

EL SECTOR TURÍSTICO- HOTELERO EN ARAGÓN DESDE UNA PERSPECTIVA LGTBI

Loren González

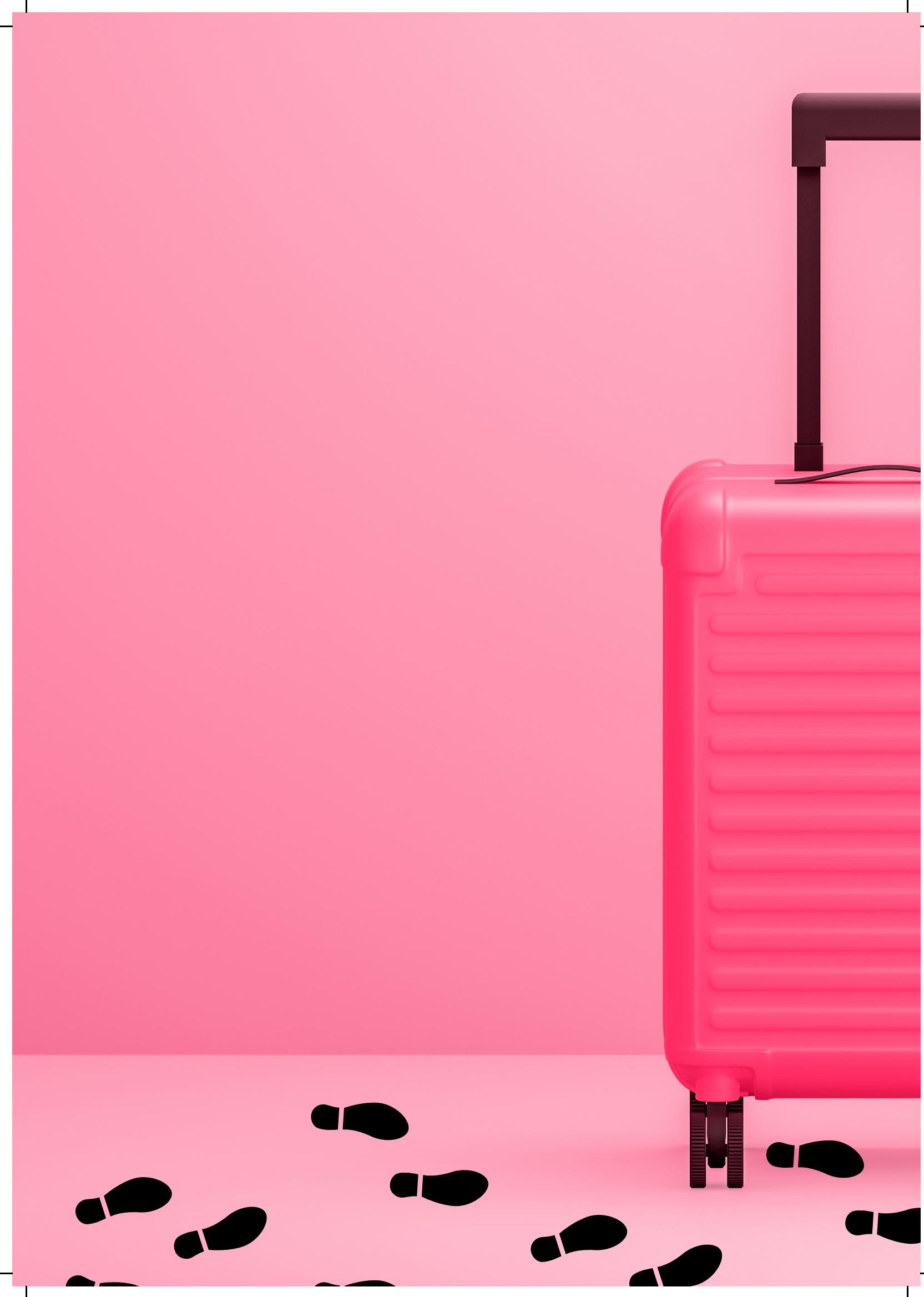


A través de esta guía, el Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón invita al sector turístico- hotelero aragonés a abordar su trabajo con perspectiva LGTBI.









BREVE- -MENTE

Aragón
Turismo LGTBI
Sello distintivo
Malas praxis
Buenas prácticas



ARAGÓN

Tierra de diversidad



Aragón es un territorio histórico situado en el noroeste de España, limitando al norte con Francia, al este con Cataluña, al sur con la Comunidad Valenciana y al oeste con Castilla y León, La Rioja y Navarra.

Ocupa una superficie de aproximadamente 47,700 kilómetros cuadrados y se divide en tres provincias: Huesca, Zaragoza y Teruel.

Como todo su ser, la geografía de Aragón también es diversa y se caracteriza por la presencia de dos cadenas montañosas principales: los Pirineos, en el norte, y el Sistema Ibérico, al sur. Los Pirineos ofrecen impresionantes paisajes montañosos, con picos nevados, valles profundos y ríos cristalinos. El Sistema Ibérico, por su parte, cuenta con colinas y montañas de menor altura, salpicadas de hermosos bosques y pueblos llenos de fantasía. Entre estas cadenas montañosas se encuentra la depresión del río Ebro, que atraviesa el territorio de oeste a este y proporciona tierras de cultivo fértiles y ofrece hermosos paisajes fluviales.

La gente de Aragón es conocida por su amabilidad y hospitalidad, fruto de su rica herencia cultural, influenciada por diferentes civilizaciones a lo largo de la historia, incluidas la romana, la musulmana y la cristiana.

Esta mezcla de influencias se refleja especialmente en la arquitectura, la gastronomía, las lenguas y sus tradiciones.

Aragón también es famoso por sus innumerables festividades, que atraen a visitantes y turismo de todo el mundo.



En los últimos años, Aragón ha demostrado ser un destino inclusivo y acogedor para todo tipo de personas, pero sigue siendo necesario abordar las realidades LGTBI desde el sector turístico- hotelero porque, desde sus bulliciosas ciudades hasta sus tranquilos pueblos, la diversidad LGTBI está presente en cada rincón de esta tierra.

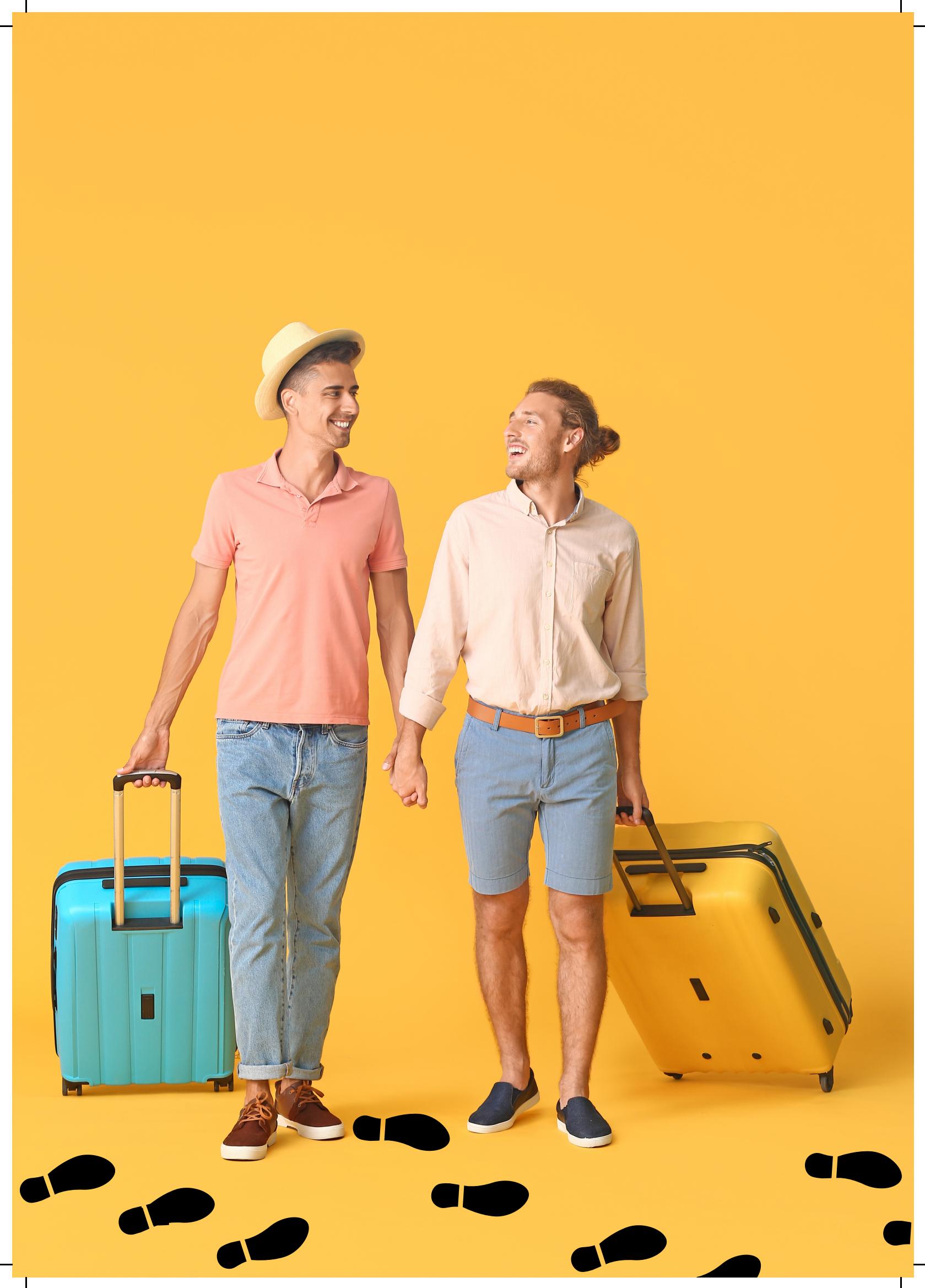
Ya sea que se esté buscando una animada vida nocturna, espacios de ocio, o simplemente un lugar para ser libre sin temor a la discriminación, Aragón ofrece, en términos generales, una cálida - y mejorable - bienvenida. Zaragoza, la capital, es un punto de encuentro para la comunidad LGTBI del territorio a través de su variada oferta de bares, clubes y organizaciones.



Pero la diversidad LGTBI en Aragón no se limita solo a la capital. En otras ciudades como Huesca y Teruel, se pueden encontrar lugares, organizaciones y eventos que también celebran la inclusión y la diversidad. Además, muchos pueblos de la región están orgullosos de su comunidad LGTBI y organizan festivales y actividades que promueven la igualdad y la diversidad. Especial mención requiere aquí el municipio de Belchite.







¿TURISMO LGTBI?

El turismo LGTBI-friendly, ha experimentado un significativo crecimiento en los últimos años, convirtiéndose en una parte integral de la industria turístico-hotelera global y su importancia radica en su capacidad para fomentar la D&I LGTBI, generando oportunidades económicas y de negocio.



ANÁLISIS

• *Características*

Una de las características clave del sector turístico- hotelero LGTBI es el enfoque que ofrece en proporcionar entornos seguros para las personas LGTBI y sus familias. Y, es que, los destinos que se posicionan como amigables y seguros con la comunidad LGTBI brindan un ambiente al que las personas LGTBI y sus familias pueden viajar y explorar sin temor a ser juzgadas, discriminadas o violentadas. Este ambiente inclusivo se refleja en la gran oferta de servicios y espacios adaptados a las necesidades de la comunidad LGTBI.



• *Rentabilidad*

El turismo LGTBI es muy importante también desde una perspectiva económica y de rentabilidad porque es un target comercial en crecimiento de una industria muy consolidada en Aragón. La población LGTBI es, como la mayoría de turistas, consumidora frecuente de experiencias turísticas y servicios de calidad, lo que implica que el sector turístico - hotelero haya aumentado su oferta de productos y servicios específicos para la comunidad LGTBI, generando empleo y oportunidades de desarrollo económico en muchos territorios. Además, este segmento de clientela ha demostrado ser una fuente de ingresos muy significativa para muchos destinos en todo el mundo.





• *Impacto*

El turismo LGTBI tiene un elevado y positivo impacto en la sociedad y en la cultura de los destinos porque, al fomentar la aceptación y la inclusión, contribuimos a la construcción de municipios más abiertas y respetuosos, lo que se traduce en la generación de atmósferas cosmopolitas y multiculturales en las que conviven múltiples interacciones que benefician tanto a las personas visitantes como a la población local. Compartir experiencias, conocimientos y perspectivas enriquece la convivencia de visitantes y de residentes.

• *No todo es playa o montaña: el turismo urbanita LGTBI.*

El turismo LGTBI no se limita solo a los destinos de montaña o de playa porque también tiene presente los ambientes urbanos.

La diversidad existe en todas partes y las personas LGTBI también buscan experiencias en entornos urbanos, además de los rurales y naturales.

Muchos territorios han comenzado a promover su atractivo para con la comunidad LGTBI, ofre-

ciendo una gran gama de actividades, festivales y opciones de alojamiento inclusivas porque han entendido la fuerza poderosa de un sector de clientela nada despreciable

Aragón es tierra de diversidad y, como tal, puede y debe tener capacidad para crear destinos seguros, impulsando no sólo el crecimiento económico de su territorio sino también fomentando la comprensión cultural y la diversidad sexual, familiar y de género





INCLUSIVIDAD

La industria LGTBI

La industria del turismo LGTBI abarca varias posibilidades a la hora de viajar, ya sea a nivel local, nacional o internacional, tales como cruceros, hoteles, balnearios, spas, saunas, campings, bares y restaurantes, locales de ambiente (pubs, clubes nocturnos, discotecas, etc.), ...

La IGLTA es la red internacional dedicada a poner en contacto a turistas LGTBI de todo el mundo, siendo su objetivo fundamental fomentar la adquisición de buenas prácticas a la hora de elegir viajes para personas LGTBI, tanto para turistas como para empresas que ofrezcan viajes organizados o paquetes turísticos, entre otras opciones.

La perspectiva LGTBI

La filosofía de esta guía no es tanto animar a generar en Aragón un tipo de oferta turística propiamente LGTBI sino fomentar la integración de todas las personas dentro de la muy amplia y rica gama de servicios existentes destinados al sector turístico- hotelero de Aragón.

Y, es que, como podremos ver a lo largo de toda esta revista, los destinos preferidos del colectivo LGTBI suelen ser aquellos lugares que destacan por su carácter permisivo y liberal de cara a la diversidad LGTBI, pues no podemos olvidar que el colectivo sufre discriminación y violencias de manera cotidiana, por lo que contar con espacios seguros en tiempo de vacaciones resulta una necesidad.

Es de suma importancia que las empresas turístico- hoteleras trabajen con perspectiva LGTBI porque se fomenta la D&I LGTBI y, además, ayuda a atraer a nueva clientela, fortaleciendo la reputación del sector y contribuyendo al desarrollo de destinos turísticos comprometidos.



SELLO LGTBI



El sello distintivo LGTBI en el sector turístico- hotelero aragonés es una iniciativa que busca promover la inclusión y el respeto hacia las personas LGTBI, así como crear entornos seguros para la clientela LGTBI. Este sello es una certificación gratuita y un reconocimiento público otorgado por el Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón a aquellos establecimientos que cumplen con determinados criterios de inclusión y diversidad LGTBI.

Al obtener el sello distintivo LGTBI, un establecimiento demuestra públicamente su compromiso con los valores de igualdad, no discriminación y respeto hacia la comunidad LGTBI porque no podemos olvidar que la LGTBIofobia es una constante en la cotidianidad de las personas LGTBI y sus familias.

Sobre el sello

Si crees que tu establecimiento puede optar a ostentar el sello distintivo de **empresa inclusiva con las personas LGTBI y espacio seguro** ponte en contacto con el OPPA LGTBI a través del correo aragon@obversatoriolgtbi.com





BUENAS PRÁCTICAS

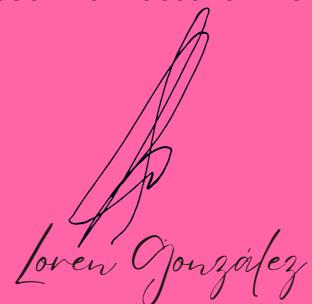


¡Hola!

El OPPA LGTBI, como organización de apoyo y acompañamiento de las políticas LGTBI para el sector público - privado, busca fortalecer y mejorar la experiencia de las personas LGTBI en todos los establecimientos público-privados.

A través de esta sección proporcionamos orientación y herramientas prácticas para desarrollar entornos inclusivos en el sector turístico-hotelero aragonés.

Consejos, recomendaciones y buenas prácticas contrastadas para una acción genérica es lo que vamos a proceder a describir a continuación.



Loren González

Director del OPPA LGTBI

Desde el Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón invitamos a todos los establecimientos del sector turístico- hotelero aragonés a unirse a esta iniciativa, o cuanto menos, a aprovechar los recursos y beneficios que ofrece esta guía porque, conjuntamente, podemos mejorar de manera notable una industria turística en la que todas las personas se sientan bienvenidas y celebradas.

Si además, se requiere obtener más información sobre la adecuación de buenas prácticas a situaciones concretas o sobre acceder al sello distintivo de empresa inclusiva con las personas LGTBI y espacio seguro puede utilizarse el correo electrónico aragon@observatoriolgtbi.com.



Trabajar con personas LGTBI y ofrecer servicios destinados a esta población requiere de alianzas estratégicas con organizaciones LGTBI porque una cosa es ofrecer un trato digno, respetuoso y libre de discriminación y otra cosa muy diferente es ofrecer alternativas turístico- hoteleras, de ocio y culturales destinadas a un público concreto. En este sentido, Aragón cuenta con muchas organizaciones LGTBI muy preparadas y ansiosas de colaborar con el sector privado.



EXPERIENCIAS NEGATIVAS EN EL SECTOR

¿ES EN SERIO?



Estos ejemplos de mala práxis y experiencias negativas han sido recopiladas por el equipo redactor de esta Guía a lo largo de los últimos tres años. Es importante tener en cuenta que estos ejemplos se basan en situaciones pasadas y no reflejan la forma en la que el sector turístico- hotelero, de manera general, se comporta con su clientela.

Negación de servicio

Algunos hoteles y establecimientos turísticos han negado el acceso o la reserva a personas LGTBI cuando han visto que se trataba de personas LGTBI.

Discriminación en el servicio

El personal del hotel ha tratado de manera diferente o ha brindado un servicio deficiente a las personas LGTBI en comparación con otras personas/ huéspedes del establecimiento.

Acoso verbal

Turistas LGTBI han experimentado comentarios ofensivos, insultos o lenguaje LGTBIfóbico por parte del personal del hotel o de otras personas/ huéspedes del establecimiento.

Falta de políticas de D&I LGTBI

Algunos hoteles no cuentan con políticas claras de D&I LGTBI y no implementan medidas para garantizar un ambiente seguro para todas las personas, incluidas aquellas que pertenecen a la comunidad LGTBI.



Negación de cambio de habitación

En ocasiones, cuando las personas LGTBI experimentan situaciones incómodas o inseguras en una habitación compartida, debido a su orientación sexual o identidad de género, los establecimientos se han negado, o a cambiarles de habitación, o a ofrecerles una alternativa.

Restricciones de afecto

Algunos establecimientos han impuesto restricciones sobre las muestras de afecto entre parejas del mismo sexo/ género, tales como negarles el derecho a tomarse de las manos o besarse en áreas comunes.

Escasez de personal capacitado

La falta de capacitación del personal de los servicios turístico-hoteleros en temas de D&I LGTBI puede dar lugar a malentendidos y tratos discriminatorios, totalmente evitables.

Falta de representación en la publicidad y promoción

Muchas campañas publicitarias y materiales promocionales en el sector turístico-hotelero no incluyen imágenes o mensajes que representen a las personas LGTBI y sus familias, lo que genera sensaciones y situaciones de exclusión.

Falta de recursos de apoyo

El sector turístico- hotelero, de manera general, no brinda información sobre recursos de apoyo LGTBI, agendas culturales y organizaciones y grupos LGTBI locales.

Restricciones de acceso a instalaciones

Algunos espacios turístico-hoteleros han limitado el acceso de personas trans a instalaciones comunes concretas, como piscinas, saunas o vestuarios.

Reacciones negativas a consultas o quejas

Cuando las personas LGTBI han presentado quejas sobre su experiencia en un servicio turístico-hotelero, se han enfrentado a respuestas negativas, minimización de sus quejas, falta de acción por parte del personal, descalificaciones, etc.

Doble estándar en la aplicación de reglas

Algunos servicios turístico-hoteleros aplican, consciente o inconscientemente, reglas de discriminación indirecta a personas LGTBI, como ofrecer dos camas en una habitación cuando reserva una pareja de mismo sexo/género.



Frente a esas situaciones, los establecimientos turístico- hoteleros de Aragón pueden abordar y evitar las situaciones negativas mencionadas anteriormente, y otras que abordaremos más adelante, a través de estos sencillos tips:

Políticas de inclusión y no discriminación

Los establecimientos turístico- hoteleros deberían establecer políticas claras que prohíban la discriminación LGTBIfóbica y comunicar estas políticas a todo el equipo de trabajadoras y trabajadores y huéspedes. Acción obligada si la empresa es mayor a 50 personas en plantilla.

Capacitación del personal

Brindar capacitación regular al personal del establecimiento sobre D&I LGTBI para que tengan la formación suficiente como para atender las necesidades y preocupaciones de todos sus huéspedes.

Información y recursos

Proporcionar a todas las personas/ huéspedes información detallada sobre ofertas LGTBI-friendly, incluyendo guías, locales, mapas y recomendaciones de lugares y espacios seguros.

Sensibilización de la publicidad y promoción

Incluir representación visual y mensajes inclusivos en los cuadros y fotografías del establecimiento, por ejemplo, y también en las campañas publicitarias y materiales promocionales del servicio turístico- hotelero.

Protección de la privacidad

Respetar la privacidad de los huéspedes LGTBI y asegurar que su orientación sexual o identidad de género no sean reveladas sin su consentimiento, siguiendo estrictas políticas de confidencialidad.

Capacidades inclusivas en instalaciones y servicios

Adaptar las instalaciones para ser inclusivas, como ofrecer baños de género neutro y asegurarse de que los servicios y comodidades se ofrezcan de manera equitativa a todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

Respuesta adecuada a consultas y quejas

Capacitar al personal para responder de manera sensible y respetuosa a las consultas y quejas relacionadas con la experiencia de los huéspedes LGTBI, brindando soluciones y abordando las preocupaciones de manera efectiva.

Alianzas y colaboraciones

Establecer alianzas con organizaciones locales o grupos de apoyo LGBT-friendly para proporcionar recursos adicionales y promover una red de apoyo para los huéspedes LGTBI.

Sensibilización en la comunidad local

Participar activamente en la promoción de la igualdad y la inclusión en la comunidad local, apoyando eventos o iniciativas relacionadas con la diversidad y la comunidad LGTBI.

Reconocimiento y apoyo a las parejas del mismo sexo

Asegurarse de que las parejas del mismo sexo sean reconocidas legalmente y tengan acceso a los mismos beneficios y servicios que las parejas heterosexuales, como descuentos en bodas y beneficios de pareja.

Redes de empleados inclusivas

Fomentar un entorno laboral inclusivo y respetuoso, estableciendo redes de empleados o grupos de afinidad que apoyen y representen a los empleados LGTBI.

Participación en programas de certificación y acreditación

Unirse a programas o iniciativas reconocidas internacionalmente, como el programa "LGBT+ Friendly" o "Travel with Pride", para demostrar el compromiso del hotel con la inclusión y la igualdad.

Estas son solo algunas de las buenas prácticas que los establecimientos turísticos y hoteleros pueden implementar para crear un entorno acogedor y respetuoso para las personas LGTBI. Es fundamental recordar que cada experiencia debe ser única y personalizada, adaptándose a las necesidades y expectativas de cada huésped.

BUENAS PRÁCTICAS

LENGUAJE INCLUSIVO

- **Utiliza el nombre y pronombres correctos.**

Pregunta a las personas cuál es su nombre y pronombres preferidos, y úsalos correctamente en todas las interacciones. El nombre y el pronombre no tienen por qué coincidir con el que figura en la documentación oficial.

- **No asumas el género de nadie.**

Evita hacer suposiciones basadas en la apariencia o estereotipos de género. Permite que las personas se identifiquen y expresen su género de la forma que deseen.

- **Sé consciente del lenguaje inclusivo.**

Utiliza un lenguaje inclusivo y neutral en términos de género al dirigirte a las personas o al referirte a ellas en la documentación y comunicaciones.

- **Ofrece opciones de género en formularios.**

Incluye opciones no binarias y de géneros diversos en tus formularios y registros, para que las personas puedan identificarse adecuadamente, si es que necesitas indicadores de género en tus estudios y documentaciones.

- **Capacítate en diversidad LGTBI.**

Infórmate sobre los conceptos básicos de diversidad sexogenérica y sobre los problemas y desafíos que enfrentan las personas LGTBI, especialmente, las personas trans.

- **Respetá la privacidad de las personas.**

No hagas preguntas invasivas sobre la identidad de género de alguien, a menos que sea relevante para el servicio que se brinda.

- **Brinda un ambiente seguro.**

Crea un entorno seguro y acogedor para todas las personas, donde no se toleren comentarios discriminatorios o LGTBIfóbicos.



- **Escucha activamente.**

Presta atención a las necesidades y preocupaciones de las personas LGTBI. Valida sus experiencias y respeta sus perspectivas individuales.

- **Educa a tus colegas.**

Comparte información y recursos sobre D&I LGTBI con tus compañeras y compañeros de trabajo para promover una comprensión y aceptación más amplias.

- **Evita preguntas inapropiadas.**

No hagas preguntas indiscretas sobre la historia médica o de transición de alguien.

- **Sé flexible en los procesos internos.**

Adapta tus políticas y procedimientos para acomodar las necesidades de las personas trans, como permitir cambios de nombre en registros o documentos, aun cuando no hayan comenzado con el procedimiento legal establecido en la ley 4/2023.

- **Evita comentarios o chistes ofensivos.**

No hagas comentarios hirientes, burlas o chistes sobre la orientación sexual o la identidad y/o expresión de género de alguien. Respeta su dignidad y privacidad.

- **No compartas información confidencial.**

No reveles la orientación sexual o la identidad de género de una persona trans a menos que tengas su autorización explícita para hacerlo.

- **Trata a todas las personas de manera equitativa.**

Brinda el mismo nivel de servicio y respeto a todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género o forma familiar.

- **Sé consciente de los desafíos de seguridad.**

Comprende que las personas LGTBI pueden enfrentarse desafíos específicos en términos de seguridad y privacidad. Asegúrate de ofrecer un entorno seguro y confidencial.

- **Adapta el lenguaje corporal.**

Sé consciente de tus gestos y expresiones faciales para evitar transmitir actitudes negativas o de desaprobación hacia las personas LGTBI.

- **No discriminnes en la contratación.**

No excluyas ni discriminnes a personas LGTBI en los procesos de contratación. Evalúa las candidaturas en función de sus habilidades y competencias.

- **Acepta y corrige errores.**

Si cometes un error en relación con el nombre o pronombres de alguien, su relación afectiva o su realidad familiar, entre otros errores comunes, discúlpate de inmediato y haz la corrección. Aprende de tus errores y hazlo mejor la próxima vez.

- **Actualiza tus políticas y materiales.**

Revisa regularmente tus políticas internas, materiales de capacitación y documentos para asegurarte de que sean inclusivos y reflejen la diversidad LGTBI.

- **Evita hacer suposiciones.**

Evita hacer suposiciones sobre la orientación sexual. No asumas automáticamente que alguien es heterosexual.

- **Reconoce las relaciones del mismo sexo.**

No des por sentado que alguien tiene una pareja del sexo/género opuesto. Utiliza un lenguaje neutral al realizar preguntas que pueden rozar lo personal.

- **Proporciona recursos y apoyo.**

Si alguien busca información o recursos relacionados con la comunidad LGTBI del municipio, comarca o provincia, ofrécele información relevante y recursos útiles.

- **Evita la sexualización o fetichización.**

No sexualices o romances de manera inapropiada la orientación sexual de una mujer lesbiana. Trátala con respeto y dignidad.

ADEMÁS

SI SOIS MÁS DE 50...

Si en el establecimiento / empresa sois más de 50 personas en plantilla, la Ley 4/2023 obliga a una serie de cuestiones concretas que deben estar diseñadas y aprobadas en abril de 2024. Para consultas a este respecto, podéis dirigiros a aragon@observatoriolgtbi.org.





BUENAS PRÁCTICAS

ESPACIOS SEGUROS

Para garantizar que un establecimiento turístico- hotelero es un espacio seguro y acogedor para las personas LGTBI, los establecimientos deberían llevar a cabo las siguientes medidas, como mínimo:

1

Establecer políticas claras de no discriminación y acoso a las personas LGTBI, tanto para el personal como para las personas- huéspedes.

2

Sensibilización y capacitación constante de los equipos de trabajo.

3

Entorno inclusivo como lugar de trabajo.

4

Capacitación inclusiva.

5

Comunicación inclusiva en la publicidad.

6

Implementación de protocolos de seguridad que protejan la privacidad y seguridad de las personas- huéspedes LGTBI.

7

Alianzas estratégicas con organizaciones LGTBI.

8

Feedback y mejora continua de las personas- huéspedes y el personal en relación con la D&I LGTBI.



BUENAS PRÁCTICAS

DIVERSIDAD FAMILIAR

Con *diversidad familiar* nos referimos a la variedad de formas en las que las familias pueden estar estructuradas y organizadas. Tradicionalmente, se ha entendido que una familia está compuesta por una madre, un padre y sus hijos, pero la diversidad familiar reconoce que hay muchas otras configuraciones familiares válidas y legítimas.

Las estructuras familiares diversas pueden incluir, por ejemplo, parejas del mismo sexo/ género, familias monoparentales, adoptivas, reconstituidas, multiculturales o poliamorosas, entre otras.

En este sentido, es fundamental que los establecimientos turístico-hoteleros la aborden de muy diversas y complementarias maneras, tales como:

- Inclusión y respeto a todo tipo de familias.
- Sensibilidad cultural por parte del personal del establecimiento.
- Acomodación de necesidades específicas en términos de alojamiento, servicios o comodidades, incluyendo la personalización de los servicios, en algunos casos.
- Representación e inclusión de la diversidad familiar en la publicidad.

En general, el trato en los hoteles debe basarse en el respeto, la inclusión y la sensibilidad hacia la diversidad familiar. Al considerar y adaptarse a las diferentes estructuras familiares, los hoteles pueden proporcionar experiencias positivas y satisfactorias para todas las personas, independientemente de su configuración familiar.



Reconocer y tener presente la diversidad familiar significa, también, que:

- Diseñamos y ofrecemos paquetes y promociones inclusivas.
- Generamos espacios comunes acogedores para todas las estructuras familiares.
- Ofrecemos servicios de cuidado y animación infantiles confiables porque el personal de los mismos cuenta con formación y capacitación en diversidad familiar.
- Contamos con menús y opciones alimentarias que se adaptan a diferentes necesidades alimentarias y preferencias para familias muy diversas.
- Aseguramos políticas de inclusión en eventos y celebraciones.
- Diseñamos programas de entretenimiento y recreativos diversificados que se adaptan a diferentes estructuras familiares, incluyendo opciones para todas las edades y preferencias.
- Contamos con personal multicultural y multilingüe que pueda comunicarse en diferentes idiomas y empatizar y comprender distintas realidades culturales.
- Organizamos eventos y actividades temáticas que celebren la diversidad familiar y LGTBI





BUENAS PRÁCTICAS

INTERSECCIONALIDAD

El concepto de *interseccionalidad*, creado por Kimberlé Crenshaw en 1991, permite entender cómo los diferentes ejes de opresión se entrelazan para llegar a generar formas de dominio de opresión únicas. En este sentido, es necesario incorporar aspectos como la etnicidad, el estatus migratorio, el contexto social y geográfico, la edad, el nivel de estudios y las capacidades, entre otros, además de los ya visto relacionados con las realidades LGTBI.

La unión de los ejes de género, etnicidad y estatus migratorio, por ejemplo, naturaliza a las mujeres migrantes en trabajos concretos, como en tareas de limpieza y de cocina. Así también, la edad en función del género, sólo se estudia en el caso de las trabajadoras jóvenes, como el colectivo de *azafatas*, mientras que hay muy pocos datos sobre cómo influye este aspecto en trabajadoras de mayor edad o a las personas trabajadoras del sector con discapacidades.

No queremos terminar esta guía rápida sin reflexionar sobre la *feminización* del trabajo turístico- hotelero, especialmente en su intersección con la etnicidad, pues implica que las tareas desarrolladas por las mujeres en el mercado laboral sean una extensión de las tareas de cuidado, es decir, del trabajo doméstico. Es por esta razón por la cual las mujeres ocupan mayoritariamente posiciones como camareras de piso, limpiadoras de alojamientos turísticos, recepcionistas de hotel o agentes de viaje, entre otros; trabajos que requieren una especial atención por la limpieza, el trato personal y la planificación. En contraposición, ciertos puestos de trabajo en el sector turístico- hotelero son *masculinizados*, como es el caso de los directores de hotel o la figura del botones.

Alba sud, investigación y comunicación para el desarrollo, en su informe *Desigualdades de género en el mercado laboral turístico*, elaborado por Nuria Abellán, Carla Izcara, Alejandra López y Marta Salvador en 2021, realizado en el marco del proyecto *Plataforma de investigación en turismo, derechos humanos y equidad de género sobre América Latina* con el apoyo de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo (ACCD) de la convocatoria de subvenciones para proyectos de educación para el desarrollo, 2019, ofrecen un análisis crítico maravilloso.



DIRECTORIO

ARAGÓN

Instituciones

- Espacio de Atención para la Igualdad y No Discriminación del Gobierno de Aragón.
- Oficina Universitaria de Atención a la Diversidad

Proyectos LGTBI

- Accem: Programa Orgüello; Inserción sociolaboral LGTBIQ+
- Colectivo Towanda – Zinentiendo, Muestra Internacional de Cine LGTBQI
- Psícara: Encuentros Ballroom Rights

ZARAGOZA CAPITAL

Organizaciones LGTBI

- Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón
- AMPGYL Aragón, Asociacion de Familias contra la Intolerancia X Género
- Asociación Somos Familia
- Asociación SOMOS LGTB+ de Aragón
- Asociación Visión Trans
- Chrysallis, Asociación de familias de Infancia y Juventud Trans*
- Colectivo LGTB Magenta
- Euforia, Familias Trans- Aliadas
- Towanda, Asociación Por la Diversidad Afectivo Sexual.

Clubes deportivos LGTBI

- Asociación Deportiva Cierzo proLGTB+
- Elaios, Asociación deportiva LGTB

Saunas

- Nordik. Sauna masculina

Bares y pubs nocturnos de ambiente

- Imán Pub
- Séptimo arte
- Urano Club

BELCHITE (ZARAGOZA)

Organizaciones LGTBI

- Agrupación Popular LGTBIQ+ Campo Belchite

TERUEL CAPITAL

Organizaciones LGTBI

- TerQueer, Colectivo de estudiantes de Teruel Provincia por la diversidad afectivo-sexual

HUESCA CAPITAL

Organizaciones LGTBI

- Observatorio de Políticas Públicas LGTBI de Aragón
- Coordinadora 28J de Huesca

Bares y pubs nocturnos

- La Catalítica

BINÉFAR (HUESCA)

Organizaciones LGTBI

- Hu- Entiende LGTB+

Directorio completo en observatoriolgtbi.com/directorio



APROXIMACIÓN AL LENGUAJE LGTBI

GLOSARIO

Autodeterminación del género Reconocimiento de la identidad de género libremente manifestada, sin necesidad de prueba médica o psicológica ni tutelaje judicial.

Binarismo de género Formas tradicionales, llamadas también binarias, de género.

Cisgénero Persona cuyo género está alineado, según la estructura social predominante, con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género Manifestación exterior que cada persona hace de su identidad de género.

Género Conjunto de características de origen cultural relativas a patrones de comportamiento y de identidad sobre la base de las cuales se establecen socialmente la distinción entre hombres y mujeres.

Identidad de género Percepción, vivencia interna del género tal y como cada persona la siente, pudiendo corresponder o no con la identidad basada en sexo que se le asignó al nacer.

Intersexualidad Presencia en una misma persona de características orgánicas de ambos sexos, masculino y femenino.

LGTBI Siglas que designan al colectivo integrado por lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales, a las que se añade, en ocasiones, el signo + para aludir al resto de realidades sexuales y de género. Desde el OPPA LGTBI además de incluir a las personas LGTBI incluimos a las aquellas con expresiones de género no normativas. y a las familias LGTBI.

Orientación sexual Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. Las categorías que agrupan la mayoría de orientaciones sexuales son: asexual, heterosexual, homosexual y bisexual.

Persona trans Persona cuya identidad de género no se corresponde con la identidad basada en el sexo que se le asignó al nacer. Pueden ser binarias (hombres y mujeres) y no binarias (cuya identidad de género va más allá de los constructos de "hombre" y "mujer" porque se encuentran fuera del binarismo de género).

Sexo Categoría que se asigna a las personas al nacer por la mera observación de sus genitales.





OBSERVATORIO DE POLÍTICAS
PÚBLICAS LGTBI DE ARAGÓN
SEPTIEMBRE DE 2023

