

Unidad 1. Una foto sobre el contexto

14

En esta unidad vamos a abordar el contexto de las personas LGTBIQ+ en el Estado español. Unas pinceladas sobre la situación de este colectivo, prestando especial atención al entorno laboral.

Contenidos

- Algunas de las leyes y normativas que abordan los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Una mirada rápida a la realidad social de la DSG.
- La DSG en el ámbito de las entidades.

Unidad 2. El modelo dominante

22

Para comprender de una manera adecuada la situación presentada en la unidad anterior, es preciso abordar el modelo dominante. En esta unidad presentaremos la tríada: neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo.

Contenidos

- La heteronormatividad como parte de un marco más amplio.
- La tríada: neoliberal, etnocéntrico y heteronormativo.

Unidad 3. Las entidades habitables

27

En esta unidad presentaremos, por un lado, los ámbitos de análisis y, por otro, los planos de abordaje que se pueden tener en cuenta a la hora de imaginar una entidad habitable.

Contenidos

- Qué es una entidad habitable.
- Los ámbitos de análisis de una entidad habitable.
- Los planos de abordaje de una entidad habitable.

Unidad 4. La interseccionalidad en las entidades

33

En esta unidad vamos a aproximarnos al enfoque de la interseccionalidad, que nos permitirá identificar y abordar las opresiones de las personas LGTBIQ+ que se dan a partir de sus diversas identidades en las entidades.

Contenidos

- Qué es la interseccionalidad.
- La interseccionalidad en las entidades.

Unidad 5. La DSG en los equipos de trabajo: todo es ganar

38

En esta unidad trataremos lo que aporta la DSG a los equipos de trabajo y a las entidades.

Contenido

- Los beneficios, más allá de los meramente económicos.

Unidad 6. Nudos que se pueden dar

14

En esta unidad vamos a mostrar algunas de las situaciones de opresión o discriminación a las personas LGTBIQ+ que se pueden dar en las entidades.

Contenidos

- Los armarios¹ en las entidades y el ocultamiento preventivo;
- Los silencios;
- Los espacios no seguros y el acoso;
- Los lugares y espacios de encuentro informal;
- La brecha salarial;
- Lo psicosocial: la dificultad de desarrollar plenamente su personalidad en el entorno de las entidades.

Unidad 7. Claves para ayudar a aflojar los nudos

44

En esta unidad presentaremos algunas ideas que nos pueden ayudar a cómo abordar la DSG en las entidades.

Contenidos

- La DSG integrada en un Plan, más allá de acciones concretas;
- Quién coordina estos procesos: la posibilidad de una Comisión de Inclusión y Diversidad, o bien una Comisión de Género;
- La importancia de visibilizar los resultados que aporta la incorporación de la DSG;
- La necesidad de proteger la confidencialidad;
- La conveniencia, o no, de identificar adecuadamente el perfil de las personas trabajadoras;
- La visibilización de las personas de la entidad que lo deseen en días y momentos específicos y significativos; y durante todo el año;
- La adecuación, o no, de imaginar cupos en las personas a contratar;
- La DSG como parte del objeto de nuestro trabajo y más allá de una estrategia de venta;
- Una posible secuencia de intervención: sensibilización-formación – acompañamiento – cuidado – reconocer y premiar las buenas prácticas.

Bibliografía

54

1 Es necesario recordar que el modelo dominante excluye a las personas LGTBIQ+. Estas personas no “se meten al armario”. Es el modelo quien les obliga a ocultarse, como medida de protección.