanzar el puesto de trabajo. Además, aunque de este modo se reducen algunas violencias y agresiones en su cotidiano, esta identidad también es castigada al no cumplir los códigos de la homonormatividad.

De otra parte, en la aceptación social de una mujer trans, la estética y la hiper feminización juegan un papel determinante. En este sentido, es mucho mayor la presión sobre ellas que sobre las personas transmasculinas. Los hombres trans entrevistados expresan estar en una mejor situación en comparación con las mujeres trans. Por un lado, son conscientes del privilegio que ser

El **44% de las mujeres trans** entrevistadas adoptan la **identidad social esperada como estrategia** para reducir los efectos de la discriminación.



hombre les supone en cualquier ámbito de la vida y, por otro, el mayor cispasing de los hombres trans en relación a las mujeres trans.

“*Mira, ni cambiando la ropa, hija. Porque total, a mí se me nota. [...] A mí me gusta que se me vea un tra-vestí. Porque así nací, así fui y punto. A mí esas que estas, “chis, chis”, no. Pero yo soy como soy y moriré como soy.*

Mujer trans, latina, Perú, heterosexual, 50 años, ocupacional, Madrid.

Ajustarse a los códigos **sexo-genéricos y etno normativos**

La heteronormatividad se expresa por medio de códigos compartidos en el imaginario social sustentado en estereotipos de género que fijan unos esquemas de apariencia, vestimenta, estética, comportamiento, maneras, etc., que parecen acentuarse en el ámbito de lo laboral, pudiendo suponer la exclusión del mismo.

Como hemos visto, para sobrevivir en el contexto del empleo, como en otros, hay que no destacar, no salir de la norma. Para ello, se adoptan conductas y actitudes que no expongan o hagan visible una orientación sexual y/o identidad de género fuera de la heteronormatividad. Estas violencias se sustentan en la reproducción de un discurso binario y naturalizado de la sexualidad y son acciones que, en la mayoría de los casos, terminan normalizándose en la vida cotidiana. Algo que deja huella en la vivencia de la identidad y del propio cuerpo.

Por un lado, aquellas personas con **expresiones de género** diferentes a lo que socialmente se adjudica a su identidad social, como son las personas disidentes sexo-genéricas, personas queer o no binarias, reportan haber sentido un trato diferente e, incluso, consideran que ha supuesto una desventaja frente a otras personas en la selección de personal. Por ejemplo, las mujeres cis lesbianas relatan haber recibido comentarios acerca de su aspecto alejado al modelo social de mujer: pelo rapado o corto, la ausencia de maquillaje, los tatuajes visibles, etc. Son conscientes de que su aspecto físico es un punto a favor o en contra dependiendo del ámbito laboral y empresa, siendo más positivo en espacios LGTBIQ+, sobre todo, relacionado con el ocio. Algo que también comentan algunos de los hombres cis gais entrevistados.

En este mismo sentido, y como quedó recogido en el apartado anterior, hay que mencionar la discriminación de los mandatos cisheteronormativos en los cuerpos de las personas trans y, principalmente, en las personas transfemeninas.

En general, las personas no heterosexuales tienden a ajustarse a las normas heteropatriarcales optando por asumir una expresión de género más aceptada dentro de los cánones de la **homonormatividad**.

Por otro, el modelo de empleo tiene un **marcado componente etnocéntrico**. Al igual que en cuestiones sexo-genéricas, el imaginario social en torno a la apariencia y vestimenta en el ámbito laboral se construye desde la imposición de códigos occidentales, en concreto, euro-blancos. Como comentaban varias de las personas entrevistadas, se tiene en cuenta la apariencia a la hora de presentarse a una entrevista vestido de “latino” o expresiones como “no es lo mismo un blanco mal vestido que una negra mal

vestida”. Incluso, una persona afrocolombiana entrevistada manifiesta no comprar ropa con colores llamativos pues ha aprendido, en su tiempo de residencia en España, el estigma asociado a los mismos.

Esta concesión forzada de ocultar o camuflar aquello que se marca como diferente, refuerza el ideario social de aceptación de las disidencias sexo-genéricas, de las diferentes culturas, etc., desde una lógica de poder en la que es aceptado aquello que se construye desde los parámetros de la cis-hetero y etno-normatividad. Es decir, siempre y cuando en la lógica jerárquica, unas subjetividades y realidades se encuentren en subordinación a aquellas hegemónicas. En este caso, lo cis frente a lo trans, la heterosexualidad frente a la homosexualidad, lo autóctono frente a lo extranjero, la blanquitud frente a la racialidad, etc.

En relación con las estrategias recogidas hasta ahora, es necesario salir de la lógica blanca-occidental acerca de la visibilidad como posicionamiento político o, en ocasiones, desde una mirada condescendiente de que será mejor para esa persona. En efecto, nadie debería estar obligada/o a ocultar su identidad y vivir con ese temor. El ocultamiento no es una estrategia gratuita ni fácil. Por ello, la agencia en la decisión sólo puede ser de esa persona. Mostrarse constituye un reto crucial que supone una serie de riesgos que no tiene las mismas consecuencias en todas las vidas. Como dicen varias de las personas entrevistadas procedentes de Colombia **“La necesidad tiene cara de perro”**.

“Si en algún momento tendría que fingir para aplicar a algo, yo lo haría, porque la necesidad es algo que nadie se imagina, y el tener que acostarte tú con hambre, tú te lo piensas. Y muchas veces accedes y declinas de tus mismos parámetros y de tus mismos ideales por un bocado de comida.

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 34 años, grado, Barcelona.

Autoorganización

“Como llegué aquí sin nadie, no conocía a nadie, no tenía nada, y empecé sola. Eso sí, acercándome a los lugares donde había movimiento trans.

Mujer trans, latina, Honduras, heterosexual, 34 años, profesional, Barcelona.

Las dificultades de un contexto laboral que ofrece opciones de exclusión provocan la aparición de formas y alternativas para la resistencia individual y colectiva fuera del orden formal y excluyente del mundo laboral.

Por ejemplo, la organización en redes de apoyo y/o a través de grupos organizados como puede ser la participación en asociaciones de personas dentro del abanico LGTBIQ+, es un mecanismo que permite poder encontrar, no sólo un preciado apoyo social y emocional, sino también la posibilidad de generar opciones de empleo y/o autoempleo. En este sentido, entre las personas participantes en este estudio, dos de las mujeres trans entrevistadas trabajan en el sector de la

intervención social con población vulnerable y/o del colectivo LGTBIQ+, pudiéndose considerar nichos de empleo.

Es importante destacar que las redes de apoyo o la participación en grupos y organizaciones activistas suponen una malla de apoyo y contención de las discriminaciones. No obstante, no es fácil encontrar entidades y colectivos en los que se crucen variables raciales, sexogenéricas, migraciones, etc., en el mismo grupo. Además, como hemos comentado, algunas personas migrantes manifiestan miedo al rechazo de la propia comunidad de origen por su disidencia sexogenérica o de la sociedad española por su condición de migrante o persona racializada, algo que les aleja de participar en estos grupos. Por ello, es imprescindible fomentar espacios de encuentro e intercambio en los que se creen redes entre los distintos grupos.

Asimismo, en el caso de las personas que realizan trabajo sexual ya sea por elección o por ser la única opción para generar ingresos, en este estudio así lo explicitan un hombre cis homosexual y una mujer trans heterosexual, mencionan la **autoorganización** como una apuesta para mejorar su situación. Se trata de mejorar sus condiciones laborales, por ejemplo, generando el reconocimiento de su trabajo a través del autoempleo. Optamos por nombrarlo como autoorganización en lugar de autoempleo forzado pues, a pesar de que surge como respuesta a la exclusión laboral existente, son elegidas desde la determinación y agencia en la decisión por parte de las personas entrevistadas.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE MIGRANTES LGTBIQ+

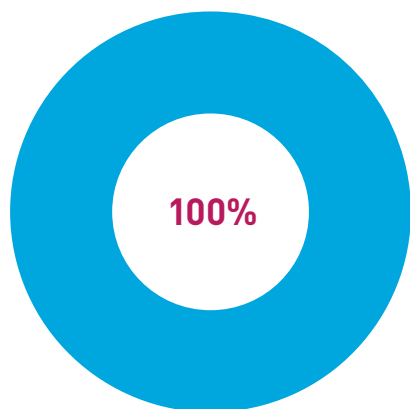
Las personas migrantes LGTBIQ+ comparan muchas de las necesidades y preocupaciones que otras personas en su proceso de migración: subsistencia, movilidad económica y profesional, la adaptación a un país nuevo, relación con el país de procedencia, mantenimiento de la cultura, etc. (Araneda, 2011)³⁶.

Es importante aclarar que la trayectoria laboral de una persona es el resultado de la combinación de diferentes factores y contextos concretos. Existen una serie de normas y elementos subjetivos que subyacen en la relación de la persona migrante LGTBIQ+ con los procesos de búsqueda de empleo, algo que complejiza el fenómeno migratorio, devolviendo a las y los migrantes un estatus de seres humanos complejos y a las migraciones el estatuto de hecho social total (Sayad, 2002; en Osborne, 2012).

Al valorar si la condición y las oportunidades laborales de estas personas se ven condicionadas o perjudicadas por su orientación sexual y/o identidad de género no heteronormativas, encontramos un amplio consenso. La totalidad de las personas entrevistadas afirma que su orientación sexual y/o identidad de género supone una desventaja a la hora de acceder al mercado de trabajo. Además, son conscientes de ya que parten de una posición de desventaja como migrantes en comparación con las personas nacionales.

36 Araneda, R. 2011. Situació dels immigrants lgtb. Una visió complexa de la diversitat. *Nous Horitzons*, 203, d44.

■ Ser LGBTIQ+ es una desventaja en el empleo



La **totalidad** de las personas entrevistadas afirma que la **orientación sexual y/o identidad de género** supone una **desventaja** a la hora de acceder al mercado de trabajo.

A continuación, incluimos una serie de **factores de riesgo** que repercuten directamente en su relación con los procesos de búsqueda de empleo. A pesar de estos factores de riesgo, existen una serie de aspectos que facilitan la relación de las personas migrantes LGBTIQ+ con dichos procesos de búsqueda de empleo que pueden servir de **protección**.

Lo peligroso es transgredir el género

Uno de los principales factores de riesgo es el de la transgresión de género. Es decir, romper el orden social establecido y construido históricamente sobre la base de unos roles patriarcales que definen la **identidad de género** de la persona con aquella que socialmente se asigna a los cuerpos desde una lógica sexista binaria.

Las personas trans femeninas, masculinas o no binarias, como cuerpos transgresores

a esta norma social, encuentran mayores dificultades y situaciones de discriminación, violencia y exclusión social en su relación con el entorno frente a las personas cisgénero. Aunque es un factor de peso en su inserción sociolaboral tenemos que entender esta como el resultado de una compleja combinación de factores que se entretajan a lo largo de su trayectoria laboral y, siempre, en relación a un contexto concreto.

Algo clave en cuanto a las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo es el ser **visiblemente trans**, ya se manifieste por cuestiones de apariencia física, la voz, etc., o por cuestiones administrativas como el no tener la documentación oficial ajustada a la identidad de la persona, cuestión que abordamos más adelante.

En cuanto a la **cisapariencia** o *passing*, su impacto se hace evidente en las diferentes experiencias relatadas por las personas trans participantes en este estudio. Las mujeres



La sensibilización y formación de diferentes agentes socioeconómicos y, especialmente, el tejido empresarial, en materia de identidades de género no normativas y transgenerismo que fomente un cambio en la forma de entender la diversidad humana alejada de la patologización.

En este sentido, es de vital importancia eliminar cualquier referencia a la disforia de género y uso de un lenguaje que patologice la transexualidad en la Ley 3/2007. Además, como plantea la proposición de Ley 122/000072, eliminar las exigencias establecidas en el artículo 4 de dicha ley.

Asimismo, la aprobación de la Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género (122/000191) presentada en el año 2017 y aún paralizada en el Congreso supondría contar con el marco normativo bajo el que reconocer y asegurar los derechos humanos y la igualdad de trato de las disidencias cisheteropatriarcales.

trans, excepto la mujer más joven, expresan situaciones de discriminación constante, explícita y agresiva en diferentes momentos del proceso de búsqueda de trabajo: en la selección para cursos de formación, en las prácticas laborales de los mismos, en entrevistas y períodos de prueba, etc. En el caso de la mujer más joven (26 años), la forma en la que es vista - “*Gracias a Dios, tengo un buen passing*”- está facilitando ser seleccionada en las primeras fases del proceso, asociando el no alcanzar resultados favorables a no tener cambiada su documentación.

Los hombres trans participantes manifiestan encontrarse con menos dificultades en comparación con las mujeres trans debido a su mayor cispasing. Ellos eligen si quieren compartir esta información o no, algo que, de entre los tres entrevistados es el participante más joven quien, en ocasiones, se hace visible como hombre trans como

posicionamiento político que cuestiona el cisgenerismo³⁷.

Dicho participante, un hombre transexual de 22 años, asimismo manifiesta ser consciente de que por su edad ha podido acceder a mejores tratamientos y en mejores condiciones que las personas nacidas en otro tiempo. En este sentido, diferenciamos entre las barreras derivadas de la edad, (el edadismo como estigma social), del **momento temporal**. Es decir, tiempo en el que se ha nacido y que ha posibilitado acceder a mejores tratamientos y/o intervenciones lo que posibilita tener un mayor o menor cispasing, en la misma línea que los resultados obtenidos

³⁷ Posicionamiento que presupone que todas las personas se identifican con el género atribuido al nacer en función del sexo (Missé, 2013).

por Coll-Planas y Missé en su estudio realizado en la ciudad de Barcelona³⁸.

En relación a la temporalidad, como también recogen Coll-Planas y Missé (2018), es importante tener presente el estadio en el que se encuentra la persona en relación a su proceso de vivir según la identidad de género sentida, así como la edad en la que se inició la transición.

Mostrarse lesbiana

“¡Ocultas! Seguimos ocultas, seguimos bajo una sombra, y... siempre.

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 34 años, grado, Barcelona.

La lesbiana, en su confrontación con el modelo establecido desde la heterosexualidad obligatoria, supone una amenaza para el sistema heteropatriarcal mucho más que el gay: son una especie de no-mujer, que no cumple su papel social de ser madre de una familia tradicional siendo aún más peligroso el modelo alternativo de familia que plantean, que no se subordina al hombre pues no establece relación con él, llevando incluso a crear este imaginario de querer ocupar el papel del hombre. En tanto que amenaza al sistema es mejor mantenerla oculta y, como mucho, tolerar la lesbiana “no evidente”, aquella que se asociaría, dentro del binarismo de género, a lo femenino. Estaríamos hablando de la homosexualidad tolerable,

aquella que se ajusta al modelo (homo) normativo.

La mujer no heterosexual que se aleja de las normas sociales sobre la sexualidad sigue asociándose con roles estereotipados del binarismo de género asociados a lo masculino, creando un imaginario desde el que se marca y enjuicia sus rasgos físicos, la performatividad³⁹ de sus movimientos corporales, las formas o estilos comportamentales, etc.

Al considerar que no se corresponde con su género, es negativizado y visto como algo perverso, creando incluso un lenguaje despectivo para referirse a “eso otro”. La interiorización del estigma es muy diferente de una a otra persona; mientras que algunas de las entrevistadas se reapropian del insulto y se nombran como “bollera” (término más empleado en España), otras incluso sienten cierto reparo al decir “machorra”, como recogimos anteriormente.

Por ejemplo, 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. En este sentido, alguno de los hombres cis gays entrevistados comentan que se ve más a chicos gays de dependientes que a lesbianas; o el caso de ocultar su orientación sexual en un trabajo de contacto con otras mujeres como clientes.

38 Coll-Planas, G; Missé, M. (2018). Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales, [S.l.]*, v. 13, n. 1, p. 45-68, jun. ISSN 1989-1385.

39 Concepto acuñado por la filósofa Judith Butler en su texto de 1990 “El género en disputa: feminismo y la subversión de la identidad” con el que hace referencia a que los actos, comportamientos, etc., vienen dados como si hubiesen sido previamente ensayados, en función de normas sociales de género que exceden al propio individuo.



Contar con un marco normativo como una Ley Estatal de igualdad LGBTI que reconozca los derechos de las personas LGBTI y que posibilite la generación de mecanismos contra la discriminación y la LGBTIQ-fobia en todos los ámbitos de la vida y, por tanto, en el empleo.

NO CONFORMIDAD CON LA CIS-HETERONORMA

A modo de síntesis, cuanto más visible se es en cualquiera de los factores sociales de exclusión, mayor será la situación de discriminación vivida. La percepción de no conformidad con la heteronormatividad y las ideas preconcebidas sobre la apariencia y el comportamiento que supuestamente han de tener las identidades sociales construidas como mujer y hombre, aumenta las posibilidades de vivenciar situaciones de desventaja y discriminación.

“Si eres una persona trans cis aparente, evidentemente tu discriminación va a ser mucho menor a la hora de buscar empleo. Si eres una persona gay, lesbiana, bisexual sin pluma, va a ser más fácil, etc., etc. Yo creo que el factor importante sería aquí la visibilidad, la visibilidad del estigma, más discriminación tendrás.

Profesional programa LGBTI
Comunidad de Madrid.

El componente de género

Las mujeres participantes se han encontrado con más situaciones de discriminación sexista en sus relaciones de búsqueda de trabajo. Asimismo, los sectores laborales y puestos de trabajo a los que optan tienen una marcada división sexual que viene acompañada de una menor retribución. Este último aspecto no solo aumenta la brecha salarial sino también la social derivada del menor acceso a los recursos.

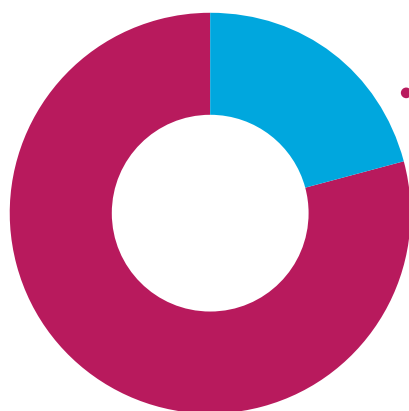
Además, las mujeres trans se encuentran en la intersección de dos formas de opresión: la transfobia y la misoginia. En este caso hablamos de transmisoginia⁴⁰ y no de algo más general como es la transfobia, siendo la primera una forma de discriminación centrada en las mujeres trans y las personas no binarias en el espectro transfemenino del género.

Como indica la autora del término en su texto: *Cuando la mayoría de bromas hechas a costa de las personas trans se centran en “hombres con vestidos” u “hombres que quieren cortarse el pene”, eso no es transfobia - es transmisoginia. Cuando la mayoría de violencia y de agresiones sexuales hacia personas trans son dirigidas hacia las mujeres trans, eso no es transfobia - es transmisoginia.*

En este sentido, y como vimos anteriormente, algunas de las mujeres trans participantes se mueven por la identidad femenina o masculina para reducir la conflictividad en el entorno laboral, siendo ésta última la que les aporta mayores niveles de autoridad y seguridad, relativamente.

⁴⁰ Serrano, Julia (2007). *Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity*. Seal Press.

■ SER MUJER ES UN FACTOR DE RIESGO



El 21% de las mujeres participantes en el estudio se encuentran **sin ningún tipo de trabajo**, ya sea este formal o informal, situación en la que no se encuentran los hombres.

Aunque no podamos considerarlo un dato representativo, es importante reflejar que los hombres trans y cis participantes en el estudio se encuentran trabajando, ya sea de manera regulada o en la economía sumergida, en un porcentaje mayor que las mujeres.

La racialización y la posición social de migrante

“*A las mujeres nos falta demasiado, por ser mujeres, por ser gais, y yo por ser negra.*”

Mujer cis, afrocolombiana, lesbiana, 34 años, grado, Barcelona.

La intersección de los estigmas sociales comentados hasta este punto y las construcción jurídica del y la “migrante” conforman realidades complejas y experiencias de vida muy diferentes entre sí. Es necesario comprender la complejidad del impacto diferencial que cualquier divergencia de la heteronormatividad tiene en las personas pertenecientes a una minoría, al ser estigmatizadas de múltiples maneras.

La vivencia de una realidad enmarcada en una sociedad eminentemente patriarcal, cis-heteronormativa y colonial se hace evidente en las experiencias de las mujeres trans y de las mujeres cis lesbianas afrodescendientes e indígenas participantes en el trabajo de campo.

Aunque hemos podido observar que las personas entrevistadas manifiestan haber

vivido diferentes formas de violencia por su identidad sexo-genero disidente, también expresan que las mayores dificultades en su trayectoria en el país de destino se derivan de su posición de migrante y de su estatus jurídico.

En este sentido, varias son las entrevistadas que manifiestan que es la cuestión racial o el hecho de proceder de países no europeos el origen de su estigmatización y trato diferente. Además de lo anterior, las personas entrevistadas procedentes de Argelia, Marruecos o Kenia manifiestan haber recibido trato discriminatorio y agresiones verbales en relación a componentes religiosos vinculados con sus países de procedencia.

“Me llamaba mucho la atención, hablando con ellos, este doble o triple armario que tenían. ¿Por qué? Si tenían mucha pluma tenían que, frente a su mundo árabe, no tenían que aparentar ser una persona LGTB. Frente a su mundo LGTB no tenían que aparentar ser una persona árabe.” “Yo veía que la gente con mejores trabajos, entre comillas, eran personas que eran invisibles en los dos aspectos. Es decir, eran personas que parecían con rasgos europeos y, a su vez, también personas que no tenían pluma.” Tenían un buen passing en diferentes categorías sociales.

Profesional recurso público LGBTI, Madrid.⁴¹

Es importante reflejar que el marco jurídico español en materia de extranjería se fundamenta en la idea económica que establece el acceso a la ciudadanía, entendiendo esta como el acceso a derechos y responsabilidades como participante en la sociedad, desde la relación contractual de la persona con el empleo.

La consideración de sujeto jurídico se alcanza con dependencia a la dimensión laboral. En este sentido, aquellas personas cuya situación administrativa no se encuentra regularizada tienen mayores dificultades para poder acceder, no sólo a un mercado laboral que las excluye, sino a los propios programas de inserción sociolaboral complicando más aún su proceso de migración e inclusión en la sociedad de destino. Además, los tiempos administrativos para tramitar la regularización jurídica no se corresponden con los tiempos de vida, colocando a las personas migrantes en situaciones de alta vulnerabilidad.

Con ello, el país de destino no se muestra protector pues el sistema no favorece el acceso a los requisitos exigidos para su inclusión en la sociedad, o sea, que esta persona puede estar 6 meses, 1 año, intentando sobrevivir como pueda, como expone en el grupo focal uno de los profesionales en inserción social con personas migrantes LGTBIQ+ de Madrid.

La posición de la persona migrante residente en el país como extranjera también se evidencia en la negación de acceso a la rectificación registral del sexo. Aspecto mencionado como una gran barrera para las personas trans nacionales de terceros países que residen en España. Este trámite que posibilita el cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil es accesible para aquellas personas que hayan adquirido la nacionalidad española.

41 Martín, Lola (Coord.), Villaamil, Fernando, Ródenas, Manuel (2007). Estudio sociológico y jurídico sobre homosexualidad y mundo islámico. CO-GAM. Subvencionado por la Comunidad de Madrid, Consejería de Inmigración.



La influencia del marco legal en el proceso de inserción laboral

La situación de las personas en referencia al marco legal es otro factor que influye en los procesos de inserción laboral. De acuerdo con los datos de la encuesta realizada para el *Estudio de mercado laboral para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y análisis de impacto del programa de asilo* realizado por CEAR, contar con una autorización de residencia temporal o con una tarjeta de residencia comunitaria son las situaciones legales que más se vinculan con el acceso al empleo.

Como es sabido, carecer de documentación es el factor que excluye, directamente, del acceso al empleo. Siendo este uno de los requisitos necesarios para la obtención de la misma, la iniciativa empresarial o por parte de entidades públicas para facilitar la inserción sociolaboral de las personas nacionales de terceros países a través de contrataciones y/o programas de empleo, aportaría la protección necesaria para el establecimiento del proyecto vital.

Además, en un contexto de crisis como el actual, se hace urgente la eliminación de las barreras administrativas para la resolución de las solicitudes y renovaciones presentadas.

Más allá del estatus jurídico en el que se encuentran las personas entrevistadas, en general, expresan sentirse en desventaja frente a las personas nacionales en el acceso al empleo. Son muchas las situaciones recogidas en sus relatos que develan la materialización de los estereotipos y prejuicios sociales presentes en el ideario social sobre la persona inmigrante en los procesos de selección de personal. Por ejemplo, las experiencias descritas en torno a la credibilidad de su experiencia laboral o de los estudios alegados, el ser consideradas intrínsecamente como menos capaces de entender indicaciones y/o conceptos o, incluso, ser de poco fiar o peligrosas.

En el siguiente apartado recogemos otros ejemplos de prácticas y mecanismos generados desde esta construcción del inmigrante

que obstaculizan el acceso de las personas nacionales de terceros países al empleo, como pueden ser las relaciones contractuales informales, las condiciones laborales precarias o la segregación del mercado laboral, por ejemplo.

Nivel de estudios y experiencia profesional

El diferente nivel de formación alcanzado por las personas entrevistadas puede responder a muy diferentes motivos: situaciones familiares complejas, cuestiones económicas, o causados por factores psicosociales provocados por el estigma social sobre la disidencia sexogenérica (acoso escolar, abandono forzoso de los estudios, etc.). Por ejemplo, en el caso de las personas trans o personas con

variaciones sexuales pueden suspender sus estudios o finalizarlos en un margen mayor de tiempo, a causa de las hospitalizaciones y posteriores recuperaciones de los procesos médico-quirúrgicos.

En el caso de las personas entrevistadas, las personas de mayor edad y provenientes de países de América del Sur alcanzaron niveles formativos de menor grado, habiendo logrado formación ocupacional a través de los cursos ofrecidos por programas de inserción sociolaboral. Es importante mencionar que los cursos de formación ofertados reproducen la división sexual del trabajo, ofreciendo a las mujeres trans y cis aquellos de profesiones feminizadas, independientemente de sus intereses formativos, como la atención a personas dependientes, sector de la limpieza, etc., ámbitos de trabajo con peores condiciones laborales y menor retribución.

Al contrario, las personas de menor edad poseen mayor grado de formación, en algunos casos, de nivel universitario y/o máster. Sin embargo, el resultado en el acceso al empleo no se correlaciona con el grado de estudios ostentado, excepto en aquellas personas que lograron el reconocimiento de los mismos ya sea por conseguir su homologación o bien por tener una historial de trabajo en multinacionales (véase el apartado Formación y estudios).

En relación con la experiencia laboral, ya sea por el propio proceso migratorio o por motivos similares a los descritos respecto a la realización o no de formación, la vida laboral de las personas migrantes LGTBIQ+ puede presentar intervalos en blanco. Esta pérdida de biografía ocupacional supone una desventaja a la hora de acceder al mercado de trabajo. Por ejemplo, el contar con experiencia y/o formación para el desempeño de un

puesto de trabajo, pero años atrás, es considerado como motivo de descarte.

En cuanto a las personas trans o aquellas con variaciones intersexuales, estos vacíos en su currículum pueden ser debido a cuestiones de salud física y/o psicológica derivada de los propios procesos médico-quirúrgicos o del estigma social asociado. El hecho de acceder a una entrevista de trabajo en la que tengan que explicar las mismas aumenta las posibilidades de hacerse visible.

En todo caso, es importante mencionar que la exclusión laboral de las personas migrantes LGTBIQ+ y, especialmente, de las personas trans migrantes no se explica, directamente, por la falta de trayectoria profesional y/o de formación. Como hemos recogido a lo largo del trabajo de campo, muchas de las personas entrevistadas cuentan con amplia trayectoria laboral en sus países de origen que no es reconocida en España, estando sobre cualificadas para muchos de los puestos a los que optan.



Proyectos como los Planes de Ocupación ofertados por Barcelona Activa o el programa “Engaging for Refugees” de la multinacional SAP, son ejemplos de buenas prácticas para el apoyo de personas en situación de vulnerabilidad, como pueden ser las personas nacionales de terceros países y/o en situación de asilo, para la generación de experiencia profesional en el país de destino.

Posición socioeconómica

Entre las personas migrantes LGTBIQ+ entrevistadas existen diferencias en cuanto a la posición socioeconómica de partida que, aunque no hayamos profundizado en ello, podríamos poner en relación con las situaciones de discriminación vividas.

Esta variable afecta, por ejemplo, al acceso a formación en el país de origen previa al proceso migratorio.

Asimismo, facilitaría el acceso a formación en el país de destino o al hecho de poder hacer frente al pago de las tasas para la convalidación de estudios en el mismo, cuestiones ambas que pueden tener un impacto positivo en el acceso al empleo. No es sólo una cuestión de contar con medios para hacer frente al coste de las cuestiones anteriores, sino también de contar con recursos que permitan sustentarse a lo largo de la realización de la formación, aunque éstas sean gratuitas, o durante los tiempos administrativos de la gestión de la homologación que les permita optar a mejores opciones.



La realización de talleres de empleo o planes ocupacionales con acreditación oficial que, además de facilitar la obtención de certificación profesional, ofrezcan una renta básica para el sustento de la persona mientras se realiza la formación.

Además, contar con recursos económicos que sustenten a la persona durante los períodos de inactividad, también incide en la disminución del impacto psicosocial del

proceso migratorio y fomenta la estabilización de la persona en el país de destino.

En todo caso, no podemos considerar esta variable como explicativa por sí misma pues hemos entrevistado a personas que proceden de situaciones socioeconómicas acomodadas que se encuentran en situación de desempleo, con dificultades para regularizar su situación administrativa o dependiendo de trabajos temporales en categorías laborales inferiores a las que ostentaban en su país de origen.

Manejo del idioma

El manejo del idioma constituye un factor clave para facilitar el acceso al mercado laboral aunque no es determinante para una mejora en los puestos de trabajo a los que optar pues, como hemos visto, existen una serie de factores que influyen en la relación de las personas migrantes LGTBIQ+ con el empleo. Es más, aquellas personas de habla castellana procedentes de países de América Latina manifestaron haber sentido resistencias respecto a su uso del idioma constituyendo un factor de desventaja. En todo caso, el manejo del idioma sigue siendo un factor de protección en la búsqueda de empleo en España.

La problemática se acrecienta para las personas provenientes del Magreb, África Subsahariana, Oriente Medio, y Rusia, quienes manifiestan la dificultad que les supone el aprendizaje del idioma. Además, aquellas personas que residen en comunidades autónomas con varias lenguas oficiales manifiestan mayores dificultades para acceder a un mercado de trabajo que requiere el manejo de la lengua autonómica.

En relación con el epígrafe anterior, mencionar que la posición socioeconómica de algunas de las personas participantes ha facilitado el acceso a los recursos necesarios para la adquisición del idioma como paso previo a la búsqueda de empleo, como en el caso de los participantes procedentes de Rusia.

Edad

Como sabemos, la dinámica general del mercado laboral expulsa a aquellas personas mayores de 45 años, siendo la edad una dificultad añadida para acceder al mercado laboral. En este sentido, y teniendo en cuenta que las personas mayores de 40 años participantes en este estudio son, en su mayoría, personas transfemeninas, es necesario prestar especial atención al mayor grado de vulnerabilidad pues la edad afecta directamente a sus posibilidades de encontrar trabajo.

Redes sociales, paisanaje y participación

Existe el falso mito sobre que en el país de destino las personas migrantes LGTBIQ+

pueden hacer visible su identidad. Algo alejado de la realidad con la que se encuentran.

Por un lado, *las redes de protección te exigen volver al armario muchas veces. Las redes de protección son iglesias, mezquitas, etc.; que te permiten acceder a ciertos derechos*, comenta uno de los profesionales de un recurso de migrantes LGTBIQ+ sito en Barcelona.

No ser visible para las personas de tu país de origen no sólo afecta a algo fundamental como el apoyo emocional, sino también constituye un factor que dificulta el conseguir empleo.

Además, el estigma interiorizado también genera que algunas personas migrantes LGTBIQ+ no recurran a recursos especializados en la inserción sociolaboral del colectivo, perdiendo de este modo la posibilidad de acceder a una intervención profesional que tenga en cuenta las disidencias sexogenéricas.

Asimismo, la generación de nuevas redes sociales en el país de destino tiene un papel clave a la hora de encontrar trabajo, en ocasiones, más que un servicio de inserción laboral.



El apoyo social funciona como factor protector que permite amortiguar el impacto de los períodos de desempleo y de la falta de ingresos no sólo por una cuestión material, sino también emocional y afectiva. Al hecho del propio proceso migratorio es importante tener presente la soledad que pueden sentir las personas LGTBIQ+ que, como hemos comentado, pueden sentirse rechazadas por las personas de su entorno, ya sean del país de origen o de destino.

Una buena práctica comentada por algunas de las entidades sociales participantes es el trabajo realizado a nivel comunitario y local para facilitar la creación de redes sociales de apoyo en el entorno inmediato de las personas beneficiarias de su intervención.

En este sentido, el perfil de participante que mayor vulnerabilidad muestra es el de una mujer trans de 45 años procedente de Argelia quien comenta sentirse alejada de su comunidad de origen por el estigma sobre la transexualidad, pero tampoco aceptada por la de destino por el mismo motivo, pues esta la trata despectivamente como “moro”⁴².

Salud psicológica

Consideramos importante incluir la salud psicológica por su relevancia en la relación de la persona con el entorno, incluido el ámbito laboral. No ha sido un factor contemplado expresamente en el trabajo de campo, pero sí mencionado, principalmente, por las/os agentes sociales participantes en el grupo focal quienes consideran su atención como factor de protección del bienestar integral de la persona. Además, en las conversaciones mantenidas, mayoritariamente, con algunas de las mujeres trans se evidencia el impacto de la exclusión y la agresión continua en su estado de salud psicológica, mencionando la importancia de contar con profesionales de la psicología en su proceso migratorio.

Por ello, al hablar de interseccionalidad, consideramos relevante contemplar la salud mental como un factor a contemplar sobre todo cuando hablamos de personas que han tenido que migrar forzosamente. Como exponía una de las profesionales de atención psicológica de un recurso LGBTI en Bilbao, muchas personas migrantes LGBTIQ+ atraviesan situaciones de trauma, estrés, etc., generadas por la persecución en sus países de origen y por la propia exclusión en el país de destino, lo que las sume en una situación

precaria anímicamente sobre la que es necesario intervenir.

Además, es necesario tener en cuenta el impacto de estado psicológico no solo en el acceso al mundo laboral, sino también en cuanto al seguimiento de las normas de funcionamiento de los propios recursos para la búsqueda de empleo. En ocasiones, los requisitos para la atención en dichos recursos se muestran rígidos e inflexibles, no contemplando el efecto de la vulnerabilidad emocional y/o psicológica para que dicha persona se vincule con el servicio y pueda mantenerse en el mismo.

PRÁCTICAS Y MECANISMOS A LO LARGO DEL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Pese a la existencia de un amplio marco normativo que sanciona cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo, en el proceso investigativo hemos identificado una serie de acciones y prácticas que sitúan a las personas migrantes LGBTIQ+ en una posición de desventaja y/o exclusión. Al estar encriptadas y justificadas en un contexto y discurso patriarcal, heteronormativo y colonial, tan enraizadas y naturalizadas, en muchas ocasiones le pueden pasar desapercibidas a quien las sufre o decide pasarlas por alto, o se producen de manera inconsciente por quien las realiza.

Barreras administrativas

España supone una paradoja para las personas LGBTIQ+ nacionales de terceros países que eligen éste como país de destino. Por un lado, se encuentran con un país que reconoce y protege a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no

⁴² Término utilizado por la entrevistada para reflejar el trato peyorativo recibido por su procedencia y rasgos físicos.

normativas. Por otro, sin embargo, su inclusión en la sociedad se encuentra mediada por el alcance de una relación económica/laboral. Es decir, el considerar los procesos de migración de quienes deciden iniciar una vida en otro país como meramente económicos, generando un imaginario sobre las personas como “mano de obra” que impregna gran parte del **marco jurídico y normativo** español en materia de extranjería.

La regulación del derecho y de las obligaciones de las personas nacionales de terceros países marca la distancia construida entre ciudadano/a e inmigrante. Así, alcanzar el estatus jurídico es uno de los primeros mecanismos que dificultan su acceso al empleo. El empresariado busca profesionales en situación administrativa regularizada pues lo contrario es visto como una dificultad añadida en la tramitación del contrato. Las empresas no se perciben como agentes con posibilidad de cambio al ofrecer soluciones a cuestiones concretas que atañen a la posibilidad de residencia de las personas migrantes.

Además, los procesos migratorios no siempre están motivados por cuestiones económicas. Algunas de las personas entrevistadas han llegado a España por cuestiones afectivas o huyendo de la persecución a la que estaban sometidas. En estos casos, obtener un permiso de trabajo se complica y, por ende, el acceso a ingresos dentro de la economía formal.

En el caso de las personas trans, esta consideración de **extranjería** supone un obstáculo para acceder al **cambio registral de sexo**, pues la nacionalidad española es requisito imprescindible para el trámite. Esta incongruencia entre el sexo registral y la identidad de género de la persona es uno de los principales obstáculos, entre tantos otros, que se encuentran a la hora de acceder a un puesto de trabajo. Aquellas personas que han podido acceder al cambio registral de sexo en el país de origen expresan que les ha facilitado, de algún modo, acceder al empleo.

Al contrario, aquellas que no han podido ni pueden acceder al cambio registral se exponen a la visibilización forzosa. El estigma y la falta de reconocimiento de la identidad de



Dada la desconfianza y resistencia que genera en el empresariado el desconocimiento acerca de cuestiones administrativas y jurídicas en materia de extranjería y con las personas transexuales, destacamos el trabajo de asesoramiento que realizan la Red Redi o el programa EMIDIS con empresas dirigida a eliminar esta barrera administrativa; así como la política de gestión de la diversidad implementada en SAP.

En el caso de las personas trans, la gestión administrativa del nombre registral de la persona no tendría que suponer mayor dificultad a efectos de los trámites internos de la empresa (nombre de presentación, dirección de correo electrónico, etc.) por lo que es importante trabajar por la desestigmatización existente sobre las identidades no normativas.

la persona aumentan sus posibilidades de exclusión laboral. Hecho que se manifiesta en aquellos casos en los que una cuestión meramente administrativa es utilizada como justificación para la no contratación de esa persona. Es el no reconocimiento de la identidad de la persona la que erige el obstáculo.

Otro de los obstáculos administrativos destacados en las entrevistas son los relativos a la **homologación** de los estudios realizados en origen. Las dificultades y rigideces de los procedimientos administrativos para la tramitación de certificaciones y/o convalidaciones de los niveles formativos, así como los costes de los mismos, hacen que algunas personas no realicen el trámite. Cuestión que es determinante para el acceso a determinados puestos de trabajo o a una mejor remuneración, por ejemplo. Además, el reconocimiento de sus niveles formativos no sólo limita poder acceder a determinados puestos de trabajo, sino que también es requisito de acceso a otras formaciones oficiales.

Segregación forzosa

Lo que, es más, no sólo el hecho de que existan barreras administrativas y normativas lo que dificulta su relación con el empleo, sino el hecho del estigma creado en torno a este imaginario. Las personas entrevistadas consideran esta **construcción de migrante** como una de las mayores dificultades a lo largo de su trayectoria pero sobre todo, en los inicios de la misma.

La construcción de esta diferencia genera la aparición del estigma sobre aquellas personas no nacionales como aquello diferente. Una discriminación étnico/racial que se encuentra en la base de la **etnoestratificación del mercado laboral**. En ésta, aquellas

personas racializadas cuya pertenencia a la ciudadanía y a la nación, míticamente homogeneizada como blanca es cuestionada, tenderán a encontrarse con un conjunto de barreras que limita o, en ocasiones, veta completamente el acceso a determinados empleos de mayor calidad, salario y garantías sociales (Romero, 2012).

La construcción jurídica de los y las migrantes se cruza con los estigmas sociales sobre las disidencias sexogenéricas, resultando en otras formas y experiencias de vida muy diferentes. Los **prejuicios** hacia las personas sexo/género disidentes y los **roles estereotipados** generados sobre ellas, dan forma a un ideario social que lleva a definir profesiones, habilidades, competencias, etc., como más propias de cada una de las identidades dentro del acrónimo LGTBIQ+. Los cuerpos transgresores, los que no pueden mimetizarse u ocultarse, se ubican en los espacios y roles que la sociedad considera propios de quienes son vistos como extraños e incomprensibles. Por ello, encontramos como se asocia a las mujeres trans con el trabajo sexual o a los hombres cis femeninos con profesiones vinculadas a la estética o la moda, a las mujeres cis lesbianas masculinas no siendo consideradas en trabajos de cuidado.

Del mismo modo, nos encontramos con sectores llamados “LGBT friendly” o nichos de empleo para personas LGTBIQ+ en los que, la orientación sexual está lejos de ser causa de discriminación sino que supone un valor añadido a la candidatura, sobre todo en hombre cis gays. Asimismo, la creación de proyectos de autoempleo o el trabajo en entidades sociales que intervienen con el propio colectivo son, a su vez, espacios que ofrecen oportunidades de empleo quizá motivado por ser opciones que ofrecen seguridad y posibilidad de ser.

Esta segregación supone su **exclusión de sectores de trabajo**. Los estudios sobre la situación en el empleo de personas LGTBIQ+ indican cómo algunas personas renuncian a buscar trabajo en ciertos sectores de actividad laboral, empresas y puestos de trabajo que se muestran más hostiles con las disidencias sexuales y de género. En una sociedad cisheteropatriarcal que utiliza la violencia para “corregir” a quien se escapa de la norma, es importante legitimar las decisiones sobre su trayectoria laboral de las personas LGTBIQ+ y evadir sectores percibidos como hostiles como estrategia de protección frente a situaciones de violencia.

Aun así, esto no puede enmascarar el trasfondo segregador de la dinámica del mercado de trabajo que se presenta hostil para aquellas personas que no se ajustan a los moldes normativos del mismo. Es, por tanto, otro nivel de discriminación estructural que conlleva a la autoexclusión forzosa constituyendo entonces la expulsión de ciertas personas de ciertos ámbitos de trabajo. Discriminación que en muchas ocasiones no es detectada por las propias personas LGTBI al estar interiorizada, dificultando su denuncia.

Pero, ¿qué sucede cuando no puedes permitirte elegir? La posición social de migrante condiciona este mínimo de agencia de la persona en la toma de decisiones. Como recogimos anteriormente, las personas migrantes LGTBIQ+ desarrollan una serie de estrategias de evitación de los efectos de la discriminación directa, al menos, por el lado de la segmentación sexogenérica, provocando una discriminación indirecta por la vía del ocultamiento, el aplazamiento de la identidad y/o, si no se decantan por las anteriores, el vivir con el miedo a ser visible en una realidad forzada y excluyente.



Es significativo el hecho de que varias de las mujeres trans entrevistadas que actualmente se encuentran empleadas, lo hagan en entidades de intervención social con población trans o migrante. Dada la limitación de los casos estudiados, no podemos considerarlo como algo generalizable, pero sí puede aportar alguna pincelada sobre aquellos sectores que, por ser considerados espacios seguros, favorecen la empleabilidad de, en este caso, las mujeres trans y, en general, de las personas LGTBIQ+.

Mecanismos disciplinantes de los cuerpos

En el trabajo de campo encontramos como, para poder tener una posición de ventaja social, es necesario estar y reproducirse dentro del marco normativo de la sociedad de destino. Por ello, es común encontrar entre las personas participantes la idea de evitar hacerse visible o reducir esa visibilidad si eso contribuye a no ser objeto de señalamiento y exclusión.

Respecto a la orientación sexual, comentamos en apartados anteriores que algunas de las estrategias de ocultamiento eran, o bien mantener la vida sexo-afectiva en una esfera “privada”⁴³ o ajustar la expresión de género a la expectativa social (vestimenta, pelo, forma

⁴³ Hablamos aquí de la homofobia liberal que pretende reducir la diversidad sexogenérica estrictamente a la esfera de lo privado.

de moverse, etc.) para no ser asociada/o con el prejuicio sexual, lo que hace que entren en el espacio de seguridad que proporciona la presunción de heterosexualidad.

Aspecto reflejado en la experiencia de un profesional en la inserción laboral de personas LGTBQ+ en Valencia quien comenta en el grupo focal que algunas personas *"[...] decide que su LGTBvida queda al margen y va a buscar empleo..."*. Es decir, es preferible aplazar su vida personal, "disimular" su orientación sexual y/o su identidad de género atendiendo a los prejuicios sexogenéricos, si eso disminuye los efectos de la discriminación y, por ende, aumenta la posibilidad de conseguir un contrato de trabajo.

Dentro de la jerarquía creada en el marco del patriarcado, el mantenerse en lo masculino sitúa en una posición superior en el escalafón social frente a lo femenino. Algo que se evidencia en la presión sobre la expresión de género, el comportamiento, actitud, etc., en el caso de los hombres trans. Aspecto que se magnifica en el caso de las mujeres trans de mayor edad y con menos cisapariencia que se ven forzadas a aplazar su identidad de género. En cierto modo, las dificultades y barreras encontradas han sido menores por cuestión de orientación sexual al ser interpretadas como hombres cis homosexuales que por la transgresión de género.

En el caso de los hombres cis gays, la llamada "pluma" se asocia con comportamientos afeminados que, si no son reprimidos, pueden delatar a la persona y ser causa de discriminación, como se ha recogido en el apartado de "Voces". En cuanto a las mujeres cis y trans que no encajan en la idea de feminidad legitimada en la sociedad son objeto de agresiones y violencias por su identidad y expresión de género. En este caso, la categoría de género es un factor diferencial pues

esta estigmatización no se da en la misma intensidad que en los hombres cis femeninos, quienes están más "aceptados" dentro del ideario homonormativo.

Asimismo, si atendemos también a la estructura colonial, encontramos que aquellas personas racializadas, principalmente las mujeres cis negras, expresan que sus dificultades han venido más por la estigmatización racial, rasgo que no es ocultable, que por su orientación sexual y/o expresión de género.

Incluso en este caso, se buscan estrategias para disminuir la visibilidad del estigma. Son varias las personas entrevistadas, más concretamente las mujeres cis afrocolombianas y la persona queer también colombiana, quienes manifiestan haber modificado su forma de vestir no sólo para no ser estigmatizadas por su expresión de género como lesbiana o gay, sino por una cuestión de estigma racial y de procedencia. No vestirse con ropa colorida asociada a las personas negras o no vestirse "latino" son algunas de las estrategias manifestadas en el trabajo de campo. Además, adaptarse a los códigos de vestimenta marcados por el ámbito del empleo es una cuestión asumida extensamente, siendo estos códigos de un claro componente occidental.

Eliminación en los procesos de selección

Lo recogido hasta aquí se integra en el imaginario social creado sobre las personas migrantes LGTBQ+. Por ello, es importante que los procesos de selección creen mecanismos que eviten que estos prejuicios y estereotipos constituyan un sesgo en el propio proceso. Como se recoge en un estudio

reciente sobre mercado laboral⁴⁴, la mayoría de las empresas no disponen de mecanismos explícitos para evitar los posibles sesgos que pueden conducir a que las personas migrantes se vean rechazadas en la selección de personal. Aspecto que podemos extrapolar a las personas migrantes LGTBIQ+ sujeto de este estudio.

Un primer momento en el proceso de selección de personal es el relativo a la **publicación de puestos de trabajo**. Las ofertas no deberían mencionar cuestiones relativas al sexo y/o género de la persona, así como mención a ser extranjera o no. Aspecto, este último, mencionado en algunas de las entrevistas, en relación a ofertas de trabajo, sobre todo, en el sector del servicio doméstico.



Posicionamiento público de las empresas

El hecho de que una empresa se posicione en materia de reconocimiento y protección de las identidades y orientaciones sexuales no cisheteronormativas es un aspecto clave para la atracción de talento, algo que podría incluirse en las propias ofertas de empleo, por ejemplo.

Son muchas las vivencias de las personas participantes que expresan la existencia de una serie de actitudes, acciones y

consecuencias directas e indirectas en los procesos de selección, en las que por el prejuicio sexual y/o étnico-racial, afrontan la exclusión en los procesos de selección de personal.

En cuanto al valor de sus candidaturas, debido a los prejuicios y estereotipos sobre las identidades no cisheteronormativas, la posición social de migrante y/o la racialidad, se pone en duda la **credibilidad** de la formación y la experiencia profesional alegada, no reconociéndose sus habilidades, potencialidades y competencias para el desempeño del puesto de trabajo.

Esta devaluación sistemática conlleva al acceso a puestos de trabajo para los que puedan estar sobre cualificados/as, a peores condiciones laborales, mayor temporalidad, brecha salarial, etc., y a la consecuente pérdida de biografía ocupacional que, con el tiempo, genera la **subcualificación** del perfil profesional.

En procesos de selección de personal tan centrados en la **acreditación** y certificación tanto de la experiencia profesional como de la formación realizada, las personas migrantes LGTBIQ+ por cuestiones explicadas anteriormente, se encuentran en una posición de desventaja. Por ejemplo, la valoración de competencias para el desempeño de un puesto de trabajo, de una manera implícita, suelen interpretarse en relación a hechos concretos como la contratación de en puestos de trabajo similares en períodos concretos de tiempo y/o la realización de formación reglada.

Como hemos recogido anteriormente, las circunstancias de vida de las personas, los procesos migratorios y la no acogida en el país de destino, supone una pérdida de biografía ocupacional, poniendo en situación

⁴⁴ Aparicio, R, 2019. *La integración de los hijos de inmigrantes en el mercado laboral*. Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social. NIPO Pdf: 270-18-049-X

de desventaja y exclusión a las personas entrevistadas.

Además, no todas las **competencias** necesarias para el desempeño del puesto de trabajo se adquieren en puestos de trabajo y/o formaciones. Por ejemplo, la participación en organizaciones de migrantes LGTBIQ+ aporta una serie de conocimientos y habilidades de gran valor pero que no pueden incluirse en el currículum por el estigma sobre las disidencias sexogenéricas. O el hecho de hablar varios idiomas, dependiendo del país de origen o de los países en los que se ha residido a lo largo de la trayectoria vital, pero que no son considerados válidos al no poseer una titulación que lo certifique.

La valoración de las candidaturas en base a las consideradas *soft skills* o competencias transversales o sociales y actitudes personales, como la capacidad de adaptación, la resiliencia, el trabajo en equipo, etc., podrían suponer un plus en las candidaturas de migrantes LGTBIQ+ a aportar a las empresas. Poner en valor los propios procesos migratorios que pueden conllevar períodos de tiempo sin relaciones laborales contractuales pero en el que se van alcanzando nuevos conocimientos, capacidades y competencias que podrían ser tenidos en cuenta en los procesos de selección.

Podríamos hablar que la ceguera al valorar el currículum de la persona tiene un papel determinante por más que se utilice el llamado currículum ciego en el que, a pesar de eliminar aquellos datos que puedan identificar a la persona dentro de un perfil vulnerable, mantiene una serie de datos que directamente excluyen su candidatura: haber realizado formación en ciertos países, lagunas temporales en las contrataciones, estereotipación de puestos de trabajo, etc.

Si este primer filtro de valoración de las candidaturas a través de su currículum ha sido superado, nos adentramos en la paradoja de la **entrevista de trabajo** en la que se encuentran el marco normativo contra la discriminación y lo políticamente correcto, con la construcción estereotipada del mundo laboral y sus consecuencias.

En una entrevista de trabajo, la persona que entrevista puede hacer atribuciones sobre la persona que tiene en frente en base a un atributo X. Pensemos en las personas centrales en este estudio, personas migrantes LGTBIQ+, que puede llevarla a desvalorizar y desacreditar, incluso a convertirla en “menos apetecible”. Algo que, mayoritariamente, no es voluntario y que responde al llamado **sesgo inconsciente**. Las personas incorporamos juicios, asunciones y/o interpretaciones sobre las personas que incorporamos en nuestro sistema de valores y creencias. Este sistema va incorporando aspectos positivos sobre quienes más se asemejan al grupo social al que esa persona se vincula, generando un distanciamiento y valoración negativa sobre todo aquello considerado como “lo otro”.

En este contexto, las prácticas discriminatorias no pasan por la cuestión explícita de preguntar por la orientación sexual ni siquiera por las sabidas preguntas personales que no tienen nada que ver con las competencias del puesto de trabajo. Son cuestiones más sutiles, como las experiencias descritas en apartados anteriores, que hacen visible esa diferencia estigmatizada. Por ello, termina siendo un tema que permanece en el silencio y que queda como una percepción subjetiva de trato desigual o de discriminación de una persona frente a un sistema amparado en la normativa de protección frente a la discriminación, lo que invisibiliza las experiencias vividas.

Las entrevistas de trabajo son un territorio inexplorado desde lo LGTBIQ+ que emerge circunstancialmente como un lugar precavidamente silenciado en el que lo políticamente correcto adquiere relevancia máxima. La ausencia de información sistematizada y de procesos que garanticen la imparcialidad se convierten en un obstáculo para demostrar que una persona fue descartada por su orientación sexual o por su identidad o expresión de género.

El ámbito laboral no termina de profundizar en la existencia de sesgos inconscientes alegando que se hace uso de mecanismos centrados en la valoración objetiva de la persona que no permitirían los mismos. Ya hemos visto como esa valoración objetiva puede estar creando brechas entre candidaturas al no tener en cuenta la desigualdad en los puntos de partida. Se construye un discurso ambiguo y edulcorado sobre la inclusión donde todas y todos parecen tener lugar, y en el que se garantiza la imparcialidad al no tener en cuenta variables sociales que puedan señalar a la persona.

Detrimento de las condiciones laborales

Aunque este estudio se ha centrado en el acceso a un puesto de trabajo, los comentarios acerca de las condiciones laborales han surgido de manera orgánica en los relatos de las personas entrevistadas.

Las políticas económicas propias del modelo de empleo actual y las diferentes crisis económicas han generado cambios en las condiciones y derechos laborales que afectan a toda la población trabajadora: flexibilización, temporalidad, disminución salarial, contrataciones efímeras, etc. Sin embargo, no se distribuyen homogéneamente por toda la

población, sino que hay grupos sociales que, por diferentes causas, resultan especialmente vulnerables y perjudicados por estos. Se trata de los colectivos que habitualmente han venido ocupando posiciones con menor retribución salarial, menores garantías laborales y una mayor informalidad, como es el caso de la población sujeto de este estudio: nacionales de terceros países LGTBIQ+ residentes en España (Romero, 2012).

El inicio de la trayectoria laboral de la mayoría de las personas entrevistadas parece estar marcado por una serie de trámites por los que pasar para acceder, finalmente, al mercado de trabajo. Algunas de las personas entrevistadas relatan haberse encontrado con **períodos de prueba** demasiado largos **y/o prácticas laborales** que no se materializan en un contrato de trabajo. Esta última situación es manifestada por las mujeres trans quienes, para finalizar los cursos de formación ocupacional, realizan prácticas laborales sin alcanzar el puesto de trabajo. De hecho, varias de las entrevistadas comentan estar ampliamente preparadas en muy diversos sectores pero sin posibilidad de trabajar.

Además, cada vez más y no siendo la opción deseada, se encuentran con ofertas en la **economía sumergida**. Las relaciones laborales no contractuales parecen ser una práctica muy extendida no sólo derivada de situaciones de irregularidad administrativa. Este no reconocimiento de la relación laboral en un contrato formalizado no es una decisión de la trabajadora o trabajador, sino de la parte empleadora. Es decir, la única forma permitida para poder generar ingresos es aquella que elimina el ser reconocidas/os como sujeto jurídico con la consecuente pérdida de derechos y condiciones.

Los principales sectores de actividad en los que se encuentran trabajando algunas de las

personas entrevistadas de manera informal son: la hostelería, el servicio doméstico, el cuidado de personas y el trabajo sexual.

En el caso de contar con contrato de trabajo, algunas personas aluden a su corta duración. Las **contrataciones efímeras** dificultan los procesos de concesión o renovación de sus permisos de trabajo y residencia, obstaculizando su permanencia y desarrollo vital en el país de destino. Situación que no hace factible proyectarse en un plan de vida en el país de destino

El trabajo dentro de la economía informal o en condiciones laborales abusivas sitúa a las

personas migrantes LGTBIQ+ en posiciones precarias de mayor vulnerabilidad. Algo que se hace patente con el impacto de la actual crisis por la COVID-19 en las personas nacionales de terceros países⁴⁵. Trabajar en una esfera periférica y de exclusión constante les separa, ya no sólo de la consideración de sujeto jurídico que otorga el empleo, sino que se convierten en los subalternos de la sociedad, siendo situadas/os en la marginalidad.

⁴⁵ Benavides, L. et al. (2020). *Una reconstrucción justa es posible y necesaria. No es momento para la austeridad, elijamos dignidad*. Madrid, Oxfam Intermón. Ref. 553245. Localización: SIIS Archivo.



Conocimiento de derechos y obligaciones

Ante situaciones de discriminación y/o desigualdad de trato, varias personas relatan que la exigibilidad de derechos a veces no se ejerce por desconocimiento de la protección que brinda el marco legal español en materia laboral, los canales para poder informarse o la posibilidad de acceder a mecanismos de denuncia y exigencia de derechos. Asimismo, también refieren no acceder a las mismas por miedo a situaciones de trato violento o discriminación derivado ya sea de experiencias vividas por algunas de las personas entrevistadas (hombres cisgénero gais racializados y/o mujeres transexuales) o por vivencias de terceras personas.

En general, las personas que han dado un paso para informarse acerca de su situación laboral a nivel legal han acudido a entidades sociales que ofrecen servicios de asesoría jurídica con especificidad en materia de migración y/o LGTBIQ+. Este trabajo de sensibilización por parte de las entidades sociales es palpable en los discursos de las personas entrevistadas que han participado en las mismas o de aquellas personas vinculadas a grupo activistas (lesbofeminista, de personas intersexuales o LGBT).

En ningún caso se menciona a las organizaciones sindicales y/o servicios de las administraciones públicas como recursos a los que acudir. En este sentido, es necesario continuar impulsando el trabajo interseccional en estas que contemple la disidencia sexogenérica en su enfoque de intervención desde los diferentes recursos y servicios



REFLEXIONES FINALES

Este estudio ha pretendido generar un espacio en el que dar voz, principalmente, a las personas LGBTIQ+ nacionales de terceros países residentes en España con permiso de residencia o trabajo. Sus relatos y experiencias constituyen la base para la generación del conocimiento recogido en este informe.

De los relatos recogidos a lo largo del trabajo de campo extraemos que la discriminación y trato desigual hacia las personas de este colectivo en el ámbito laboral persisten a pesar de los avances jurídicos y normativos alcanzados y comienza ya en las etapas iniciales de la búsqueda de empleo.

Las personas entrevistadas viven las mismas situaciones y tienen los mismos intereses que otras y otros migrantes. Sin embargo, esta construcción jurídica del y la migrante se cruza con los estigmas sociales hacia las personas de orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, creando formas y experiencias de vida muy diferentes entre sí. La migración raramente supone una clara solución para las dificultades que afrontan las personas LGBTIQ+. Más bien deben lidiar con barreras raciales, de género, de clase, culturales, sexuales y lingüísticas que son inextricables con respecto a la historia del imperialismo global y la explotación que vincula a los estados de destino con otras regiones del mundo (Luibhéid y Cantú, 2005).

El mundo laboral está fuertemente construido sobre los pilares de la tradición cisheterosexista. Es así que se reproducen formas jerárquicas de relación desde lógicas binarias, en las cuales lo relativo a lo no normativo aparece subordinado en un campo que no logra crear simetrías, y se institucionaliza un lugar de subalternidad revestido ocasionalmente de inclusión para las personas que se salen del modelo normativo.

Este territorio ambiguo resulta aún más problemático cuando el binarismo es interrogado y contrariado por múltiples identidades sexuales y de género, creando un territorio complejo que se convulsiona frente a lo diverso, que no consigue resolver de forma suficiente las asimetrías con las personas LGBTIQ+ (Pérez, Correa, Castañeda, 2013).

En este sentido, quienes presentan mayores dificultades y acciones de exclusión son las personas cuya identidad, expresión y deseo cuestionan el orden heteronormativo y binario en el que se asocia lo masculino al hombre y lo femenino a la mujer, todo bajo el marco de la heterosexualidad obligatoria.

Así, en este estudio exploratorio encontramos que las personas transgénero y, en mayor medida, transfemeninas son quienes mayores situaciones de rechazo, violencia y discriminación experimentan. Algo que también sucede, no con el grado de violencia que viven las mujeres trans, con el resto de personas no heteronormativas: mujeres cis lesbianas racializadas, lesbianas masculinas, y hombres gais femeninos, que rompen ese molde regulador del cuerpo y del género, quedan por fuera de la lógica formal de la economía.

Es ampliamente compartido por las personas participantes en la configuración de esta investigación que la aceptación de las personas transfemeninas sigue siendo reducida. Además, a la percepción de no conformidad con la cis-heteronormatividad se les exige una representación hipersexualizada de su identidad, entendida como la exaltación de comportamientos, rasgos, actitudes, roles, etc., según la identidad social que deben asumir.

De diferentes modos, las personas entrevistadas perciben la presión de demostrar su validez como trabajador o trabajadora a pesar de ser LGBTIQ+, por lo que se sobre

esfuerzan para demostrar su valía. Como consecuencia, llegan a soportar situaciones de explotación o ponen en marcha medidas de sobrevivencia en relación a su identidad de género u orientación sexual, como el aplazamiento forzoso de la identidad o la adaptación a las normas del mercado de trabajo comentadas anteriormente, que no dejan de mostrar la exclusión que lo no normativo supone en el mercado laboral.

Las personas migrantes LGTBIQ+ crean y recurren a múltiples y fluidas identidades en la sociedad de destino. Aquí la identidad entra a formar parte de la dialéctica entre las estructuras sociales excluyentes y la agencia en la decisión de las y los migrantes porque, manteniendo muchas y diferentes identidades raciales, nacionales y étnicas, son capaces de expresar su resistencia a las situaciones económicas y políticas globales que les abrumen. Incluso cuando deben acostumbrarse a condiciones de vida marcadas por la vulnerabilidad y la fragilidad (Jorquera, 2017, p.693).

Entre estas estrategias, el ocultamiento de la identidad, se haga éste de uno u otro modo, parece ser la práctica más extendida. Independientemente de la vivencia subjetiva que cada persona tenga sobre su orientación y/o identidad, es necesario dejar de entender esta estrategia desde una idea de resignación si no, más bien, desde la de agencia de la propia persona a decidir cómo quiere relacionarse con el contexto en el que se encuentra en cada momento. En caso contrario, estaríamos cayendo en la culpabilización sobre su situación a las personas LGTBIQ+ pues esta perspectiva sitúa la responsabilidad en el lado de las personas oprimidas sin cuestionar a la heterosexualidad como el marco opresor en esta ecuación.

Visibilidad y ocultamiento son caras de la misma moneda. Por ello, la carga punitiva

tendría que virar hacia aquellas miradas que eligen ver o no ver el abanico de identidades y vivencias de la sexualidad, no en la decisión de quienes sufren las consecuencias de esa opresión (Sedgwick, 1990).

En los contextos laborales sigue existiendo una tendencia a invisibilizar o borrar aquellas identidades que se alejan de la heteronormatividad (INADI, 2016), lo que coloca a la personas migrantes LGTBIQ+ en una disyuntiva perversa en la que elegir entre el derecho al trabajo o el derecho a su identidad. En este sentido, siendo conscientes de la discriminación que viven las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, el posicionamiento occidental acerca de la **vibisibilización de la disidencia** como apuesta política ha de entenderse como un privilegio al que, entendiendo la globalidad de su circunstancia, no todas las personas pueden acceder.

En todo caso, una sociedad no puede permitir que la alternativa para sobrevivir a la violencia estructural sea que las personas migrantes LGTBIQ+ se moldeen para encajar de manera violenta en la misma. Por ello, es necesario abandonar la **lógica de la normalización** que supone la adaptación a la normatividad tanto de la cultura española como a las reglas patriarcales, heterosexuales, binarias, etc., que supone la subordinación del derecho de la persona a la definición de su propia identidad.

Siguiendo a Young (2007), existe hoy una necesidad apremiante de justicia hacia la diferencia y hacia todas las formas de discriminación, que permita que quienes son nombrados, se afirman o pertenecen a un grupo subordinado, como lo es la población de lesbianas, gais, bisexuales, transgeneristas, intersexuales, *queer* y demás subjetividades (+) nacionales de terceros países tengan un espacio de reconocimiento de sus particularidades y

garantías de redistribución, que les permita asumirse como sujetos de derechos y con plena participación en la sociedad de destino.

El ámbito laboral no discute y complejiza las disidencias sexogenéricas ni las diferencias étnico/raciales, sino que crea un discurso ambiguo y edulcorado que deja entrever una cierta inclusión para todas y todos desde el mensaje de aceptación de la diversidad. El reconocimiento de las disidencias sexogenéricas no sólo debe verse como la inclusión del “otro” excluido con su singularidad, sino que supone una revisión de los valores culturales hegemónicos de la heterosexualidad obligatoria (binarismo sexo-genérico, heterosexual vs. homosexual, masculino vs. femenino) que se recrean en el imaginario simbólico en el ámbito laboral.

Parémonos a reflexionar sobre el mercado de trabajo que estamos creando. La relación de las personas migrantes LGTBIQ+ con el mercado laboral español genera condiciones de precariedad laboral e incluso de explotación que, en definitiva, no dejan de ser sinónimos de exclusión laboral. Exclusión laboral hacia personas migrantes LGTBIQ+ que nos tiene que hacer reflexionar sobre las estructuras y prácticas de poder de una sociedad que crea experiencias de vida construidas en la precariedad.

Una exclusión laboral entendida desde la injusticia de orden socioeconómico (Fraser, 1997) que se materializa en formas de explotación y marginalidad; y otra más de corte cultural que conlleva a la creación de esa idea de subalternidad de las personas migrantes LGTBIQ+ que les despoja de su “persona”, su voz, su rostro, pero a la que se mantiene a flote (Le Blanc, 2007).

Dicho lo anterior, en una dinámica que genera precariedad laboral e incluso vulnerabilidad

como sinónimo de exclusión social, podríamos hablar de **empleo de exclusión**. Laparra (2006) lo define como “el que, por sus características, de salario reducido, de falta de derechos o de estigmatización social y falta de reconocimiento social, contribuye a mantener a las personas que los realizan excluidos del resto de la sociedad”.

Lo que es más, el término exclusión ha de entenderse como un concepto más amplio que abarca cuestiones no sólo materiales, sino que hace referencia a los derechos civiles, políticos y sociales (Marshall, 1997). Es importante entender la exclusión como la negación o imposibilidad de la persona para participar activamente, en diferentes ámbitos, en la comunidad. Algo que bien podría entenderse como sujeto de derecho y/o ciudadanía.

En definitiva, aun con los avances legislativos y de protección jurídica tanto de las personas migrantes como de las personas LGTBIQ+, la realidad que nos encontramos es que muchas siguen siendo expulsadas a los márgenes de la sociedad, enfrentando situaciones de discriminación y violencia. Aun así, no podemos negar que la existencia de un marco legal sólido supone un respaldo evidente en términos de acceso a la justicia de las personas LGTBIQ+, pero es necesario seguir trabajando en su protección.

Es hoy más decisivo que crear espacios de diálogo entre las entidades sociales, la sociedad civil y, en concreto, las propias personas migrantes LGTBIQ+, con el resto de agentes socioeconómicos como las organizaciones sindicales, el tejido empresarial y la administración pública. Diálogo del que se desprendan medidas y acciones dirigidas a propiciar opciones reales de trabajo digno en empresas realmente inclusivas.



PROPUESTAS CONTRA
LA DISCRIMINACIÓN
LABORAL

La finalidad última de este estudio es la de identificar claves y propuestas de acción para la mejor empleabilidad de las personas migrantes LGTBIQ+ entorno a los siguientes ejes fundamentales: la protección del colectivo, la sensibilización y el reconocimiento de aquellos factores que aumentan el riesgo de exclusión, la difusión de factores de protección y/o buenas prácticas para fomentar la empleabilidad real de las personas migrantes LGTBIQ+.

En los siguientes puntos recogemos algunas propuestas de actuación para llevar a cabo de manera colectiva, desde las competencias de los diferentes agentes socioeconómicos implicados (órganos políticos y administración pública, organizaciones sindicales, entidades sociales y tejido empresarial), asumiendo su responsabilidad en la construcción de una sociedad que respete los derechos humanos.

1. Revisión de la normativa sobre extranjería adoptando medidas flexibles a la realidad de las personas migrantes LGTBIQ+ residentes en España, contextualizada en las repercusiones que la actual crisis de la COVID-19 genera en una situación, ya de por sí, de mayor vulnerabilidad y precariedad.
2. En este sentido, resolución favorable de las solicitudes de residencia y trabajo presentadas, así como sus renovaciones, independientemente de los períodos de cotización y de la necesidad de presentar un contrato de trabajo en vigor o, en su caso, con requisitos de tiempo descontextualizados de la realidad laboral (temporalidad, duración menor de la requerida para la regularización administrativa, etc.).
3. Garantizar los derechos de las personas migrantes LGTBIQ+ en contra de la inclusión interrumpida y consecuente irregularidad sobrevenida. Se reclama al gobierno español la puesta en marcha de una regularización urgente de las personas migrantes en situación administrativa irregular y de solicitantes de asilo en espera prolongada de su resolución no solo vinculada para hacer frente a necesidades puntuales de mano de obra en diferentes sectores como sucedió con el sector agrícola.
4. Situar a las personas migrantes LGTBIQ+ como sujetos de derecho, garantizando su acceso a recursos, protección, derechos y obligaciones de ciudadanía, desvinculando la misma del contrato de trabajo.

5. La aprobación de una ley contra la discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, y de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales. Es necesario un marco normativo estatal que dote de herramientas a todos los ámbitos, no sólo el laboral, que permita realizar recomendaciones, que establezca la obligación de negociar medidas, a realizar acciones formativas y de sensibilización, tanto a organizaciones sindicales como empresariales.

6. Revisión de varios aspectos de la Ley 3/2007 reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas:

- Inclusión de las personas extranjeras residentes en España, independientemente de su situación administrativa, y de otras medidas para mejorar la integración de las personas extranjeras residentes en España como plantea la proposición de Ley 122/000072;
- Además, como recoge esta proposición de ley, modificar las exigencias establecidas en el artículo 4, eliminando cualquier referencia a la disforia de género. Se propone una redacción del mismo lejos de un lenguaje que patologice la transexualidad, contribuyendo a su estigmatización.

7. Realización de auditorías u otros mecanismos de seguimiento y evaluación del alcance y la incidencia que ha tenido la incorporación de medidas de igualdad de trato y anti discriminación en el centro de trabajo o en la empresa. De este modo, se contribuiría a reducir las acciones de *pinkwashing* de algunas empresas.

8. Extensión y aplicación de las medidas anti discriminación y por la igualdad de trato a todas aquellas empresas externas proveedoras de servicios de contratación y gestión de personal.

9. Incluir el cumplimiento de medidas de no discriminación al colectivo de personas migrantes LGBTIQ+ entre las cláusulas sociales de las empresas adjudicatarias de un contrato público.

10. Fortalecer la inclusión de medidas de no discriminación del colectivo de personas LGBTIQ+ en los convenios de empresa.

11. Aumentar la participación de personas migrantes LGTBIQ+ en las organizaciones sindicales para incorporar sus voces, experiencias y necesidades concretas en los procesos de diálogo social.
12. Incorporar un enfoque de equidad desde el que afrontar necesidades comunes desde realidades concretas, sobre todo, con la intencionalidad de generar cambios y transformar la realidad desigual y excluyente, procurando el alcance de los mismos resultados.
13. Impulsar mecanismos y dinámicas de responsabilidad, y no de voluntariedad, por parte de las empresas para la mejora del entorno laboral y social. En ocasiones, a través de la responsabilidad social corporativa (RSC), las empresas incorporan algunos aspectos que afectarían a los derechos laborales de la plantilla, por lo que deberían estar recogidos en el convenio colectivo: la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de trato a trabajadores y trabajadoras migrantes, trabajadores y trabajadoras migrantes LGTBI, personas con discapacidad, etc.
14. Considerar aspectos relacionados con la salud física y psicológica de las personas transexuales y/o intersexuales en los supuestos de bienestar psicosocial de la salud en el trabajo para contribuir, de este modo, a reducir su patologización y estigmatización.
15. Fomentar programas de intermediación laboral para incentivar la contratación de las personas migrantes LGTBIQ+ y facilitar asesoramiento en materia legal y administrativa a las pequeñas y medianas empresas en relación a la contratación de personas procedentes de terceros países y de personas trans.
16. Facilitar y agilizar los procesos de homologación de las titulaciones y certificados obtenidos fuera del país de destino.
17. Apoyar a la pequeña y mediana empresa en la implementación de medidas que fomenten la empleabilidad de las personas migrantes y de las personas racializadas LGTBIQ+.
18. Promover e incentivar la contratación de personas migrantes LGTBIQ+ a través de bonificaciones fiscales, ayudas y subvenciones en todos los contratos laborales que incluyan la gestión de los trámites de regulación

administrativa. En concreto, aquellas medidas que favorezcan la inserción y la integración laboral de las personas transfemeninas.

19. Analizar, en mayor profundidad, la existencia de prejuicios y estereotipos sobre las personas migrantes y de las personas racializadas LGTBIQ+ en los procesos de selección y contratación llevados a cabo por las empresas del Estado español con el objetivo de develar aquellas prácticas y mecanismos susceptibles a mayores sesgos inconscientes y, por tanto, de generar resultados desiguales y exclusión de las mismas.

20. Garantizar que los filtros formales e informales en los procesos de contratación no contribuyan a la exclusión y discriminación de las personas migrantes LGTBIQ+. Por ejemplo, los formularios de solicitud de empleo, la falta de instrumentos objetivos para las valoraciones y/o filtros curriculares y entrevistas, los códigos de vestimenta, etc.

21. Fomentar la sensibilización de los diferentes agentes socioeconómicos a través de la realización de campañas y estrategias de concienciación sobre la realidad de las personas migrantes y de las personas racializadas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

22. Garantizar el desarrollo de programas de inserción sociolaboral en los que la defensa de los derechos de las personas nacionales de terceros países no heteronormativas sea una cuestión explícita y activa que se materialice mediante el desarrollo de planes y líneas de actuación enfocadas desde la perspectiva interseccional y con la planificación de acciones intencionadas para la transformación de una realidad excluyente.

23. Revisar los itinerarios de inserción sociolaboral con especial énfasis en las condiciones laborales generadas en determinados sectores etnoestratificados y segregados por cuestiones sexogenéricas: hostelería, cuidado de personas, servicio doméstico, etc.

24. Formar y sensibilizar al personal de los servicios de empleo, tanto público como inscritos en entidades sociales, en materia de disidencias sexogenéricas con el fin de no incurrir en la segregación laboral anterior, así como en el mantenimiento de condiciones de empleo de exclusión.

25. Revisar los planes de formación ocupacional ofertada para no incurrir en la segregación laboral de las personas migrantes LGTBIQ+.
26. Desarrollar acciones de formación profesional que acrediten la misma con la certificación requerida para el acceso al puesto de trabajo.
27. Ampliar los supuestos de acceso a los planes de ocupación y la duración de contratación de los mismos para facilitar la tramitación administrativa para obtener la regularización.
28. Monitorizar la situación laboral de las personas trans participantes en los programas de inserción laboral de la entidad y renovar periódicamente el plan de inserción laboral con la finalidad de crear itinerarios más cercanos a su perfil profesional y/o expectativas laborales.
29. Favorecer encuentros entre entidades sociales que trabajan en el ámbito de la inserción sociolaboral y en defensa de los derechos de personas migrantes, de personas LGTBIQ+, de personas racializadas, entre sí y con otros agentes socioeconómicos: sector sindical, patronal, administración pública, etc.
30. Mejorar el conocimiento sobre la situación del mercado de trabajo y los derechos de las personas migrantes LGTBIQ+, a través de la difusión tanto dentro como fuera de España de información y datos estadísticos que permitan tener una idea más ajustada a la realidad respecto a la cobertura y protección en el país de destino.

11

GLOSARIO DE TÉRMINOS

B

Bifobia > El pensamiento binarista encasilla a las personas en dos opuestos excluyentes: heterosexual u homosexual. Aquellas personas que sienten deseo por personas de cualquier sexo sufren mayores tasas de desconocimiento. Su orientación sexual no hegemónica es sancionada y si se hace pública, sería castigada por su vertiente homosexual.

C

Cisgénero > Aquellas personas que perciben su género como coincidente con el sexo que se les asignó al nacer.

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

H

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

Heterosexismo > Conjunto de pensamientos o actos que establecen una jerarquía de valor entre las personas con orientación sexual heterosexual y aquellas no normativas. La valoración como superior legitima a aquella considerada como “natural” frente al resto de orientaciones.

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

Homofobia > Se trata del rechazo racional o irracional hacia las personas no heterosexuales (LGB) basada en el prejuicio social sobre las orientaciones sexuales no hegemónicas que se traduce en desigualdades y violencias. Se manifiesta de muchas formas, algunas evidentes y otras sutiles. Es habitual encontrarnos con la llamada **homofobia liberal** que es aquella que “tolera” la homosexualidad siempre que se mantenga en lo privado, oculta.

Homonormatividad > (véase pág. 40)

Identidad de género > La identidad de género es algo sentido y experimentado por la propia persona quien puede definirse más allá del binomio de identidades normativas: mujer y hombre. La identidad es algo subjetivo y no sujeto a estas categorías, sino que la persona va construyendo en relación con el contexto y en el tiempo en el que se encuentra.

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

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

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

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

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

Orientación sexual > También podríamos llamarla orientación del deseo. Tiene que ver con la preferencia sexual, con la atracción emocional y afectiva que cada persona siente. Hay muchas formas de vivir la sexualidad como, por ejemplo, la heterosexualidad.

Q

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

S

Sexo asignado al nacer > La asociación entre las características anatómicas con la identidad de género binaria ha dado lugar a la interpretación de los cuerpos definiéndolos en dos sexos: mujer y hombre. A las personas se les asigna un sexo al nacer en base a estas características externas. Es decir, en base a sus genitales externos.

T

Transgénero o transexualidad > Concepto que cuestiona la identidad de género como algo sujeto a dos categorías únicas y contrarias (binarismo sexual). Persona cuyo género percibido no coincide con el que le fue socialmente asignado al nacer.

También podemos encontrarlo de manera abreviada como trans y en ocasiones con un * con el que se quiere dar a entender que existe una amplia gama de identidades, tantas como subjetividades. Hay personas transexuales que se identifican como mujeres a pesar de haber sido clasificadas como hombres al nacer o como hombres pese a haber sido clasificados como mujeres al nacer; hay personas que se visten con ropa de otro sexo (a veces denominadas “travestis”), las personas que se identifican como no binarias, es decir, que no se perciben dentro de categorías de género normativas, y otras cuya apariencia y características se perciben como de género atípico y que no se sienten identificadas con el sexo que se les asignó al nacer.

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

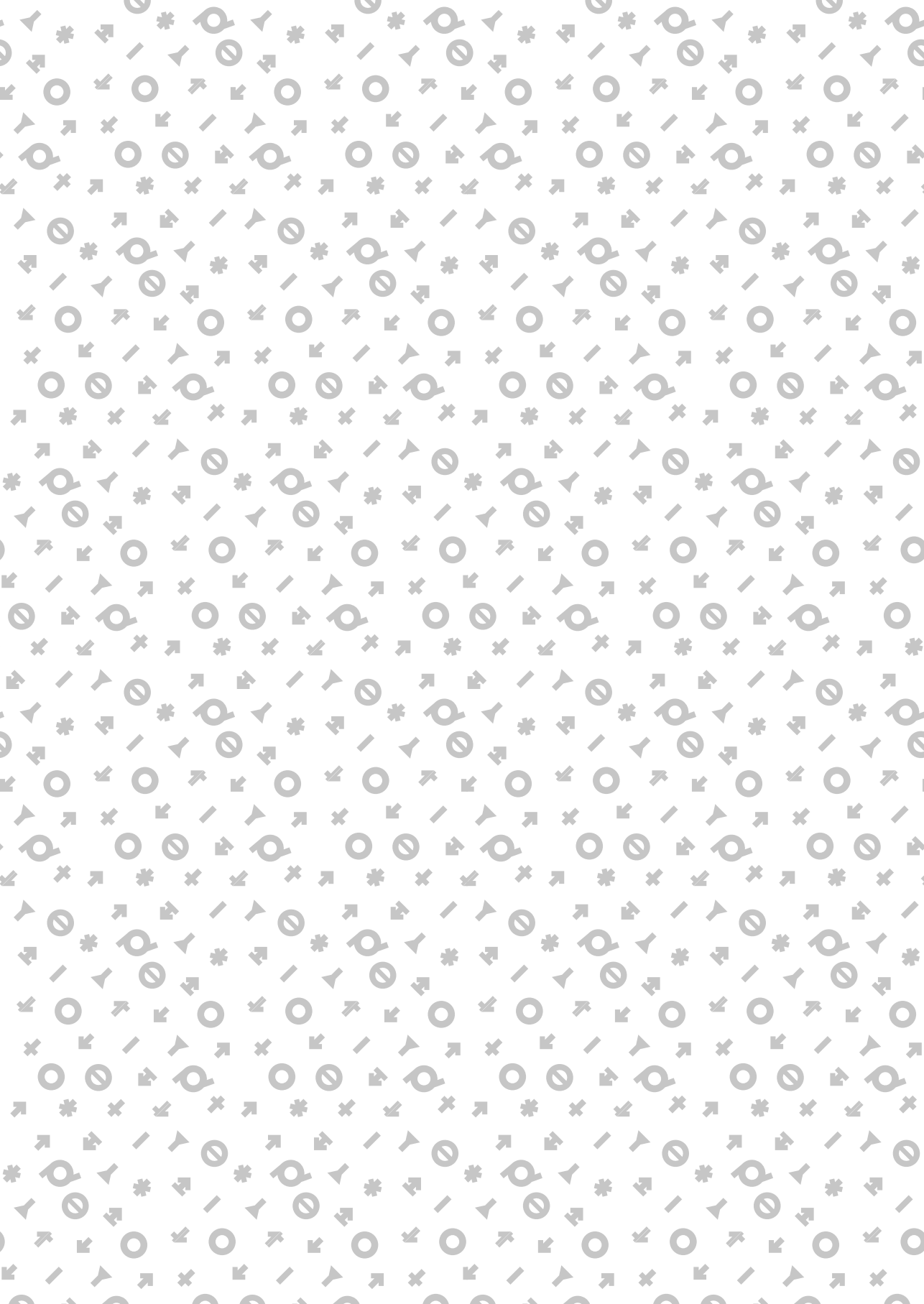
Transmisoginia > Es una forma de discriminación centrada en las mujeres trans y las personas no binarias en el espectro transfemenino del género.

12

BIBLIOGRAFÍA
CONSULTADA

- Carcedo, A, Chaves, MJ, Lexartza, L. Sánchez, A. (2016). *ORGULLO (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Documento de trabajo núm. 1.
- Carrasco, C. (2014). La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España. Concepción Carrasco Carpio. Universidad de Alcalá.
- Coll-Planes, G. y Missé, M. (2018). *Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona*. OBETS. Revista de Ciencias Sociales, 13(1): 45-68.
- Coll-Planas, G. Missé, M. Balasch, M. Faucha, M. Macaya-Andrés, L. (2017). *TRANS-LAB Diagnòstic de la situació laboral de les persones trans a la ciutat de Barcelona*. Àrea de Drets de Ciutadania, Cultura, Participació i Transparència Direcció de Feminismes i LGTBI, Ayuntamiento de Barcelona.
- FELGTB y COGAM, (2013). *Estudio sobre la discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España*.
- Gabriel, C., Herranz, D, (2017), *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO).
- García, S. Romero, C. y Ortega, E. (2007), “Cossos insumisos i mutilació genital”, en ARMENGOL, JM. *Masculinitats per al segle XXI*. CEDIC, Barcelona.
- García, DJ. (2015), La intersexualidad en el discurso médico-jurídico. *Eutonía, revista en Cultura de la Legalidad N.º 8*, marzo-agosto 2015, pp.54-70 ISSN 2253-6655.
- Ghattas, DC. (2015), *Defendiendo los derechos humanos de las personas intersex. ¿Cómo puedes ayudar?* Organisation Intersex International Europe, ILGA Europe.

- González, J. Onetti, M. y Lage, P. (2020), *Estudio de mercado laboral para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional y análisis de impacto del programa de asilo*. Comisión Española de Ayuda al Refugiado – CEAR. Financiado por la Secretaría General de Inmigración y Emigración dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y el Fondo Social Europeo (FSE).
- Gutiérrez, B. Carrillo, L. Alboreca, B. (2018). *La situación de las personas solicitantes de protección internacional y refugiadas LGTBI*. Accem. Convocatoria 2017 IRPF del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
- Muñoz, O. (2019). *La diversidad LGBT en el contexto laboral en España: estudio sobre la situación de inclusión de las personas LGBT en el ámbito de trabajo*. Colaboración del Grupo de Investigación 'Antropología, Diversidad y Convivencia' de la Universidad Complutense de Madrid, IPSOS, REDI y FELGTB. Patrocinado de Banco Santander, y al copatrocinio de Axa, Grand, Nationale-Nederlanden y Telefónica, y la colaboración del Centro de Diversidad de la Fundación IE.
- Osborne, R. (coord.), Longo, V. Monteros, S. Aguirre, VA. Rojas, L. y López, S. (2011), *La situación social de la población migrante latinoamericana TLGB (Transexual, transgénero, lesbiana, gay y bisexual) en España, desde un enfoque de género y derechos humanos*. ONU Mujeres. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Pérez, A. (2017). *Trabajar sin romper el molde: discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias, Barranquilla, Colombia*. Palobra, No. 20, pp. 20.
- Pichardo, JI. Alonso, M. Puche, L. Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Manual. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Madrid.
- Romero, C., Santoro, P, Vila, F. (2012). *Políticas sociolaborales para la no discriminación*. Universitat Oberta de Catalunya.



CEA(R)

Comisión Española
de **Ayuda al Refugiado**

