

DIAGNÓSTICO SOBRE PERCEPCIÓN DE LAS LGTBI-FÓBIAS EN LOS ÁMBITOS DE OCUPACIÓN Y SEGURIDAD EN LA CIUDAD DE TARRAGONA

Tarragona septiembre de 2019



Investigadora principal:
Sam Fernández Garrido

Investigadora:
Elisa Alegre-Agís

SAI
TGN | Servei d'Atenció Integral
a les Diversitats Sexuals
i de Gèneres

 AJUNTAMENT DE
TARRAGONA

      APP
TGN
AGENDA

www.tarragona.cat

ÍNDICE

Introducción	4
Objetivos y metodología	8
Objetivo general de la investigación.....	8
¿Como se ha elaborado este diagnóstico? Las fases del trabajo.	8
Aproximación a la realidad LGTBI por parte de profesionales	10
Diseño metodológico de la investigación (Grupo Motor 1 y 2).....	11
Trabajo de campo: realización de grupos focales y entrevistas por parte de las investigadoras.	19
Análisis y explotación de datos	20
Criterios éticos del trabajo de campo	21
Devolución de resultados.....	22
Percepción del SMO sobre la ocupación de la población LGTBI	25
Problemáticas de la población LGTBI percibidas por el SMO	25
La problemática de la apariencia: <i>¿qué hay que aparentar?</i>	31
Dificultades internas para el acompañamiento a personas LGTBI (I): desconocimiento de las realidades LGTBI y del marco legislativo específico.	34
Dificultades internas para el acompañamiento a personas LGTBI (II): la identificación de cómo funcionan las LGTBI-fóbias.....	37
Dificultades internas para el acompañamiento a personas LGTBI (III): ausencia de metodologías interseccionales	40
Dificultades internas para el acompañamiento a personas LGTBI (IV): el binomio autonomía del servicio/compromiso de inserción de l*s usuari*s	54
Percepción de la ciudadanía LGTBI sobre el empleo	60
Percepción de las personas LGTBI sobre las problemáticas en el mundo del empleo.....	60
Dificultades en función del tipo de empleo	76
Obstáculos según el origen de la persona en entornos de exclusión.....	79
Percepción de la inclusión de las mujeres lesbianas en las leyes de igualdad de género.....	82
Percepción de la Guardia Urbana sobre la seguridad de la población LGTBI	84
Percepción de la Guardia Urbana de Tarragona sobre las problemáticas de la población LGTBI	84
¿Presentan las mismas problemáticas la población migrante LGTBIQ?.....	90
¿La población LGTBI emite denuncias ante el cuerpo de la Guardia Urbana?	92
La problemática de los cacheos con personas trans.	96
Autopercepción del cuerpo de Guardia Urbana respecto a la igualdad y la diversidad	100
Recursos de intervención con las problemáticas relacionadas con las LGTBI-fóbias	107

Percepción de la población LGTBI sobre seguridad	110
¿Es Tarragona una ciudad <i>friendly</i> ?	110
Comparando Tarragona: desmontando estereotipos de la Europa “abierta”	116
¿Hacen falta espacios propios para el colectivo?	117
Conductas discriminatorias con el colectivo LGTBIQ+	118
Dificultades para el acceso a la vivienda de las personas trans:	130
Relación con los cuerpos de seguridad	131
A propósito de la migración	135
¿Qué hallamos en este estudio a cerca de las personas migrantes y/o racializadas?	136
¿Para qué es importante esta visión?	138
Conclusiones y debate	140
Bibliografía	143

Introducción

Este informe presenta los resultados del Diagnóstico sobre Percepción de las LGTBI-fóbias en los Ámbitos de Ocupación y Seguridad en la ciudad de Tarragona, encargado por el *Servei d'Atenció Integral a les persones LGTBI (SAI)* del Ayuntamiento de Tarragona y desarrollado en el periodo comprendido entre diciembre de 2018 y septiembre de 2019.

El objetivo de este estudio ha sido conocer la percepción que presenta la ciudadanía LGTBI y l*s profesionales del SMO (*Servei Municipal d'Ocupació*) y de la Guardia Urbana en torno a las problemáticas de las personas LGTBI relacionadas con el ámbito del empleo y la seguridad en el área del Tarragonés. Previo al inicio del proceso, optamos por seleccionar únicamente dos áreas de trabajo (seguridad y ocupación) con la finalidad de concentrar los esfuerzos y obtener una información cualitativa suficientemente densa como para entender el funcionamiento de las LGTBI-fóbias y poder dar continuidad al proceso de investigación a través de la creación de un plan de trabajo sólido en una fase posterior. La selección de estos dos ámbitos de interés ha procurado priorizar áreas que no respondan a las que de forma habitual suelen hallarse más implicadas en el trabajo con colectivos socialmente vulnerabilizados (como podría ser, por ejemplo, educación), si bien se han incorporado también criterios de viabilidad y disponibilidad del personal para participar en las distintas fases del estudio.

Al tratarse de un diagnóstico de carácter participativo, hemos contado con un Grupo Motor desde el inicio al final del proceso formado por personas LGTBI que viven, estudian y/o trabajan en el municipio de Tarragona, personal del SAI y personal del Ayuntamiento (*Àrea de Igualtat, Servei d'Ocupació Municipal y Guardia Urbana*). El Grupo Motor ha participado de la construcción de los objetivos y las hipótesis de trabajo (Taller 1 y Taller 2), el contacto con l*s informantes para la realización del trabajo de campo, el diálogo sobre los resultados más candentes del trabajo de campo (Taller 3) y la discusión del borrador final del informe (Taller 4). Previo al inicio de los talleres, el personal recibió un taller formativo desarrollado por el SAI sobre introducción a la

perspectiva de diversidad sexual y de género con la finalidad de incorporarse al Grupo Motor con un conjunto de conocimientos básicos que favoreciese el entendimiento con las personas LGTBI que también participaban del Grupo Motor. El proceso ha tenido también así una vertiente formativa que se ha complementado con la incorporación de una breve introducción teórica al enfoque interseccional durante el segundo taller para poder incorporar esta perspectiva en las tareas posteriores (selección de informantes y discusión del trabajo de campo).

Por interseccionalidad entendemos un “proceso que contribuye a generar conciencia sobre cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad (u “organizadores sociales”) mantienen relaciones recíprocas”¹. Las diferentes fuentes estructurales son todos aquellos ejes de desigualdad que condicionan y organizan nuestras experiencias de vida, como puede ser el género, la clase social a la que pertenecemos, la orientación sexual, el color de la piel, la situación administrativa que tenemos en el país donde vivimos, si nos desplazamos en silla de ruedas o caminamos de forma estándar etc... Evidentemente, cómo nos influye uno de ellos va a depender de cómo nos atraviesan los demás en un contexto social concreto. Así, el significado que tiene ser trans, lesbiana, bisexual, gay o persona no binaria no es el mismo si somos nacionales o extranjero*s, si tenemos un color de piel que nos hace parecer occidentales o si nos desplazamos en silla de ruedas en una ciudad que esté pensada para caminar a pie. Lo importante del enfoque interseccional es que nos obliga a abordar los obstáculos que viven las personas LGTBI atendiendo a algo más que la orientación sexual y la identidad de género. Desconoceremos el significado que tienen ambos para las personas LGTBI si no atendemos al entorno y a la forma en que la identidad y la orientación son vividas en contexto.

El enfoque interseccional ha marcado el desarrollo y la reflexión de este proceso de investigación en dos aspectos (metodológico y teórico) atendiendo solamente a algunos ejes de desigualdad que se han concretado en la

¹ Platero, R. (Lucas) (2009). “Una mirada sobre la interseccionalidad, la construcción del género y la sexualidad en las políticas de igualdad centrales, de Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco”, paper presentado en el IX Congreso AECPA, Málaga 25 de septiembre.

experiencia de las personas que han participado del estudio debido al alcance limitado de esta investigación. Desde la dimensión metodológica, la selección de informantes nos ha permitido incorporar las experiencias de racismo y el impacto del estatuto administrativo (nacional/estranjero) de las personas LGTBI. Desde la dimensión teórica, no nos limitamos a hablar de las LGTBI-fóbias ya que el trabajo de campo da cuenta de fenómenos de exclusión globales. Por el contrario, este es un Diagnóstico que trata de dar cuenta del sexismo, el racismo, la xenofobia y el capacitismo que atraviesan las experiencias de vida del conjunto de la ciudadanía de Tarragona y, por ende, de la población LGTBI aun cuando, en ocasiones, por limitaciones metodológicas, no contemos con informantes a quienes les atravesen varios ejes simultáneamente (por ejemplo, personas LGTBI migrantes, racializadas y con diversidad funcional). Lo que buscamos entender es cómo funcionan las dinámicas de exclusión y discriminación en el contexto que nos ocupa para contribuir a generar propuestas globales e integradoras que impacten sobre todo el conjunto de la población LGTBI (y no sólo sobre los sectores más privilegiados cuya única problemática estructural sean las LGTBI-fóbias) y, al mismo tiempo, sobre otros sectores socialmente vulnerabilizados de la población de Tarragona que, sin ser LGTBI, están sometidos a dinámicas de exclusión parcialmente compartidas.

Para presentar los resultados de este Diagnóstico, este informe se divide en seis apartados. En el segundo apartado presentamos los objetivos y la metodología que ha guiado este proceso de investigar. En el apartado 2 y 3 presentamos la percepción que tienen l*s profesionales del SMO y la ciudadanía LGTBI sobre las problemáticas por razones de LGTBI-fobia en el ámbito del empleo. Los apartados 4 y 5 exponen la visión de las problemáticas por razones de LGTBI-fobia de profesionales de la Guardia Urbana y ciudadanía LGTBI en el ámbito de la seguridad ciudadana. Por último, incorporamos un sexto apartado en el que resumimos las principales cuestiones que emergen de este estudio y que se han tener en cuenta sobre las personas migrantes y racializadas a propósito de las políticas y las problemáticas relacionadas con las LGTBI-fóbias.

Este Diagnóstico no tiene como objetivo proponer una visión cuantitativa de la frecuencia o la distribución de las problemáticas que aparecen reflejadas.

Por el contrario, esperamos que proporcione una información cualitativa suficientemente compleja para comprender el funcionamiento de las dinámicas sociales, económicas y políticas de exclusión en la ciudad de Tarragona que puedan contribuir a generar procesos de cambio a propósito de las LGTBI-fóbias de interés para el conjunto de la población.

Objetivos y metodología

La metodología de este estudio ha sido de tipo cualitativa y de base etnográfica, en el marco de una investigación participativa. Esto significa que el proceso metodológico ha sido una construido de manera colectiva, lo que incluye tanto el planteamiento de los problemas, las preguntas de investigación que guiarían después del trabajo de campo, así como las hipótesis y los objetivos de esta. Para la construcción de una investigación participativa ha sido necesaria la construcción de un Grupo Motor en el que participan diferentes agentes implicad*s en el estudio. Se trata de un grupo que no solo ayuda a la construcción del proceso metodológico, sino también de seguimiento de la investigación, que implica una interacción constante entre las investigadoras y el equipo. Por el tiempo reducido en que se ha desarrollado este proceso, no hemos optado por crear una Comisión de Seguimiento dado que la persona que se halla en el nivel político, encargada de la supervisión y la aprobación de la investigación, ha formado parte también del Grupo Motor.

Objetivo general de la investigación

Conocer la percepción que presenta la ciudadanía LGTBI y l*s profesionales del SMO (Servei Municipal de Ocupació) y de la Guardia Urbana en torno a las problemáticas de las personas LGTBI relacionadas con el ámbito del empleo y la seguridad en el área del Tarragonés.

¿Como se ha elaborado este diagnóstico? Las fases del trabajo.

El diseño de la investigación ha sido elaborado de manera colectiva y participativa con el grupo motor. El proceso se ha realizado entre diciembre de 2018 y septiembre de 2019. Podemos diferenciar las siguientes fases:

- Negociación de los temas de investigación con el Departamento de Políticas del Igualdad y el *Servei d'atenció Individualitzada (SAI)*

- Formación del grupo motor (GM) con ciudadanía LGTBI, *Departament de Politiques d'Igualtat*, personal trabajador del *Servei Municipal d'Ocupació (SMO)* y de la Guardia Urbana.
- Aproximación del personal trabajador técnico a la realidad LGTBI a través de una formación impartida por el SAI
- Diseño metodológico de la investigación con el GM
- Trabajo de campo: realización de grupos focales y entrevistas por parte de las investigadoras.
- Devolución del trabajo y los resultados extraídos al GM

Negociación del tema de investigación.

Esta primera fase consistió en una reunión con el Departamento de políticas de Igualdad y el SAI en el que, a través de la exposición de sus necesidades se acordó trabajar las dos problemáticas que se abordan en este estudio: ocupación laboral y seguridad ciudadana del colectivo LGTBI.

Constitución del Grupo Motor

El GM₂ ha sido el espacio central de participación del proyecto, siendo lo primero que se conformó gracias al soporte del SAI para hacer la selección tanto de ciudadanía como de personal del SMO y Guardia Urbana. Los criterios para conformarlo fueron la diversidad de género en el grupo de ciudadanía de forma lo más equitativa posible (hombres cis gays, mujeres cis lesbianas, bisexuales, personas trans y personas no binarias en la medida de lo posible). En el caso de profesionales se solicitó que se priorizara la paridad de género. El grupo motor quedó conformado de la siguiente manera, en la parte de profesionales:

² Por el tiempo reducido en que se ha desarrollado este proceso, hemos optado por no crear una Comisión de Seguimiento dado que la persona que se halla encargada de la supervisión y la aprobación de la investigación ha formado parte también del Grupo Motor.

Participante	Profesional de:	Cargo/puesto
Mujer Cis	SMO	Puesto de responsabilidad
Mujer Cis	SMO	Técnica
Hombre Cis	SMO	Técnico
Hombre Cis	Guardia Urbana	Alto cargo/puesto de responsabilidad
Mujer Cis	Guardia Urbana	
Mujer Cis	Guardia Urbana	Unidad de Atención a la Víctima
Mujer Cis	Departamento de Políticas de Igualdad	Cargo de responsabilidad
Mujer Cis	SAI	Técnica/cargo de responsabilidad
Hombre Cis	SAI	Técnico

Parte de ciudadanía del colectivo LGTBI

2 personas trans masculinas
2 hombres cis gais
1 persona trans femenina
1 mujer cis lesbiana

Aproximación a la realidad LGTBI por parte de profesionales

Previo a comenzar los talleres con el GM, el personal recibió un taller formativo impartido por el SAI sobre introducción a la perspectiva de diversidad sexual y

de género. El objetivo de esta formación era la de incorporarse al GM junto con la ciudadanía LGTBI, habiendo adquirido algunos conocimientos básicos que favoreciese el entendimiento con las personas LGTBI. Esta etapa era necesaria para tener un lenguaje común entre profesionales y ciudadanía que favoreciera las dinámicas del GM.

Diseño metodológico de la investigación (Grupo Motor 1 y 2)

El Diseño metodológico se realizó en los Talleres 1 y 2 del Grupo Motor.

Taller 1 del Grupo Motor

Fecha	6 de febrero de 2019
Duración	4 horas
Lugar	SAI
Asistentes	3 Personal Municipal Seguridad Ciudadanía 3 Personal Municipal Ocupación 1 Jefa del departamento de igualdad 2 Mimbres del SAI 7 Ciudadanía LGTBIQ 2 Personal técnico investigador

En el primer GM se hizo una primera presentación y definición del proceso. Los objetivos fueron elaborar las problemáticas vinculadas al colectivo LGTBIQ referente a ocupación y seguridad para, posteriormente, construir los objetivos y las hipótesis de trabajo. La sesión se desarrolló de la siguiente manera:

1. Presentación y encuadre del taller.
2. Presentación de las personas participantes.
3. Aproximándonos al análisis de la realidad. Esta parte del taller se desarrolló formando 3 grupos de trabajo según la procedencia de las personas:

- El grupo 1 (CIUDADANIA) trabaja a partir de la pregunta: ¿Quiénes somos y qué pasa en la ciudad de Tarragona en torno a la seguridad y la ocupación?
- El grupo 2 (PERSONAL MUNICIPAL SECTOR SEGURIDAD) trabaja a partir de la pregunta: ¿quiénes somos, cómo se organiza nuestro servicio (misión y líneas estratégicas) y qué relación tiene con la población LGTBIQ -nivel políticas específicas, transversales, etc...)
- El grupo 3 (PERSONAL MUNICIPAL SECTOR OCUPACIÓN) trabaja a partir de la pregunta: ¿quiénes somos, cómo se organiza nuestro servicio (misión y líneas estratégicas) y qué relación tiene con la población LGTBIQ -nivel políticas específicas, transversales, etc...)

Finalmente se hizo una puesta en común del trabajo de cada grupo, y se pasó al siguiente paso, la elaboración de las hipótesis de trabajo. Para ello se formaron dos grupos:

- El grupo 1 (CIUDADANÍA Y PERSONAL MUNICIPAL SECTOR SEGURIDAD) elabora las hipótesis de trabajo y las preguntas específicas con las que vamos a desarrollar la investigación para responder a la pregunta general: ¿qué está sucediendo en la ciudad de Tarragona en torno a la seguridad cuando lo miramos desde una perspectiva de diversidad?
- El grupo 2 (CIUDADANIA Y PERSONAL MUNICIPAL SECTOR OCUPACIÓN) elabora las hipótesis de trabajo y las preguntas específicas con las que vamos a desarrollar la investigación para responder a la pregunta general: ¿qué está sucediendo en la ciudad de Tarragona en torno a la ocupación cuando lo miramos desde una perspectiva de diversidad?

El taller acabó con una puesta en común del trabajo realizado y una revisión de los objetivos y el cierre del taller donde se compartió de manera colectiva las

sensaciones y percepciones subjetivas de las personas participantes respecto a cómo habían vivido y experimentado el taller.

El producto del taller fueron las problemáticas percibidas por cada grupo y comenzar a barajar las hipótesis para cada sector, el laboral y el de seguridad.

Taller 2 del Grupo Motor³

Fecha	20 de febrero de 2019 y 13 de marzo de 2019
Duración	4 horas
Lugar	SAI /Espacio en Guardia Urbana
Asistentes el 20 de febrero	3 Personal Municipal Ocupació 1 Cap de Igualtat 2 Membres del SAI 7 Ciudadanía 2 Personal técnico investigador
Asistentes el 13 de marzo	5 Personal Municipal Seguridad Ciudadanía 1 personal técnico investigador

El grupo motor estuvo dividido en dos partes, una primera de tipo formativa y otra de trabajo taller participativo. Los objetivos de esta sesión eran:

1. Introducir el enfoque interseccional para que fuera incorporado a la concreción de las hipótesis de investigación.
2. A partir de las hipótesis construir las preguntas de investigación incorporando el enfoque interseccional.
3. Aclarar el significado de las preguntas sobre Seguridad: ¿nos preguntamos por el espacio público, nos preguntamos por la relación con los servicios?

³ El grupo motor 2 tuvo que realizarse en dos días diferentes con personas distintas debido a problemas de calendarización. Por cuestiones de urgencia el personal de la Guardia Urbana no pudo asistir a GM general, con lo que se trabajó aparte con ell*s en una sala de las dependencias de la Guardia Urbana con el mismo contenido y procedimientos que se hizo con personal de ocupación y ciudadanía.

4. Diseñar el trabajo de campo y organizar la fase de contacto de las personas informantes para lo que nos ayudaría tanto el personal del SAI con el sector ciudadanía, como con el SMO y la Guardia Urbana para el sector profesional.

5. Consensuar calendario global de todo el proceso. Para ello se formaron dos grupos:

Grupo 1: (CIUDADANIA Y PERSONAL DE SEGURIDAD)

Grupo 2: (CIUDADANIA Y PERSONAL DE OCUPACIÓN)

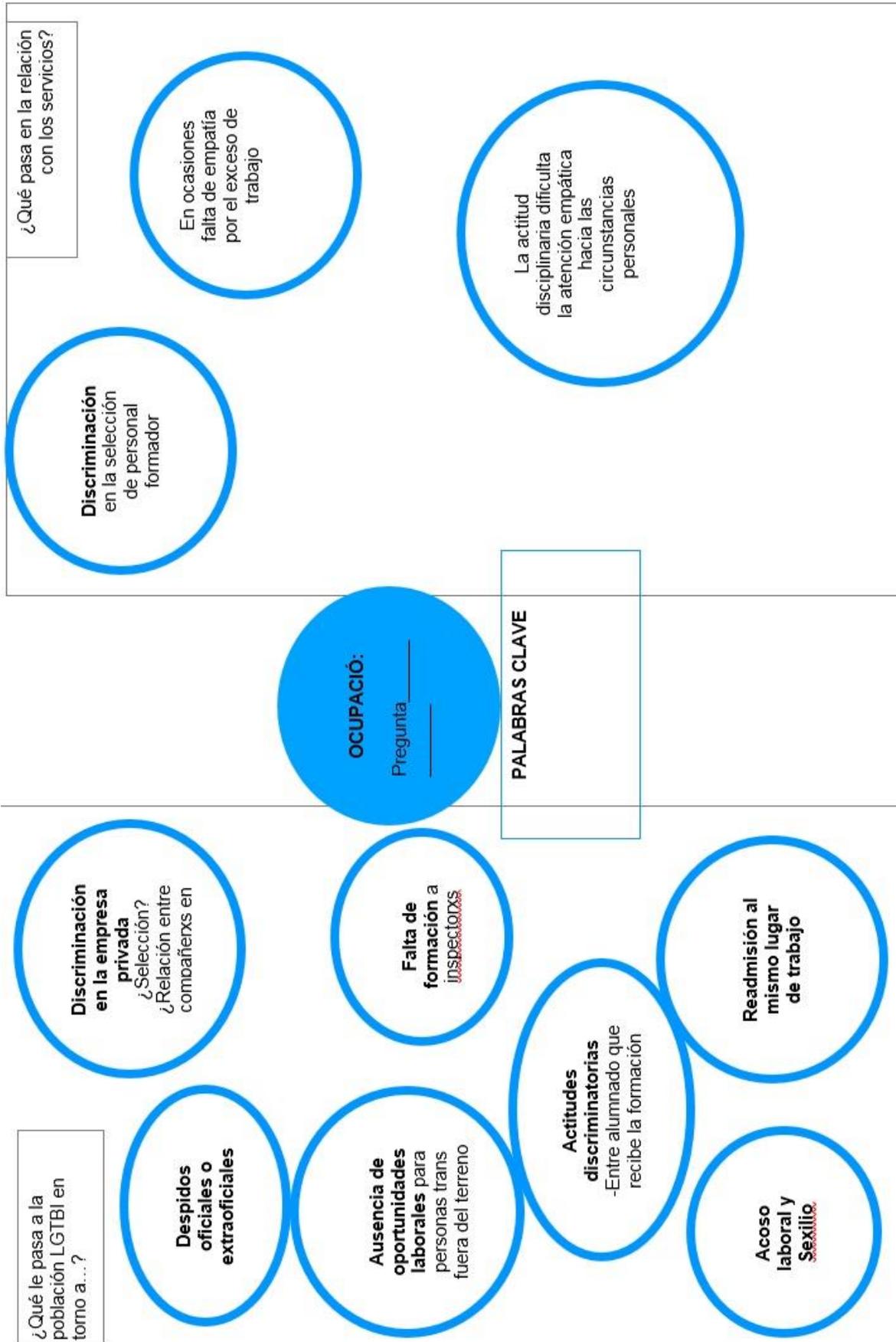
A partir de las cuestiones que se habían trabajado en el taller anterior, las investigadoras generaron unas fichas de trabajo para poder establecer de una manera más precisa las hipótesis y las preguntas de investigación de manera colectiva. Las tareas que debía realizar cada grupo eran las siguientes.

- Con la ficha 1 (esquema) revisar la definición del problema (pregunta general), las problemáticas y los ejes de desigualdad (ver ficha 1a sobre ocupación y ficha 1b sobre seguridad)
- Con la ficha 2 (hipótesis y preguntas de investigación) sistematizar el trabajo anterior y generar las preguntas de investigación (ver ficha 2a sobre ocupación y ficha 2b sobre seguridad)⁴
- Con la ficha 2 (hipótesis y preguntas de investigación) identificar agentes clave para la contactación de informant*s.

Por último, se realizó una puesta en común por subgrupos e integración de los aportes de cada grupo. El taller concluyó recordando el calendario y consensuando el próximo grupo motor, recogida las sensaciones y percepciones de l*s participantes.

⁴ En el caso de la ficha de ocupación se observará que la parte de las preguntas de investigación está incompleta. Esto se debe a tiempos y formas diferentes de trabajar de cada grupo. Las investigadoras acabaron, posteriormente, de definir las preguntas para los guiones de las entrevistas y los grupos focales a partir de la información que se ve en las tablas que se presentan a continuación.

FICHA 1a sobre OCUPACIÓN del GM



FICHA 1b sobre SEGURIDAD del GM

¿Qué pasa en la relación con los servicios?

Falta de comunicación
Ausencia de canales

Falta de formación:
Desconocimiento de normativas de protección de derechos

Ausencia de protocolos
¿Marco de actuación delictos de odio?

Percepción:
comisaria como lugar poco amigable

Trato poco adecuado
Falta de empatía y/o familiarización con el colectivo

Seguridad:
Pregunta _____

PALABRAS CLAVE

**Tensiones en torno al cruising (Hombres cis gays/bi)
Mujeras**

Violencia intragénero

Violencia en espacios de ocio nocturno

Violencia procedente del entorno familiar

¿Qué le pasa a la población LGTBI en torno a ?

FICHA 2a sobre OCUPACIÓN del GM

OCUPACIÓN		
PREGUNTA GENERAL		
HIPÓTESIS	Ejes de desigualdad (no se corresponden)	PREGUNTAS ESPECÍFICAS
La falta de sensibilización hacia el colectivo LGTBI puede hacer que se pasen por alto conductas discriminatorias	Expresión de género	
La transparencia y la identidad de género puede provocar conductas discriminatorias	Transfobia	
Puede haber más conductas discriminatorias en trabajos de poca cualificación	Género	
Puede haber más conductas discriminatorias en trabajos de atención al público	Edad	
La mejor cualificación profesional minimiza las posibilidades de discriminación en entornos de transfobia	Capacidad reproductiva	
El moobing por transfobia puede ser un problema en el mantenimiento del empleo	VIH (Serofobia)	
Los cánones de belleza: expresión de género	Documentación (Migración: respecto al estado administrativo)	
Si un hombre transgénero se queda embarazado puede padecer discriminación en el puesto de trabajo y además no está amparado legalmente		
La discriminación en la etapa educativa hacia el colectivo LGTBI dificulta la cualificación y el desarrollo profesional normalizado		

FICHA 2b sobre SEGURIDAD del GM

SEGURETAT		
PREGUNTA GENERAL		
HIPÓTESIS	Ejes de desigualdad (no se corresponden)	PREGUNTAS ESPECÍFICAS
Faltan espacios diversos para el colectivo LGTBI en Tarragona (espacios de ocio)	Machismo	Qué espacios de ocio existen para el colectivo? deberían haber otros espacios de ocio?
Falta de tolerancia hacia la diversidad afectiva en espacios públicos		Qué percepción existe del colectivo en los espacios compartidos con la sociedad en general?
Hay una percepción de espacios hostiles a la diversidad afectivo sexual, expresión de género e identidades de género		Qué características tiene que tener un espacio para que sea friendly?
Determinados marcos ideológicos o religiosos, valores tradicionales y conservadores influyen en la salud (en el bienestar de la persona LGTBI)		Te has sentido malestar o incomodado en espacios compartidos y heteronormativos?
Existen inercias culturales incorporadas que se traducen en violencia (socialmente) (no está ajeno el personal)		Cuál es la sensación a la hora de manifestar afecto en el colectivo en espacios públicos?
Existen relaciones de poder en las relaciones intragénero		Aspectos vinculados a la familia en la expresión de tu sexualidad (estos mismos aspectos qué sucede con ellos en centros educativos, asociación cultural y espacios de socialización próxima?
Existen estereotipos y prejuicios hacia las comisarias y hacia los cuerpos de seguridad (muchos); son mútuos y se retroalimentan		Existe el bulling en el colectivo LGTBI (interno, externo?) Dentro del colectivo cuál es el motivo (física, expresión, VIH, etc...)
La sociedad y la guardia urbana tienen una percepción de que la acción social reivindicativa de los derechos LGTBI es conflictiva (manifestaciones)		¿Como parte del colectivo cómo te relacionas con el colectivo?
La masculinidad hegemónica está presente también en el colectivo LGTBI, visión machista y autoritaria, discriminación interna. Ausencia de manejo de lo no normativo de dentro del colectivo		¿hay machismo dentro del colectivo?
Canales de comunicación: falta de canales transversales con seguridad		Dentro del colectivo, ¿hay perfiles de personas más respetadas?
Ausencia de protocolos: respecto a violencia intragénero y a las violencias en el colectivo LGTBI		¿Qué te hace más vulnerable? ¿Hay algún elemento a tener en cuenta?

Hay violencias que quedan diluidas en leyes generales (delitos de odio), relacionado con ausencia de protocolos		¿Qué es lo que hay en una comisaria que te hace sentir incómoda?
Ausencia de protocolos específicos con las diversas realidades del colectivo		La imagen autoritaria, es percibida como una barrera a la hora de acercarse o denunciar?
Trato poco adecuado de los cuerpos de seguridad, falta de familiarización, de bidireccionalidad (falta de familiarización mutua)		¿Existe una autocriminalización moral por la realidad del colectivo (LGTBIfobia interiorizada)
Falta de acercamiento por ambos lados para crear alianzas y compartir realidades (limitaciones de los cuerpos de seguridad...)		¿Cómo influyen los prejuicios morales en la comunicación -con los cuerpos de seguridad-? (estereotipo de promiscuidad, etc...)
Existen dilemas morales vinculados a la ley (sentirte juzgados por las prácticas, ejemplo, cruising, hsh, infidelidades, ...)		¿Qué diferencias hay dentro del colectivo (igual hombre cis gay que persona trans?)
		¿Si ha percibido cercanía positiva por parte de los cuerpos de seguridad?
		¿Qué sucede con las personas migrantes sin documentación con realidades diversas?
		¿Qué pasa con las personas con VIH sin documentación para las que no hay tratamiento?
		¿qué pasa con las personas en una situación vulnerable sobre los derechos en sus países de origen y que piden asilo?

A partir de este trabajo, se cerraron los objetivos y las hipótesis de investigación y se formularon las preguntas de investigación a partir de las cuales se construirían las preguntas para las entrevistas y el guion de los grupos focales del trabajo de campo.

Trabajo de campo: realización de grupos focales y entrevistas por parte de las investigadoras.

El trabajo de campo fue realizado por las investigadoras, bajo una metodología cualitativa de base etnográfica en el que se utilizaron técnicas como el grupo focal y la entrevista semiestructurada. El trabajo de campo puede resumirse en

la realización de 2 grupos focales con profesionales (1 con persona de seguridad y otro con personal de ocupación) y dos grupos focales con ciudadanía LGTBI. Por otro lado, se realizaron un total de 11 entrevistas, 4 a profesionales, 5 a ciudadanía LGTBI y dos entrevistas más reducidas que sirvieron para ampliar información sobre el tema de ocupación, una persona encargada de un pequeño comercio en Tarragona y una persona encargada de recursos humanos de una empresa grande del Camp de Tarragona⁵.

Tabla de informantes por entrevistas y grupos focales. Los nombres que figuran en este listado son ficticios, solo sirven para identificar una identidad en la narrativa, para salvaguardar en anonimato de las personas participantes.

Listado de personas participantes y datos sociodemográficos (pendiente de redacción)

Análisis y explotación de datos

El primer paso una vez acabado el trabajo de campo fue la transcripción de las entrevistas y los grupos focales. Este trabajo fue externalizado a tres personas profesionales e investigadoras que aseguraron la confidencialidad de los datos. El siguiente paso fue realizar el análisis de las narrativas construyendo unos mapas de categorías analíticas, basadas en las narrativas y teniendo como marcos las problemáticas y temas planteados con el Grupo Motor. Dichos mapas se construyeron en cuatro grandes bloques, ciudadanía ocupación, ciudadanía seguridad, profesionales ocupación, y profesionales seguridad. A partir de estos mapas las investigadoras fueron creando el armazón de lo serían posteriormente los apartados de este informe. En este proceso se fueron seleccionando los verbatim de las narrativas que resultaban ilustrativas de la categoría a analizar. A continuación, se utilizó el criterio de mapas para transmitir en el informe lo que hemos llamado “temas candentes”, que reflejan posiciones contrapuestas o contradictorias sobre un mismo tema, siempre en el marco de diferenciación de profesionales y ciudadanía por separado. Por otro lado, se realizaron los “mapas discursivos” que, si bien no presenta posiciones o

⁵ Estas dos entrevistas fueron de ampliación, por lo que no se han sido transcritas y no se han utilizado verbatims de sus narrativas en el informe, su contenido sirvió para la ampliación, contrastación y profundización de los análisis.

percepciones contrapuestas, muestran el recorrido argumentativo y discursivo que existe sobre un tema concreto, de un grupo específico, es decir, ciudadanía LGTBI o profesionales. Estos mapas se encuentran a lo largo del informe para abrir la reflexión y análisis posterior a modo de narrativa que han ido desarrollando las investigadoras.

Criterios éticos del trabajo de campo

Todas y cada una de las personas participantes firmaron un consentimiento informado, un proceso por el cual la persona acepta participar en una investigación. En este caso, tanto las personas participantes en el grupo motor, como en los grupos focales y entrevistas tuvieron una copia del mismo con la explicación del proyecto de diagnóstico donde se expone los riesgos, beneficios, consecuencias o problemas que se puedan presentar en el desarrollo de la investigación. El consentimiento informado implica un compromiso por parte de las investigadoras de salvaguardar los archivos de audio de manera inaccesible a cualquier persona ajena a estas, así como el compromiso de confidencialidad y mantenimiento de anonimato de las personas participantes según la Ley Orgánica 15/1999 del 13 de diciembre de Protección de Datos. Las personas participantes podían abandonar el proceso en cualquier momento si así lo manifestaban, así como los riesgos de la participación son prácticamente nulos, y no han recibido ninguna compensación económica o beneficio que pudiera generar ningún tipo de relación de intereses. La participación ha sido voluntaria y con personas mayores de edad. El modelo de consentimiento informando puede verse en el anexo de este informe.

Por otro lado, las investigadoras estiman pertinente mantener un posicionamiento ético y político respecto al lenguaje utilizado en este informe, por lo que se ha utilizado diversas formas de lenguaje inclusivo. Actualmente, existen varias fórmulas de lenguaje no sexista en coexistencia, que van más allá del uso extendido de la barra (a/o) que ha permitido visibilizar a las mujeres en el lenguaje, aunque sosteniendo ciertas formas de binarismo de género (representación lingüística del mundo como si únicamente estuviera constituido de mujeres y hombres). Para salvar este obstáculo, el uso de la “e” y de fórmulas como el asterisco (*) profundizan en el significado del lenguaje no sexista

aportando a la necesidad de insistir en la visibilización de las mujeres una representación no binaria de la realidad en términos de género. En este informe, optamos por el uso del asterisco y otras fórmulas léxico-lingüísticas con la finalidad de dar cuenta de la diversidad de género en contextos sociales que siguen requiriendo de nuevas formas de pensar y nombrar la realidad que reviertan el sexismo dominante en el lenguaje y sus efectos sociales discriminatorios.

Devolución de resultados

La tercera sesión del grupo motor fue dedicada a la devolución de los datos recogidos a lo largo del trabajo de campo.

Taller grupo motor 3

Fecha	1 de julio de 2019
Duración	4 horas
Lugar	SAI
Asistentes	3 Personal Municipal Ocupació 1 Cap de Igualtat 1 Membres del SAI 2 Ciutadania 2 Personal técnico investigador

Los objetivos de la sesión fueron:

1. Presentar una selección de narrativas escogidas por las investigadoras a partir de las entrevistas y los grupos focales. Estas narrativas fueron escogidas porque mostraban la existencia de lo que llamamos “Temas Candentes”: cuestiones a través de las que se exponen puntos de vistas contrapuestos o conflictivos dentro del trabajo de campo.
2. Hacer una puesta en común de las narrativas y reflexionar sobre los temas candentes de manera colectiva.

3. Aclarar, junto con las personas participantes, algunas cuestiones donde surgían dudas o interrogantes que pudieran dar lugar a diversas interpretaciones de las narrativas y para las que l*s profesionales tenían un contexto privilegiado de lectura de la situación.

A partir del trabajo de este grupo motor, las investigadoras comenzaron la explotación y análisis de datos en profundidad que se ha explicado en el apartado anterior, así como la redacción de este informe.

Taller grupo motor 4

Fecha	12 de septiembre 2019
Duración	4 horas
Lugar	SAI
Asistentes	2 Personal Municipal Ocupació 1 Cap de Igualtat 2 Membres del SAI 1 Ciutadania 1 Personal técnico investigador

Teniendo en cuenta que se trataba del último taller con el Grupo Motor, las investigadoras pasaron el informe borrador a las personas del equipo, con la finalidad de que pudieran realizar una lectura previa y poder avanzar sobre los objetivos de esta sesión, que eran los siguientes:

1. Que l*s participantes conocieran los principales resultados de la investigación, a través de una presentación por parte de las investigadoras, acompañada de la lectura previa.
2. Que se discutieran los resultados de una manera reflexiva
3. Responder a una serie de interrogantes que presentaban las investigadoras para acompañar dicha reflexión.
4. Ver hasta dónde no hemos llegado, es decir, trabajar las ausencias.

El taller se trabajó de manera colectiva. Tras la presentación de los resultados se trabajo sobre el informe de manera general y se trabajaron las siguientes preguntas: ¿Qué esperábamos? ¿Qué nos ha sorprendido? ¿Qué falta? A partir de ellas se realizó una la reflexión extensa y profunda sobre qué supone el informe, como interpretar algunas cuestiones y se debatió sobre los resultados que iban apareciendo. Por último se hizo una ronda de palabras para expresar como nos habíamos sentido a lo largo del proceso, para que había servido no solo el diagnóstico sino el proceso en sí, el trabajo en equipo y las diversas sesiones.

Percepción del SMO sobre la ocupación de la población LGTBI

Problemáticas de la población LGTBI percibidas por el SMO

El personal del SMO participante en este estudio identifica dos tipos de discriminaciones desde su quehacer profesional: la discriminación directa (cuando el proceso de selección implica una exclusión explícita) y la discriminación indirecta (cuando los procesos de selección son formal y aparentemente neutros pero su puesta en marcha da como resultado una situación de desigualdad o exclusión de algún colectivo). En conjunto, el personal del SMO nos está hablando desde su experiencia de un mercado laboral en Tarragona que está altamente segregado en el acceso al empleo por razones de identidad de género, de sexo, de edad, de diversidad funcional y de raza. En cuanto a la orientación sexual, el personal no percibe diferencias en el acceso al empleo de las personas cis LGB (cuando estas son nacionales, no racializadas, con movibilidades estándares y en edades no penalizadas por el mercado laboral), aunque sí identifica situaciones en las que la orientación puede ser un motivo de discriminación laboral y, por ende, de dificultad para el mantenimiento del puesto de trabajo.

Como veremos, no todas las causas de las discriminaciones identificadas son las LGTBI-fóbias. Atendemos a todas ellas, no obstante, con una doble finalidad: contribuir a dar cuenta de la complejidad del funcionamiento de las LGTBI-fóbias en población árabe, gitana o con diversidad funcional y contribuir a pensar las medidas contra las LGTBI-fóbias para todo el conjunto de la población LGTBI, incluyendo las personas racializadas o aquellas que presentan grados de movilidad corporal diferentes al estándar.

Discriminación directa.

Las formas de discriminación directa identificadas por el personal en este estudio afectan en particular a la población de origen árabe, ya sean nacionales o extranjeras, a la población gitana y a personas con edades penalizadas en el

mercado de trabajo.⁶ En la labor de intermediación con empresas, constatan una demanda, que en ocasiones es incluso explícitada por l*s empresari*s de manera clara y directa, de no querer recibir a personas árabes para cubrir puestos de trabajo:

Sí, sí totalmente. Pero super desacomplejado eh. No, no, yo quiero gente, yo quiero de aquí o quiero... no quiero gente del Marruecos o de... sudamericana no sé, cosas de estas. Y claro te quedas así un poco, un poco parado y dices ostia... y le dices bueno, esto no me lo puedes pedir... Se lo dices muy amablemente también. Pero yo te enviaré los candidatos mejores que se adecuen a esta oferta de trabajo, independientemente de que se llamen como se llamen y vengan de donde vengan. Si tienen los requisitos, o sea nuestra función básica es esto. (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

Sí, sí, sí, sí, sí, contra los árabes es total. Es muy exagerado. Muy exagerado. Y me sabe muy mal porque claro pienso bueno esto es un... claro al final es un... es un círculo vicioso. Quiero decir. Si no los integras, no se integrarán y sino... Es que claro la gente oh es que no se integran, no sé qué no sé cuántos. Bueno, a ver, intégralos tú y ellos se integrarán. Quiero decir al final... y al final la gente cuando tiene un empleo marroquí y es un tío fantástico pues entonces ya cambia totalmente la concepción que tienen de todo el país entero. Pues ostras tú, es que es. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

La racialización explica también la exclusión del mercado laboral de población gitana. Otra profesional del SMO constata el mismo tipo de exclusión al encontrarse con un hotel que no quería candidatas de etnia gitana para cubrir un puesto de trabajo, aspecto que ella hace constar al escribir la valoración de proveedores:

I això és cert que jo hi ha alguns, per exemple, aquest hotel que us deia que quan va tenir que jutjar un hotel que no volia d'ètnia gitana, jo quan vaig fer la valoració, ho vaig escriure. Hotel tal no vol persones d'ètnia gitana fent pràctiques. (Anna, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

⁶ Hablamos de personas con edades penalizadas porque en las entrevistas no hay una referencia concreta a la horquilla de edad que sufre discriminación, si bien, en nuestro caso, las personas informantes suelen referirse a usuari*s de más de 50 años.

La edad también aparece como un filtro que el profesional entrevistado no halla la manera de resolver. El siguiente informante identifica el rechazo que una de las empresas le ha explicitado al enviarle candidatos nacidos en el año 1963 y 1967:

Una empresa que me dijo... No yo quiero, yo quiero gente no sé qué... vale molt bé. Comencemos a traer gente... y, no cogía a nadie tú. Y dices ostia, pero ¿qué está pasando? Hombre es que ya son maduros. ¿cómo que son maduros? Pues ostia son del '63 otro del '67 y dices bueno (risas). Y delante mío, delante mío tenía una persona madura, que decía... esto es un sinsentido. Pero ¿cómo luchas con esto? (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

Sí, ostres, l'edat per exemple, una cosa com l'edat. Tots tenim edat! Tots! i passa, joestic amb un problema per intentar resoldre el filtre de l'edat, i tot i així em trobo és que es un problema que pràcticament trenca aquest tema. I això existeix. I la manera de treballar-lo pues... no sé els companys. (Albert, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

Cabe entender los casos de discriminación directa hacia población árabe, gitana y por motivos de edad fuera de la lógica que las hace aparecer como actitudes individuales de determinadas personas. Más bien nos ayudan a entender lógicas de discriminación socialmente extendidas que, puntualmente, cristalizan en formas de expresión que llaman la atención al quedar fuera del marco de lo políticamente correcto.

Discriminación indirecta.

En ocasiones, las formas en que la discriminación se ejerce no resultan tan explícitas, pero el personal las identifica al percatarse de la dificultad -sistemática y acumulada en el tiempo- que hallan para colocar a determinad*s perfiles de usuari*s: personas de origen árabe, personas trans, mujeres en puestos tradicionalmente masculinizados y personas con movilidades diferentes a la estándar. Así, el siguiente profesional entrevistado constata que en puestos de atención al público no hay manera de conseguir que una persona árabe sea aceptada, lo que le hace deducir que sería igualmente complicado colocar a una persona trans en el mismo tipo de puesto:

No, por mi experiencia sí. Porque yo no he intentado poner ninguna persona trans en una atención al público. Pero he intentado poner un árabe y no hay manera. Ya me imagino que con una persona trans pasaría lo mismo. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

El personal constata que la solicitud del catalán para determinados puestos de trabajo es instrumentalizada por determinadas empresas para intentar excluir a candidat*s árabes. Esto no quiere decir que las empresas soliciten el catalán por este motivo, sino que, en contextos de racismo, aquellas empresas que quieran excluir de la contratación a personas árabes utilizarán cualquier hecho cultural que potencialmente marque la diferencia (por ejemplo, la lengua) para obtener este fin, siendo el racismo y no la lengua la causa del problema. La siguiente entrevistada comparte una experiencia en la que reflexiona sobre las causas de la dificultad que experimentó en la intermediación con una empresa para lograr la contratación de una mujer árabe catalanoparlante para un puesto de recepcionista. Apela a la “mentalidad de Tarragona” para explicar porque el uso del catalán no es la causa del rechazo a personas árabes -sino la excusa-, de modo que los obstáculos continúan estando aun cuando la persona hable catalán a la perfección, ya sea porque también es su lengua materna o como resultado de un proceso posterior de aprendizaje:

Pero bueno tienen esa cosa de ay, un centro clínico, ¿no? la recepción no puede haber ninguna chica árabe. Una chica monísima, árabe que... Te digo monísima porque quiero decir educadísima, correctísima físicamente. Que habla catalán perfecto. Porque yo entiendo que en una recepción quieras alguien que hable catalán y castellano perfecto. Normalísimo. Y yo también lo querría. Quiero decir. Es un trabajo de recepcionista, tienes que hablar los dos idiomas perfectos ¿no? Pues bueno eso lo entendería. Pero una chica que cumple todo absolutamente, probablemente, a lo mejor, nacida aquí ¿no? o y si no es nacida ha venido aquí con 3 años. Ni se le nota nada absolutamente. No tiene ninguna diferencia con una chica normal de aquí. “Normal”, una chica “ocho apellidos catalanes”. Pues sí, que habla igual, que todo es igual. Pues que no la quieran por lo que dirán los usua... pues yo alucino ¿no? Es esa mentalidad de Tarragona, porque claro, la gent que viu aquí, la gente que viu aquí ¿quién son? son gente normal, de Tarragona, pues no sé. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

Los obstáculos para el acceso al empleo en el caso presentado quiebran la igualdad de oportunidades generando la sensación de que las oportunidades de acceso para esta candidata árabe van a depender de cuánto pueda parecerse a una persona nacional. Un asunto de gran relevancia que trataremos en extensión en el siguiente apartado.

Respecto a las personas trans, el personal manifiesta haber atendido casos puntuales. A partir de su experiencia en la intermediación con empresas, las siguientes informantes reflexionan sobre el rechazo hacia las personas trans en el mundo laboral (transfobia), el cual atribuyen a dos causas: el desconocimiento de las identidades trans y la falta de aceptación de la diferencia cuando se trata de personas que están realizando cambios físicos (en aquellos casos donde los tránsitos se acompañan de transformaciones corporales) y que no entran ni en los cánones habituales de la feminidad ni en los de la masculinidad:

Desde mi percepción, no te lo sabría decir 100%, pero yo creo que las personas que tienen o que se preguntan la identidad sexual, ¿no? Que tienen otro tipo de identidad sexual, primero de todo, como ese concepto no se conoce muy bien...son las que tienen más dificultades para poder acceder al mundo laboral por cosas como dices, ¿no? De transición, de cambios físicos y todo esto que es lo que la gente le impacta. En tema de orientación sexual, yo creo que de acceso al mundo laboral es igual, pero una vez ya están dentro del mundo laboral, es cuando se pueden encontrar discriminación por tema de compañeros, [...] Pero tema de orientación, creo que es una media más cuando estás dentro de lo que es el ámbito laboral, más que el acceso. (Gisela, Grupo Focal Profesionales ocupación. GF-PO)

Sí que es verdad pues lo que hemos comentado, si es una apariencia física un poquito disonante, ¿no? Que dices pues está en pre-transición de, esto pues sí es un...una atención al cliente o puestos así pues más de presencia, sí que es verdad que puede haber rechazo. (Anna, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

La transfobia hay que entenderla en el contexto de un mercado de trabajo que continúa demandando una clara diferenciación entre mujeres y hombres en todos los aspectos, incluido el estético. La segregación del mercado de trabajo continúa respondiendo al omnipresente sexismo, que genera profesiones

feminizadas y masculinizadas asociadas a diferentes capacidades, valores y prestigio económico y social, tal y como constata la siguiente informante:

Sí yo ahora estaba un poco reflexionando escuchándolas a ellas, mi experiencia en la empresa privada, en el departamento de recursos humanos, ¿no? Gestionando equipos y.... bueno, un gran volumen de personal, ¿no? [...] Incluso yo me he encontrado pues con mandos intermedios, que discriminaban más a mujeres por el hecho de ser madres con cargas familiares, que no pues una persona con una orientación sexual distinta a lo tradicional y sin cargas familiares, ¿no? O sea que, en principio, quizá tenían más trabas las mujeres entre 30 y 40 años a la hora de acceder a una entrevista laboral, que una persona que en la entrevista no vas a manifestar qué orientación sexual tienes, lógicamente, ¿no? Y a ese nivel ¿no? (Anna, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

Por último, la inserción laboral de personas que se desplazan en silla de ruedas y, en particular de mujeres, es un problema fuera de las cuotas específicamente reservadas. A lo largo de otra entrevista, otro profesional comenta el caso de la atención a una usuaria que cumplía con todos los requisitos del puesto de trabajo y que, tras ser rechazada, se dirigió a hablar con el SMO para trasladarles su percepción. La usuaria expresó su “hartazgo” ante una situación en la que constató que el rechazo del empresario al entrevistarle estaba relacionado con verla en silla de ruedas, recibiendo por respuesta un conocido “ya te llamaremos” que no se concreta después:

Yo, yo te hablaré de una experiencia que me pasó hace muchos años que me dio una lección ¿eh? me dio una lección. [...] un día vino una... la persona, una de las personas discapacitada universitaria, una chica, me acuerdo, me acordaré toda la vida. Y, y vino a vernos a nosotros, y nos dijo por favor, por favor, os pido, ya sé que lo hacéis con buena fe (yo ya lo sé esto eh), pero por favor, por favor, informar siempre a la empresa que soy una persona discapacitada y voy con silla de ruedas. Por favor. [...] Lo decía porque, diu, ya estoy harta de que, ya estoy harta, y así palabras textuales de ella ¿eh? qué tenía un currículum muy potente eh, al tanto, vull dir. Claro, enviábamos a la empresa, la empresa llamaba, cuando iba a la entrevista ella, ella decía textualmente, diu el, el careto que se le ponía al, al empresario, barra empresaria, es un poema. Y después me dicen que ya me llamarán. (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

En conjunto, podemos decir que hay una serie de ejes de desigualdad concretos (sexo, identidad de género, raza, procedencia cultural, diversidad funcional y edad) que explican el diferente acceso y distribución de los empleos -y de los obstáculos- en la ciudad de Tarragona. Si bien en nuestro estudio estos ejes aparecen frecuentemente aislados (mujeres cis, hombres cis árabes, hombres cis de más de 50 años) o asociados de dos en dos (mujeres cis árabes, mujeres gitanas, mujeres cis con diversidad funcional, mujeres trans), es importante rescatar la interrelación entre ellos como aquello que da cuenta de la compleja situación de acceso al empleo que pueden vivir las personas LGTBI en la ciudad de Tarragona. Así, en este estudio no aparece reflejada la experiencia del personal con mujeres gitanas lesbianas o con hombres árabes gays pero la experiencia con otros sectores de la población gitana y árabe nos permite saber que la racialización es un factor que afecta a las oportunidades laborales cuyo efecto tenderá a potenciarse ante personas a quienes les cruzan otros ejes de discriminación.

La problemática de la apariencia: ¿qué hay que aparentar?

Como hemos visto ya en los testimonios de algunas de las personas informantes anteriores, una temática recurrente en los procesos de selección es la apariencia física de la persona como uno de los factores que contribuyen a conformar la consabida primera impresión. A partir de su experiencia, el personal del SMO informante ratifica que este es un aspecto altamente decisivo en los criterios informales de la selección de trabajador*s por parte de las empresas. Pero ¿qué apariencia es la que se puede solicitar para un puesto de trabajo y cuál implica incorporar criterios discriminatorios para un determinado colectivo? O, dicho de otra manera, ¿qué es lo que hay que aparentar y qué es lo que no?

La problemática de la apariencia nos puede conducir a pensar en los criterios de “coherencia” o funcionalidad de aspectos tales como la vestimenta para un determinado puesto de trabajo -por ejemplo, que, para una determinada tarea que requiere esfuerzo físico, la vestimenta y el calzado sean cómodos y

adecuados al esfuerzo-. Sin embargo, la siguiente informante ya nos invita a reflexionar sobre los aspectos de género que comporta la demanda informal de “coherencia”. En este caso, lo que genera la sensación de incoherencia no es aquello que se sale de la funcionalidad o del ajuste al puesto sino de los criterios de la feminidad y/o la masculinidad hegemónica. De esta manera, lo que alarma es “lo diferente”:

El primer cas que he explicat, però perquè realment a la imatge no era, havia molt d'incoherència, en molts aspectes. Havia incoherències perquè característiques pròpies de...Jo crec a la societat en general més...més de igual a igual, ens alarma lo diferent, però lo que és similar. Si una persona es presenta una imatge més aviat feminitzada, dic jo, o presenta una imatge més masculinitzada, coherent, vagi amb qui vagi, s'integra molt més i molt més fàcil que, segons com, una dona amb vel i tal perquè és musulmana, una persona transsexual en una transició física. Doncs per exemple... Bueno, sí que vaig tenir una, fa temps, fa uns tres anys, que bueno, estava amb el tema, una imatge molt fem..., molt cuidada femenina però clar amb una barba incipient encara. Amb maquillatge, és aquelles coses que xoquen, però ho esta fent, esta en procés de fer el canvi, però coses que...a la imatge, xoquen. Però és... quan la persona ja té una imatge coherent amb alguns dels dos gèneres, és quan jo crec que hi ha molt bona acceptació. (Mariana, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

Las demandas informales que exigen aparentar una feminidad estándar o hegemónica excluyen del mercado de trabajo a las personas cuyas expresiones de género o cuyos caracteres sexuales secundarios no se ajustan a las normas y expectativas estereotípicas, como en el caso de aquellas mujeres que tienen barba -sea porque son trans, porque tienen alguna condición intersexual o por cualquier otro motivo-. La transfobia convierte la “transapariencia” (ser visible como persona trans) en un factor grave de exclusión del mercado de trabajo, de modo que las personas trans tendrán más posibilidades de encontrar un empleo en cuanto menos aparenten serlo (la demanda, por consiguiente, es ser cis⁷ o al menos aparentarlo). Esto excluye a aquellas mujeres trans y no binarias que no desean llevar a cabo procesos de transformación corporal y a aquellas otras que

⁷ Que establece las identidades de género cis-sexuales (no-trans) como la norma sexual, psicológica y/o social.

los desarrollan, pero se encuentran en una etapa inicial de tránsito.

Los puestos de atención al cliente son aquellos más nombrados por el personal informante en cuanto a problemáticas de acceso al empleo derivadas de la transfobia, tal y ya como vimos en el relato de Anna, quien desde su amplia experiencia en recursos humanos, nos hablaba de que la pre-transición puede ser recibida como una disonancia en la apariencia por el hecho de que los rasgos de la persona no coincidan con los esperados.

En el caso de las personas árabes se plantea una situación similar. Como ya vimos en el apartado anterior, ante la mujer árabe Catalanoparlante candidata al puesto de recepcionista en una clínica, “si no se le nota”, puede que no tenga problemas. Si ya es un factor de discriminación y de violencia simbólica tener que esconder el origen o la procedencia cultural, en el caso de las personas árabes el siguiente profesional informante alude a que además es muy difícil que esto suceda ya que, si no es por la apariencia, la vestimenta o el hecho de llevar hiyab -cuando es el caso-, es por los nombres o apellidos:

Ya te digo, una persona trans depende del aspecto que tenga ¿eh? quiero decir. Porque si es una persona que no, nadie, bueno, no sé [...] Claro. Si esa persona árabe no lo parece, los árabes pobres tienen unos nombres que ya, el nombre ya no lo quieren ni ver. [...] Pero bueno. Claro si al final te llamas Montse López, pues cueles. Es igual si eres trans o si eres no sé qué. Si no se te nota, pues no sé. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

Para el acceso al empleo de la población gitana, la siguiente entrevistada constata un significado similar de las demandas de apariencia. Ante el acompañamiento a la inserción de una usuaria gitana lesbiana, interpreta que ser gitana no será un problema porque “físicamente no llama la atención de nada”:

No sé qué pasó con ella. No, esta chica yo creo que, esta chica no tenía ningún problema para encontrar trabajo eh. Una chica normalísima. No, estas chicas para encontrar trabajo no tienen ningún problema porque físicamente no llaman la atención de nada y ya está. Y al final la gente bueno... pues no sé. Es que si no llamas la atención físicamente pues... no creo que sea ningún problema. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

Aquello que pone de manifiesto la procedencia étnica o cultural desencadena un conjunto de estereotipos y prejuicios culturales sobre las personas concretas que buscan empleo que tiende a excluirles del mercado de trabajo.

Los tres casos que plantamos aquí, ser identificable como persona trans, ser identificable como persona de origen árabe o de etnia gitana, ayudan a entender el *curriculum oculto* que se esconde detrás de las demandas de coherencia en la apariencia física para obtener un empleo: se trata de no aparentar pertenecer a determinados colectivos excluidos y socialmente vulnerabilizados. En el caso de las personas trans, la transparencia puede darse, como hemos visto, por la presencia de caracteres sexuales secundarios no esperados en personas que se expresan en un determinado género, a lo que hay que sumar el modo en que las disonancias entre el nombre propio y el registrado en el DNI/NIE pueden hacer visible a la persona como trans en el proceso de inserción. Cuando el cambio en el documento no se ha producido aún, éste será otro factor a tener en cuenta para valorar el grado de vulnerabilización social ante la búsqueda de empleo.

Dificultades internas para el acompañamiento a personas LGTBI (I): desconocimiento de las realidades LGTBI y del marco legislativo específico.

En el equipo de profesionales de ocupación del SMO de Tarragona existen posturas y conocimientos distintos acerca de la diversidad sexual, la diversidad de identidades sexuales y de género o la orientación sexual. Sin embargo, hay un conjunto de cuestiones que se repiten y que presentamos a continuación.

La siguiente informante reconoce su sensación de falta conocimiento sobre “el tema LGTBIQ+” vinculada a una falta de cercanía y de relación con el colectivo, no solo a nivel profesional sino también personal. Establece un nexo entre los valores aprendidos en la familia y en otros espacios de socialización y la percepción actual que tienen sobre el colectivo, la cual también se ha ido modificando con el paso del tiempo:

És el desconeixement total d'aquest col·lectiu, des del nivell professional però ja des del nivell personal. Potser per la diferència d'edat jo estic criada a [una] família clàssica, tot i que la meua mare des dels quinze anys ha treballat sempre, que això a aquella època ja era molt. Però sí que és veritat que els comentaris de casa, els avis, l'home ha de fer això, la dona ha de fer això. I bueno, ja entrar amb aquests col·lectius, això, casa meua, no s'havia sentit mai a la vida, i al contrari, inclús clar, que està molt mal vist. Poc a poc un s'ha fet gran, va evolucionant, va veient com va la societat, va veient que va canviant, tu vas canviant, vas normalitzar coses, que tothom l'han criat, que tu ho veies d'una manera i ara no ho veus, fas aquesta evolució, tens fills, veus que ja no tenen aquella percepció que tu tenies des de petita, fas un canvi molt bèstia, i vas evolucionant, vas evolucionant perquè la societat també et porta a evolucionar i acceptar coses pues que en aquella època que t'havien criat pues. (Josefa, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

Jo estic d'acord amb el que diu la Gisela de que realment ens falta molt de coneixement. És que jo em veig a mi mateixa i penso que soc una persona amb una mentalitat oberta, ¿no? vull dir, i que puc acceptar i que em sento... No i ara que em plantejo aquí, bueno, és que igual no t'ho saps tot. (Inés, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

Una primera dimensió de este desconocimiento se manifiesta en el uso de un lenguaje compartido, como se puso de manifiesto en el grupo focal donde el propio término LGTBIQ+ daba lugar a confusión:

Entrevistadora 1: ¿qué problemas pensáis que tiene la población LGTBI?

Todo el mundo cuando digo LGTB, ¿vale? ¿Sí?

Mujer1: ¿puedes describirlos?

Entrevistadora 2: LGTBI es el acrónimo ¿de?

Mujer2: lesbianas, gais, bisexuales y ... me dejo una...

Mujer3: però hi ha dos lletres més. (Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)⁸

Bueno, jo penso que el primer problema que hi ha és la desconexença de lo que vol dir orientació sexual, de lo que vol dir identitat sexual, o sigui

⁸ En esta conversación del grupo focal las personas participantes aún no se habían presentado (sucede al comienzo del grupo focal), por lo que no puede identificarse en el audio quienes dicen cada frase. Se ha diferenciado de que se trata de mujeres distintas que participan de la conversación.

hi ha una desconeixença de tota aquesta terminologia que la gent no coneix. (Gisela, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

El desconocimiento de la nomenclatura va parejo de las confusiones entre orientación sexual e identidad de género que hallamos también entre una parte de l*s participantes en el estudio.

Una segunda dimensión del desconocimiento responde a la dificultad de nombrar a las personas trans. Así, ante una usuaria trans, aparecen dudas sobre si considerarla mujer u hombre y, por consiguiente, sobre cómo nombrarla en el trascurso de la entrevista:

No, a ver, era una, una noia, o sigui físicament, però era un noi, però crec que era... però no era exagerat, no tenia cap...vull dir, no tenia trets ultra característics, ¿no? (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

La duda proviene del trabajo con un marco de género binario clásico a la hora de entender las identidades. En este marco, la identidad, el nombre y la apariencia típicamente femenina se ha corresponder con una anatomía (clítoris y vagina) y unos caracteres sexuales secundarios concretos (pechos, rostro sin barba, etc.). Cuando el personal trabaja bajo este marco binario de género se halla con problemas para responder a aquellos casos de mujeres (personas que se definen como tal) que tienen otro tipo de anatomías o caracteres sexuales secundarios diferentes a los socialmente esperados.

Una tercera dimensión atiende al desconocimiento del marco legislativo específico sobre personas LGTBI que afectan también al quehacer profesional del personal del SMO. Algun*s informantes, participantes en este estudio, manifiestan no conocer la Ley 11/2014⁹ o incluso no haber tenido acceso a ella por vía profesional:

Entrevistadora. ¿os pasaron el texto de la ley del 2014?

Rodrigo: no lo tengo. No lo tengo

Entrevistadora: no lo tienes.

⁹ 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. Consultable en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

Rodrigo: no te quiero... no, no tengo conocimiento.

(Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

Dado que la Ley 11/2014 no está en conocimiento de todo el personal tampoco hay mecanismos para su implementación dentro del SMO en los aspectos que competen. Está será una debilidad en el acompañamiento profesional a personas LGTBI. Como fortaleza, destacamos un mayor grado de interiorización y conocimiento de las leyes relacionadas con el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres. La tendencia general del grupo de profesionales es reconocer con mucha más facilidad el problema de género en términos de desigualdades entre hombres y mujeres cis heterosexuales, para lo que disponen de mayores herramientas para identificar e intervenir problemáticas. No obstante, el personal informante muestra una preocupación por este desconocimiento y da cuenta de su intención de adquirir competencias para incorporar perspectivas que les ayude en su labor profesional cotidiana.

Dificultades internes para el acompañamiento a personas LGTBI (II): la identificación de cómo funcionan las LGTBI-fóbias.

Uno de los debates que han tenido lugar entre l*s informantes del grupo focal y l*s participantes en las entrevistas es si es necesario identificar a las personas usuarias en base a su orientación sexual y/o su identidad de género. Este debate abre un conjunto de preocupaciones: ¿se deben reconocer o identificar a las personas LGTBIQ dentro del SMO? ¿se debe preguntar sobre ello para hacer una intervención? ¿hasta qué punto identificar o preguntar sobre la identidad o la orientación genera un problema ético, estigmatiza o crea más etiquetas que puedan tener un efecto contraproducente?

A raíz de este debate, l*s profesionales cómo sucede o no sucede “esa detección” y la interpretación que dan sobre su práctica a este respecto. Así, en el mapa 1 observamos algunos ejemplos de ello que nos sirve para conocer un poco más sobre su percepción, y que han interpretado como “el problema”.

La problemática de este debate es que introduce un punto de partida

erróneo no debatido entre las personas informantes, al dar por hecho que si pudiésemos identificar a las personas LGTBI podríamos detectar y parar el funcionamiento de las LGTBI-fóbias (que es lo que pretendemos). Identificar o no identificar a las personas LGTBI nos conduce a un falso dilema porque dirige nuestro foco de atención a la identidad de l*s usuari*s (aquello que no es el problema) en lugar de llevarlo a la capacidad que tiene el servicio de detectar el funcionamiento de las LGTBI-fóbias, tanto interna como externamente. Este es un aspecto que no aparece reflejado en los debates.

El acompañamiento a personas LGTBI en la búsqueda de empleo puede depender más de la capacidad para detectar cómo funcionan las LGTBI-fóbias que del hecho de detectar si la persona usuaria es o no LGTBI. Sobre el funcionamiento, es necesario tener en cuenta dos aspectos no tematizados por l*s participantes. En primer lugar, que las LGTBI-fóbias, inicialmente, no afectan solo a la gente LGTBI sino a la gente que es leída o interpretada como LGTBI al margen de cuál sea su orientación y su identidad de género. Así, si una mujer cis heterosexual está buscando empleo y tiene una apariencia asociada a lo estereotípicamente masculino, tenderá a ser rechazada dado que será leída, bien como lesbiana, bien como hombre trans. En segundo lugar, el funcionamiento de las LGTBI-fobias recae también sobre las personas LGTBI que inicialmente no son identificables como tal, ya que el acceso a determinadas relaciones de normalidad en el empleo en contextos LGTBI-fóbicos dependerá del éxito de los esfuerzos cotidianos que realice para esconder activamente su orientación y/o identidad.

mapa 1

"Se detectan" o "no se detectan" a las personas LGBTIQ en el SOM?

No vienen porque se esconden, lanzan "tantos" mayores LGTBIQ

No, porque no vienen. Son los casos que son. No los detectamos.

La orientación sexual es más difícil de detectar

Si, cuando vienen nos damos cuenta (estereotipos)

Pues potser si que lo que es diu per aquí, que s'esta invisibilitant i que aquestes persones llençan la tovallola

Voleu dir que quan persones es troben en aquest procés ¿no? i no surten a l'afora de la societat sinó que es tanquen? I facin algun procés ells, tancats fora de la societat?

Potser dones lesbianes si, però trans Per això, potser perquè estan fent el procés i es tanquen. Perquè potser dubten de la societat que es trobin amb questions d'aquestes, una mala experiència.

teniendo en cuenta el tema de la edad, que las personas que llegan aquí son más mayores. Quizás es un aspecto que a lo mejor vienen y no nos hemos enterado ni nos vamos a enterar porque es lo que te digo. No lo sé, desconozco, pero puede ser que el tema de cambio de sexo se esté dando en personas jóvenes que en adultos? Actualmente? No lo sé, desconozco.

Potser a l'oficina jove potser si que es troben més casos que naltros, potser si que és un factor, el factor de l'edat.

pues se le notaba que era... que.. que tenia rasgos de hombre que iba vestido de mujer.

que lleva maquillaje pero que.. que se ve que no es mujer

se le nota que antes era un hombre

Si al final te llamas María García, pues cuélas. Es igual si eres trans o si eres no sé qué. Si no se te nota, pues no sé.

vam tenir una parella, una parella que eren lesbianes, i ... tenien una imatge, l'imatge prototipo que poden tenir una persona lesbiana, prototipo de toda la vida, aquel...

transsexuals és que no me'n recordo, tot aquest temps (13 anys), només aquestes dos persones. Pense que... Vam agafar població de molts llocs i molt pocs. Potser ja no venen, potser han anat a un altre lloc i, molts hagin anat a parar a temes de treball sexual.

no m'he trobat amb cap cas, o almenys ho desconec, si havia algo amagat no ho hem vist.

O no vienen. O vienen y no lo sabemos. O los pocos que tenemos son los casos que son

A mi me pasó con el tema gay... yo entiendo que ahí, yo delante tengo muchos usuarios que a lo mejor para mí es indetectable

yo creo que a una persona lesbiana, una persona gay no se le nota nada. Van vestidas normal. A parte de que bueno, un día se pueda poner un vestido pero bueno pero es que hay muchas lesbianas que llevan vestido.

Pero yo también creo que pasa en el tema de la orientación sexual. Lo que pasa es que esto es más indetectable."

Existe, además, un tercer factor que debe tenerse en cuenta: las LGTBI-fóbias y el sexismo se generan y retroalimentan mutuamente, lo que hace que no sea posible trabajar la una sin la otra. Sin embargo, en ocasiones, el trabajo desde la igualdad de género y el trabajo para generar entornos de acompañamiento LGTBI-positivos se interpretan como labores secuenciales, donde primero cabe acometer una y después la otra:

Opino que aquest col·lectiu es troba en una doble discriminació, en el sentit que ja hi ha professions que estan estigmatitzades, no? D'aquesta professió per una sexe determinat, estem trencant amb aquest estigma o amb aquest prejudici, i ens trobem amb persones doncs que per la seva condició tenen doblement aquesta barrera. Jo crec que hem de treballar ja per trencar aquestes discriminacions contra professions per homes, professions per dones i un cop tinguem superat això podrem ajudar més a aquests col·lectius ¿no? (Verónica, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

La identificación del funcionamiento sinérgico del sexismo y las LGTBI-fóbias afecta al enfoque del modelo de intervención. Una comprensión secuencial de ambas realidades nos llevaría a entenderlas en competencia por los recursos y a generar políticas de igualdad que no tengan en cuenta a las mujeres no cis-heterosexuales y políticas LGTBI que no sepan atender a las diferencias de poder entre mujeres y hombres dentro y fuera del colectivo. Una versión alternativa es generar políticas interseccionales orientadas a erradicar al mismo tiempo el sexismo y las LGTBI-fóbias mediante enfoques que atiendan a cómo realidades como el racismo y el capacitismo jerarquizan las experiencias de las mujeres y la población LGTBI en el mundo del trabajo.

Dificultades internes para el acompañamiento a personas LGTBI (III): ausencia de metodologías interseccionales

A lo largo del trabajo de campo, l*s profesionales del SMO constatan diferentes formas de discriminación y exclusión en el mundo del empleo que afectan a sectores socialmente vulnerabilizados. Ante esta situación, constatamos una preocupación de las personas entrevistadas con la cuestión de *qué hacer* cuándo se presentan este tipo de situaciones. L*s profesionales manifiestan conciencia

de que hay condicionantes sociales internas (de las personas trabajadoras) y externas (de la sociedad) que están atravesando los procesos de inserción. Una de las primeras dificultades es donde se insertan estas discriminaciones o situaciones de desigualdad.

Esta conciencia se expresa bajo la sensación de estar ante un “cóctel”, una mezcla donde no sabemos qué lugar tiene cada componente ni cómo tratar con ellos, como expresa uno de los profesionales:

O sea, nosotros somos administración. Evidentemente. Y es nuestra obligación legal, ética y todo lo que tú quieras, que oye que un usuario tiene que ser tratado igual. Sea de la condición que sea, sea de la procedencia que sea, etcétera. Pero hay una serie de condicionantes. Todos, todos, yo mismo tengo condicionantes eh. Pero parece que cuando seas mujer tienes un condicionante, si tienes hijos tienes otro condicionante, si eres discapacitado tienes otro. No está escrito en ningún sitio te lo digo yo. Y todo esto es... haces así ¿no? Como si hicieras un cóctel y dices venga va. Y esto, dentro de aquí, de la casa. Muy bien, pero ahora añádele el mundo exterior. (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

Ante esta problemática, una primera herramienta es el uso de protocolos, entendidos como una declaración de intenciones del servicio que marca las coordenadas de la relación con las empresas, a la cual, en la práctica, solo se le puede pedir un alcance limitado. En la labor de intermediación, el SMO utiliza sistemáticamente un documento, que la empresa ha de firmar, donde se prohíben las prácticas de discriminación:

Nosaltres a la borsa de treball i de gestió d'ofertes, la empresa signa un document que hi ha uns principis de gestió de les ofertes de treball, [...] de que no hagin pràctiques de discriminació per qualsevol motiu, que siguin poc ètiques, i també d'igualtat d'oportunitats. Clar, ens basem en discriminació per sexe, per edat, per raça, cultura o procedència. Evidentment no fent esment en el tema de l'orientació sexual però fins a quin punt caldria, ¿no? Posar-ho. Perquè al final més traves o més problemes que pensem que poden... (Graciela, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

En el mapa discursivo 2 presentamos una selección a modo de ejemplo de cuáles son las percepciones del SMO..

mapa
2

Ellos dicen yo quiero una persona tal, con experiencia, pero... hay gente muy desacomplejada que te dicen yo no quiero gente de tal sitio [...] Pero super desacomplejado. Yo quiero gente de aquí... no quiero gente de Marruecos o sudamericana

Ellos dicen, bueno quiero un camarero, sobre todo tráemelo de aquí eh, ¿Cómo que de aquí? De aquí, no quiero moritos...

Si que en algunas feines ens hem trobat preferiria una dona o un home per segons quina feina. I pel tema de la raça i la procedència. Això si ens ho hem trobat moltíssim.

Aquella no va contractar el chico perquè tenia discapacitats, no sé qué. Però de moment és informal.

Alumnes que els hagin refusat per ser negres, per ser musulmans.

Empreses quan fan la prospecció que et diguin moros no em portis! Dit així, eh? Aleshores jo he vist sobretot discriminació per tema de religió i raça.

Que no te lo van a decir. Nadie te va a decir no me traigas... excepto este caso muy concreto que te dije. Pero esto no me lo han dicho... me lo ha dicho una o dos personas solamente. Y a veces inesperado eh qué ostia... ya te digo... confianza, a lo mejor. Pero la gente no, no te dice no me traigas esto, no me traigas lo otro, no me traigas no sé qué.

SOM/Sociedad
en general

"Somos, nosotros criticamos mucho a los políticos, siempre criticamos a los políticos. Pero los políticos son un reflejo nuestro. Por desgracia te lo digo esto porque a veces hay un nivel de política bastante nefasto en este país. Y yo creo que exigimos a los políticos cosas que no nos exigimos a nosotros. Y te explico. Somos unos hipócritas creo. Es decir, te puedo decir si cap problema. Yo, ninguno

Nosotros somos un país... Cataluña, España... que tenemos unas leyes sociales muy avanzadas. Yo lo creo firmemente eh. Pero no es así con las mentalidades. No, no, no..."

Somos muy de pueblo los de Tarragona, te vas a otro sitio y quizá hay otra mentalidad, pero si vas a un supermercado y te encuentras a un chico que lleva el pelo amarillo, es una cosa que no estoy acostumbrada, te impacta.

Llavors a la societat en general hi ha poca tolerància a la diferència.

Y los otros dicen, no, es que no, porque si mando un electricista árabe, a lo mejor no quieren que le entre en su casa a trabajar. Yo creo que no es así, porque yo he abierto la puerta de mi casa, y no se, ha entrado un árabe. Si me lo envían a mí una empresa que yo he llamado y, no sé.

yo diria a la empresa a ver esta persona... ooh! es que esta persona, como quieres que la coja, se le nota que antes era un hombre no sé que... ¿bueno y qué? A ver va a trabajar en una fábrica... ooh pero se van a reír, los compañeros van a decir no sé que... Bueno, me han dicho de todo ¿no? Bueno es que en los vestuarios... no tenemos vestuario de mujeres... Bueno pero ¿que es que se duchan los trabajadores? No, para cambiarse la bata. Pues pones un biombo y ya está. O en el baño, pues las mujeres que se cambien en otro sitio, no creo que sea un gran problema esto. Pero la gente no quiere complicaciones. Pero yo lo defendería.

En que contextos acontecen las
discriminaciones, bajo que figuras?

Clientes/trabajo
de cara al
público/compañerxs

Coexistim amb moltes realitats també d'empreses, potser hi ha l'empresa més tradicional, encara amb estereotips, hi ha unes altres que potser inclús són més obertes en temes de responsabilitat social, potser treballen més tots aquests aspectes que poden ser discriminatoris... Però no sé si realment...

Yo creo que de cara más a nivel de la empresa, si no a nivel de los clientes barra usuarios. Si estás de atención al público un hombre que sea más feminizado, que tenga más actitudes más feminizadas, y tenga su orientación sexual la que sea, eh... quizá de cara a usuarios clientes que tengan que tratar con esas personas que son más Clásicos, tradicionales, creo que hay más problemas, la empresa se puede ver condicionada a contratar este tipo de personalidades, por tema de cómo, cómo van a recibir esto los clientes

En este documento no aparece explicitada la discriminación por orientación sexual e identidad de género, aunque sí por sexo, procedencia cultural, etc. Como hemos visto, ello no impide que las discriminaciones hacia población árabe o gitana se produzcan, pero sí visibiliza un cierto nivel de reconocimiento del servicio respecto a ciertos ejes de discriminación y desigualdad identificados, ausente para proyectar el compromiso colectivo en la erradicación de las LGTBI-fóbias en el ámbito del empleo desde el SMO.

Al margen de dicho documento, que puede tener un uso protocolario, no hallamos fórmulas colectivas para gestionar las problemáticas y desigualdades estructurales con las que ha de trabajar el servicio, exceptuando en el terreno de la edad donde encontramos programas específicos para la inserción de personas mayores de treinta años¹⁰. Aun así, fuera de este programa específico, ya vimos que l*s profesionales hallan dificultades para la inserción de personas más mayores en ofertas de trabajo generales, donde manifiestan no saber ya cómo salvar los obstáculos de inserción. El Mapa 3 muestra el peso que tiene entre el personal participante del estudio la dependencia de los recursos individuales de cada profesional, que irán en función de su nivel de identificación y conexión personal con tales problemáticas y de sus propios conocimientos y habilidades para afrontarlas, como veremos a continuación:

¹⁰ Disponible en web: [Programa 30Plus Ajuntament de Tarragona](#)

Mapa 3

¿qué recursos despliegan l's profesionales del SOM ante situaciones de vulneración de los criterios éticos en los procesos de selección e inserción laboral?

Colectivas

Firmar documento de compromiso ético

Graciela: Nosaltres a la borsa de treball i de gestió d'ofertes, la empresa signa un document que hi ha uns principis de gestió de les ofertes de treball, [...] de que no hagin practiques de discriminació per qualsevol motiu, que siguin poc ètics, i també d'igualtat d'oportunitats. Clar, ens basem en discriminació per sexe, per edat, per raça, cultura o procedència. Evidentment no fent esment en el tema de l'orientació sexual però fins a quin punt caldria, no? Posar-ho. Perquè al final més poden... (T.3.1)

Mireia: A veces pienso que es muy fácil pegar el rollo teórico y luego irme a mi casa. Y yo tengo el sueldo del Ayuntamiento. Claro, el otro tiene una tienda y sabe pues a lo mejor... que tener no sé, claro, le tienen que salir las cuentas y a lo mejor no se quiere arriesgar o no quiere... ¿sabes? Con lo cual es muy fácil siendo, siendo técnico, que tengo mi sueldo fijo, pues intentar colocar gente (T.3.3)

Individuales

“Soltar el rollo”: tratar de influenciar a la persona contratante para que reflexione sobre los criterios de la oferta

“Tirar para adelante”: enviar la oferta aun creyendo que será rechazada

Filtrar empresas en base a la valoración personal del cumplimiento de criterios éticos

Rodrigo: Por esto el papel del técnico, de la técnica es muy importante. Tenemos mucho poder los técnicos. Es que si que tenemos unos parámetros que nos vienen marcados, somos unos asalariados, yo soy un asalariado. Yo tengo que hacer unas cosas, pero si que en mi poder puedo matizar, puedo hacer, puedo proponer, puedo, oye, puedo decirle a una empresa que no quiero trabajar con ella. Oye y ¿por qué me dices que no? yo tengo derecho. No. ¿Por qué? Por qué no pasas nuestros filtros. Y me quedó tan ancho. No me vas a poder hacer nada, primero de todo porque la normativa la interpreto yo. Mientras cumpla lo que tenga con la normativa... quiero decir que el técnico o la técnica puede filtrar usuarios evidentemente, [...] Oye, pero las empresas también. Y si yo detecto alguna cosa que no, que no va. (T.3.5)

Mireia: Entonces yo a veces con empresas, que si que estoy hablando con el gerente... Si veo que, a ver ya tengo una edad, a lo mejor a los 30 años no me hubiera atrevido, pero ahora, a veces, si que suelto mi discurso ¿no? Entonces pienso a lo mejor esta persona, luego le hago reflexionar ¿no? Decirle bueno, a ver. Entonces le suelto el rollo. Bueno normalmente se quedan así, no ya, si, bueno y pienso «estás pasando vergüenza». Pues bueno, reflexiona, piénsatelo, y a lo mejor pues la próxima vez lo mirarás de otra manera, lo pensarás de otra manera. Yo me he encontrado mucho con el racismo, esto [siempre] me encuentro continuamente. (T.3.2)

Rodrigo: tirar pa lante. De manera formal, informal. Si una empresa té una sollicitud però et diuen no quiero, no quiero. A ver, la meva feina és que aquestes competències laborals són les que tu necessites en la teva empresa. I jo et portaré gent que, a priori, amb una primera entrevista que ha fet amb nosaltres més el curriculum, compleixi aquests mínims que tu m'exigeixes. Vale, aquí hi ha una part a dir, voy a enviar a unas personas qué sé que no las van a coger y voy a hacerle perder el tiempo a esta persona, hacer que se frustre y sabiendo que no la van a coger porque me han dicho que si es una persona de color, etcétera o no la van coger, o por mis...por mis de esto pues la voy a llevar y que la entreviste y que se la encuentre de cara a cara. Por ejemplo, sería, yo lo que no puedo tampoco es, o el que no hem de fer es una... amb la confiança que ens tenen com a col·lectiu, perquè el sector productiu en té una confiança, tampoc puc desfer aquesta confiança, porque si, vivimos de la confiança del sector productivo, y esto es así. (T.3.4)

Cuando se detectan situaciones de posible discriminación que pasan por alto los criterios éticos del SMO, los recursos individuales implican o bien tratar de influenciar a la empresa a través del diálogo (ver Mapa 3, T.3.2) o bien decidir enviar a la entrevista de trabajo a la persona usuaria que previsiblemente será rechazada por razones de discriminación (ver Mapa 3, T.3.4). La estrategia de dialogar con la empresa genera dilemas morales entre l*s propi*s profesionales del SMO, ya que sienten que están trasladando a la empresa el coste de una discriminación social (ver Mapa 3, T.3.3). Otro recurso es decidir filtrar empresas, es decir, evitar la colaboración con aquellas que, en la práctica, no cumplen dichos criterios (ver Mapa 3, T.3.5). Sin embargo, esta valoración no parte de un posicionamiento o una política del servicio, sino que la realiza cada profesional en función de la relevancia personal que le otorga al hecho de que la empresa no cumpla los criterios éticos para un determinado colectivo.

A continuación, presentamos algunos ejemplos de problemáticas con las que se encuentra el servicio que podrían requerir de un enfoque metodológico interseccional de atención que, al no darse, han de resolver cada profesional de manera individual. Por metodologías interseccionales entendemos aquí aquellas que incorporan la atención a diferentes ejes de desigualdad y de poder en el propio acercamiento a la realidad y en el propio modelo de intervención y no únicamente en los objetivos de determinados programas específicos.

Una primera situación se relaciona con la inserción de mujeres con diversidad funcional fuera de las cuotas específicamente dirigidas a ellas. Para abordarlo, rescatamos la situación que nos presentó un profesional anteriormente y que retomamos aquí de manera más extensa con la finalidad de comprender el dilema al que ella se enfrentaba. Si bien el informante se refiere a una situación que enfrentó como profesional fuera del SMO, la trae a colación en el transcurso de la entrevista justamente porque tiene que ver con las tensiones que continúa hallando a la hora de realizar su trabajo actual. Ante la gestión de una oferta de trabajo, para la que una candidata que se desplaza en silla de ruedas estaba perfectamente facultada, tomó la decisión de enviar a dicha persona para que haga la entrevista, lo que le condujo posteriormente a la siguiente reflexión:

Claro. Yo no lo comentaría nunca. Pero no sé si lo estoy haciendo bien o

lo estoy haciendo mal. Es como mira, yo estuve hace muchos años... [...] Yo, yo te hablaré de una experiencia que me pasó hace muchos años que me dio una lección ¿eh? me dio una lección. [...] éramos unos becarios que hacíamos nuestra feina eh nuestro trabajo, básicamente recepcionábamos ofertas de empresas qué, pues que buscaban gente [...] una de las personas discapacitadas universitaria, una chica, me acuerdo, me acordaré toda la vida. Y, y vino a vernos a nosotros, y nos dijo por favor, por favor, os pido, ya sé que lo hacéis con buena fe, yo ya lo sé esto eh, pero por favor, por favor, informar siempre a la empresa que soy una persona discapacitada y voy con silla de ruedas. Por favor. Y nosotros nos quedamos bueno, claro, una persona joven tiene 20 años, [...] Lo decía porque, diu, ya estoy harta de que, ya estoy harta, y así palabras textuales de ella ¿eh? qué tenía un currículum muy potente eh, al tanto, vull dir. Claro, enviábamos a la empresa, la empresa llamaba, cuando iba a la entrevista ella, ella decía textualmente, diu el, el careto que se le ponía al, al empresario barra empresaria es un poema. Y después me dicen que ya me llamarán. Y claro esta fue la primera lección para mí, ya hace muchos años, digo, ostia a veces ¿ves? lo que decía antes, la buena intención, la buena intención [...] Pero yo sé que, en esa situación en concreto, si hubiéramos informado, si hubiéramos informado antes, a lo mejor la empresa que le llamase en su momento ya lo sa... ya tendría todas las cartas encima de la mesa. Y si tú, en el caso de esta chica ¿eh? fue un caso muy concreto, si esta chica envía un currículom, dice claramente su situación de discapacidad, dice que va en una silla de ruedas, pero que es válida, evidentemente, para hacer el trabajo ¿eh? Ostia pues la empresa que la llama ya lo sabe todo. Y entonces, en ese caso, entonces, me dijo ostia claro esto lo veo muy claro en esta situación. A veces me preguntan, ¿oye en el currículum? Es una pregunta esto de examen, ¿es mejor poner la edad o no ponerla? Buena pregunta. (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

El dilema al que se enfrenta el profesional es si es mejor indicarle a la empresa que la candidata va en silla de ruedas o es si preferible no hacerlo por el riesgo a que esta sea rechazada con anterioridad a la entrevista. Su alternativa personal para tratar de que la candidata tenga acceso al proceso de selección en igualdad de oportunidades es no avisar a la empresa con la finalidad de obtener la entrevista. La usuaria, candidata al puesto de trabajo, interpreta la actuación de la profesional como un acto de “buena fé” que no le ha servido, ya que le ha ocasionado una situación desagradable en la que no tenía ninguna oportunidad

de conseguir el empleo. A partir de la escucha a la candidata, el profesional reflexiona sobre si lo que mueve la actuación es un determinado método de intervención o la “buena intención”. Más allá de cuál sea el resultado de este caso concreto -que quizás, ante otra empresa, hubiese funcionado- es importante ver que no se trata de una casuística individual, aunque con cada persona sea necesario personalizar o concretar la forma de intervenir. A lo que se enfrenta el profesional es a un contexto de exclusión de las mujeres con diversidad funcional que se desplazan en silla de ruedas para el acceso a puestos de trabajo para los cuales se hallan perfectamente capacitadas. Lo que permite identificar este dilema es la necesidad de que el modelo de intervención colectivo del servicio tenga en cuenta que el capacitismo es un eje que va a segregar el acceso al mercado de trabajo de manera sistemática y que lo hará siempre en relación con otras realidades como el sexismo.

Este caso saca a colación un dilema extendido entre las personas participantes en este estudio que va más allá de la problemática de la inserción de mujeres con diversidad funcional. Un asunto recurrente con el que nos encontramos es que cuando hay factores estructurales de exclusión del mercado laboral para los que no hay una respuesta colectiva establecida como servicio, el asunto conduce a que quien atiende profesionalmente acabe haciéndose la siguiente pregunta: ¿qué hago... envío a la persona y le hago pasar por un proceso que estoy intuyendo que no le va a llevar a obtener el empleo o le evito esta situación pero no le doy la oportunidad? La cuestión aquí es que la pregunta oculta la ausencia de una metodología de trabajo que colectivamente enfrente las problemáticas que son estructurales y que se repiten de manera sistemática, lo que desencadena la necesidad de una respuesta individual que resuelva provisionalmente el dilema hasta que vuelva a producirse de nuevo.

Esto nos lleva a preguntarnos, entonces, hasta qué punto, el hecho de tener que intervenir de manera individual está haciendo que los valores de las personas profesionales del SMO estén actuando conforme a sus valores. A este respecto hemos hecho una selección de aquellas posturas que aparecieron a lo largo del trabajo de campo sobre si “afectan o no” los valores personales en la atención del servicio, dando muestra, así, de que no hay una postura colectiva consensuada que haya sido trabajada de forma colectiva y que sirva como parámetros de actuación en su lugar de trabajo. Lo vemos en el mapa 4:



Mapa 4

"Depende mucho del técnico. Somos muchas veces muy carcas".

"No soy lo mismo yo que otros compañeros. Todos venimos de situaciones diferentes. Pero tenemos que tener un mínimo común denominador si no, ostia, no puede venir un usuario y decir si me toca con fulano no sé que, si me toca con mengano no sé cuantos, no."

"La gent que treballa en aquests àmbits, estem tan acostumats a conviure i a tractar amb diversitat, que som més tolerants. Que potser algun prejudici tenim, o sempre".

"Estem més sensibilitzats. Jo crec que en aquests temes i altres, a més tenim molta informació".

"Les persones que treballen aquí tenen uns perfils determinats, unes formacions i ja comporten tota una sèrie de factors que fan, que segurament, tot i que tots tenim un prejudici, a l'hora de la feina majoritàriament això no és així".

"El tarannà, la figura de la persona orientadora, a mínim que sigui com cal, ja de per sí té facilitat i bona disposició amb la cultura, la varietat la diversitat. A alguns els costarà les persones arabs, a algunes les persones de color, a altres els d'ètnia gitana, a l'altre el tema de gènere o sexual. Casdascú podem tenir una part que ens consti més, però mínimament, com cal, s'ho ha d'anar treballant i evolucionant".

No, tratamos a todas las personas por igual

A mi sinceramente no me influye (los prejuicios), también es verdad que no me he encontrado ninguna vez con una persona, y si lo he, ni me he enterado ni me importa, la verdad. O sea, de la misma forma que si es homosexual o no lo es, me es indiferente. Yo intento siempre tener los mínimos prejuicios posibles.

És que és un departament que jo crec que parlem de tot, que estem intentant aquí ajudar a gent... Independentment de com siguin i de quina orientació tinguin, de quina ètnia siguin. Jo penso que... anem per les competències de cadascú, no anem per la seva. A nivell personal, ja llavors és cadascú ja... el que pensi ell. Però a nivell de feina, jo crec que aquí no hi ha cap tipus de... perquè conec als companys.

Intento dar oportunidades aunque sepas, me voy a encontrar esto, porque después de trabajar con muchos tipos de personas ya sabes por dónde pueden ir. Intento siempre partir de cero con todo el mundo, el trato que has de tener con él, porque si que es verdad que hay unos parámetros que pueden identificar cierto tipo de colectivo que tienen cosas en común, pero intentas siempre partir de cero con todo el mundo. Y en este sentido, este tema es que no me va a influir en absolutamente en nada. Pero para mí, no es ningún factor que tenga o que deba influir de cara a la búsqueda de empleo.

una persona no soy una máquina. Y aunque yo no lo perciba, yo vengo muy condicionado por mi situación personal familiar, de historia... Yo estoy hablando de mí, ahora no estoy hablando de... pero claro lo fácil es hablar de este.

En el fons, tothom tenim prejudicis, els tenim molt interioritzats perquè ens arriben dels nostres pares, de ... de converses, els mitjans de comunicació estem impregnats d'aquest prejudicis, ens arriben que ens donen una imatge del que és, o hauria de ser, la normalitat.

[habla de una persona trans] | la veritat, que nosaltres com a orientadors ja parlem amb els nostres propis prejudicis, no? A on la col·locarem, qui ens la contractarà? Que segurament això em va fer reflexionar, perquè acabes pensant, no ens posem nosaltres, nosaltres hem de ser més oberts perquè si que desmuntes les teves pròpies escales de valors.

Pues compañeros que están con esta persona trabajando en atención a usuarios me lo han dicho, que trata de una manera a los moros que, es que no les quiere explicar: ay es que no entienden nada, no entienden nada. Pues claro, si no lo entiendes, pues no lo entienden. Que a lo mejor es que no le gusta la gente que no lo entiende.

Influyen los valores personales en la atención del SOM? Hay discriminación?

Si, somos humanos, no somos máquinas

Realment si els nostres alumnes haguessin detectat que se'ls hi fa un buit a l'entrevista, o veuen una cara rara a la entrevista que no els funciona... ens ho transmetrien. Perquè, ens tenen confiança. I si que jo he detectat moltíssim això que dius tu de que, no perquè no quieren moros o me han dicho o que no quieren extranjeros. Y he visto que me hacian una cara como que me miraban rara. Ellos ja ho detecten els nostres alumnes. O la selecció es fa molt dissimuladament la tria i no han dit res de res que ni se enteren els alumnes, o es que passa menos del que ens pensem. O els casos que ens han vingut a nosaltres, són menys, o que no hi ha tanta discriminació com ens pensem, en relació a procedència.

no m'he trobat amb cap cas, o almenys ho desconec, si havia algo amagat no ho hem vist. El que si és cert, el que ens hem trobat és amb gent, amb alumnes en pràctiques que... me'ls van fer fora perquè eren gitanos.

O persones usuàries que t'ho hagin manifestat, clar, saben que hi ha un tema de confiança de... Lo habitual és dir, mira, no me cogen per la edad, ya soy mayor o... que no cogen a extranjeros...! són casos puntuals, si que hem de fer una atenció personalitzada amb una persona aquí de la, bueno va a sortir la conversa.

No, si pasara lo sabriamos / actuaríamos

Realment si els nostres alumnes haguessin detectat que se'ls hi fa un buit a l'entrevista, o veuen una cara rara a la entrevista que no els funciona... ens ho transmetrien. Perquè, ens tenen confiança. I si que jo he detectat moltíssim això que dius tu de que, no perquè no quieren moros o me han dicho o que no quieren extranjeros. Y he visto que me hacian una cara como que me miraban rara. Ellos ja ho detecten els nostres alumnes. O la selecció es fa molt dissimuladament la tria i no han dit res de res que ni se enteren els alumnes, o es que passa menos del que ens pensem. O els casos que ens han vingut a nosaltres, són menys, o que no hi ha tanta discriminació com ens pensem, en relació a procedència.

no m'he trobat amb cap cas, o almenys ho desconec, si havia algo amagat no ho hem vist. El que si és cert, el que ens hem trobat és amb gent, amb alumnes en pràctiques que... me'ls van fer fora perquè eren gitanos.

O persones usuàries que t'ho hagin manifestat, clar, saben que hi ha un tema de confiança de... Lo habitual és dir, mira, no me cogen per la edad, ya soy mayor o... que no cogen a extranjeros...! són casos puntuals, si que hem de fer una atenció personalitzada amb una persona aquí de la, bueno va a sortir la conversa.

Una segunda situación apela a la propia composición del servicio. La siguiente informante echa en falta la presencia de personas que hablen árabe en el SMO, si bien relativiza el peso de esta ausencia en los últimos años respecto al periodo de inicio de la migración que procedía de países que hablan lenguas árabes:

No. Siempre lo he echado en falta, pero no hay nadie que hable árabe. Siempre he pensado que tendría que haber un mediador o, bueno un mediador, llámale mediador o llámale una persona que hablara árabe. Que ahora tampoco hace tanta falta ¿eh? a lo mejor porque tampoco... bueno ahora con los MENAS vuelve a hacer falta. Pero en principio como se paró mucho la, la llegada de gente ¿no?, pues bueno, la gente ya va entendiendo... Y tampoco... Hace 10 años o hace 15 años sí que era muy necesario ¿no? porque había avalanchas de gente que no se enteraban de nada. Ahora ya no, la gente ya va entendiendo. Ahora llegan estos chicos nuevos y, bueno, es otra vez vuelta a empezar, pero bueno. Son chicos muy jovencitos, es otro perfil. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

La informante se hace eco también de las incomodidades que llega encontrar entre algun*s trabajador*s del servicio a la hora de atender a personas árabes que no hablan ni castellano ni catalán y que no presentan niveles formativos para el acceso a trabajos con reconocimiento social y remuneración alta. Da cuenta de la dificultad de un* compañer* para comprender que ha de atender a personas que no hablan su misma lengua, actitud que la entrevistada liga directamente a la resistencia a atender correctamente a personas de clases bajas y socialmente marginalizadas:

Pues compañeros que están con esta persona trabajando en [este lugar de trabajo] me lo han dicho, que trata de una manera a “los moros” que, que dices es que no les quiere explicar, bueno... «Ay es que no entienden nada, no entienden nada». Pues claro, si no lo entienden, pues no lo entienden. Claro [...] a lo mejor es que no le gusta la gente que no lo entiende. Bueno no sé. Pero bueno es... si estás haciendo un trabajo de atención a usuarios para que encuentren trabajo, y bueno, claro, a ver. Un ingeniero con un... que ha estado dos años en Inglaterra y habla inglés no te necesita a ti para nada, para encontrar trabajo. Es decir, la gente que viene aquí es gente que necesita ayuda para encontrar trabajo. Entonces aquí no vienen ingenieros maravillosos, ni médicos ni

abogados fantásticos. No, pues viene gente [...] Entonces viene la gente pues más sencilla, evidentemente. La gente de barrios, la gente. Población gitana tenemos muchísimos. Muchísimos árabes. Bueno ahora tenemos refugiados, tenemos los MENAS, tenemos... pues la gente que lo tiene más difícil para encontrar trabajo. Pero claro si trabajas aquí no puedes decir es que, es que los árabes no me entienden. Claro. No te entienden. Evidente. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

La composición del servicio es un asunto importante, que tendrá consecuencias directas sobre el enfoque de intervención. Puede enfocarse esta problemática como relacionada con la falta de mediador*s interculturales lingüísticamente capacitad*s o, incluso, podemos preguntarnos por la ausencia de profesionales de origen árabe en el propio servicio. El primer enfoque nos lleva a plantearnos cuál es el perfil de usuari*s esperad*s, sobre el cual no hay consenso. Hay profesionales que trabajan con la expectativa de que cualquier usuari* del servicio sepa castellano o catalán y otras personas, como la entrevistada, plantean que es el servicio el que se ha de adaptar a quienes aún no conocen el idioma, de modo que este no puede ser un requisito para personas que se hallan en una situación socialmente vulnerable. En el primer caso, será la persona usuaria la que tenga que aprender el idioma antes de acceder al servicio, mientras que, en el segundo, es el servicio el que ha de incorporar alguna figura de mediación, lingüísticamente competente, al margen del nivel de castellano o catalán que haya logrado adquirir la persona usuaria antes de llegar al servicio. Es importante detectar que no existe un consenso en el enfoque de intervención, esto es, que no hay un enfoque de servicio, de modo que las respuestas se mueven individualmente entre paradigmas más cercanos al asimilacionismo (reconocer derechos en la medida en que “l*s otr*s” se mimetizan culturalmente sin generar cambios en la sociedad de acogida) y posturas más cercanas a la interculturalidad (aceptación y puesta en valor del cambio mutuo en contacto y reconocimiento de derechos no sujeto a la asimilación cultural).

El segundo enfoque sobre la composición del servicio, complementario al anterior, nos conduce a una pregunta de mayor calado: la cambiante composición de la sociedad, también en lo que se refiere al diverso origen

cultural de los territorios, ¿permea o no la propia composición de la administración pública tal y como cabría esperar que sucediese con el paso de los años si el acceso atendiese a cuestiones relacionadas con las capacidades y el esfuerzo individual en condiciones de igualdad de oportunidades?

La tercera situación que presentamos trae a colación la relación entre la composición del servicio y la percepción que presentan determinad*s usuari*s sobre el modelo de intervención. La siguiente informante describe como sigue la atención a una usuaria gitana lesbiana, que le acaba señalando su impresión de estar siendo atendida desde una perspectiva paya:

En el pasillo empezó a chillar una chica gitana. Pero chillando como si la degollaran. Y salió la gente ¿qué pasa? ¿qué pasa? que le había llamado su madre, una chica gitana, que le había llamado su madre del barrio o de no sé dónde... [...]. Que no fuera pa' su casa, que se escondiera, que la querían matar. Claro, que la estaban esperando allí pa' matarla, porque se había sabido que era lesbiana y que tenía un rollo con una chica que estaba casada. Con otra gitana casada. De película. Y entonces aquí chillando. Que me van a matar, que me ha llamado mi madre, que me quieren matar, que no puedo ir a casa. Y ¿yo qué hago? Y chillando aquí [...] La sacamos fuera, aquí, a las escaleras de emergencia para que no se oyeran los gritos. Entonces, «tú paya, porque tú no lo entiendes, paya, porque tú puedes ser lesb...» Bueno nos dijo «es que soy lesbiana, me quieren matar porque... no sé qué». Dijimos: bueno hombre, pero hoy en día no matan a nadie por ser lesbiana, pero... «qué sí que me quieren matar, que me ha llamado mi madre, que me esconda, que me quieren matar». Y entonces bueno, tranquila, tranquila... «Qué tú paya, qué tú no lo entiendes paya». Nos decía ¿no? «Paya, que vosotros no lo entendéis, que los payos sí que podéis hacer estas cosas, pero a mí me van a matar, es que me van a matar...» No sé cómo se acabó la historia. La chica bueno se quedó aquí hasta que se tranquilizó. Vino una técnica que la conocía bastante, se quedó con ella. Creo que la acompañaron, llamaron a su casa, bueno no sé qué. No pasó nada. Pero bueno. Se ve que se había descubierto que tenía un rollo con una chica casada. Y bueno, se montó un sarao ahí en la familia que tela marinera. Cómo acabó no sé. No sé. [...] Que nos decía «payas que no lo entendéis, que vosotras sois payas, que vosotras podéis hacer lo que os dé la gana». Y sí que pensé, ostras, es verdad tú. Porque a ver, esta chica que tenga, que la llamen y que la van a matar. Que se llame a su madre, es que pensé, es que vivimos en mundos paralelos. Es que es muy fuerte claro. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

Siguiendo el testimonio, la usuaria se siente en peligro debido a una situación relacionada con la lesbofobia que vive en su entorno y las formas de expresión que puede adquirir. La relativización del peligro que hace la profesional hace que la usuaria sienta que está siendo escuchada desde un marco cultural payo, donde las lesbofobias también existen, pero pueden variar las formas más frecuentes de expresión en el entorno familiar. A lo largo de la reflexión, la profesional toma contacto con la diferencia entre los marcos culturales al pensar que vivimos en “mundos paralelos”. En este conflicto, la atención del servicio está siendo leída y catalogada por la usuaria dentro del eje payo/gitano, lo cual visibiliza las coordenadas culturales desde las que nos sorprendemos: por ejemplo, de la forma en que la usuaria expresa su estado de ansiedad y de la forma violenta que caracteriza la reacción de una parte de su familia -que no de toda-. Un enfoque de atención interseccional nos puede ayudar a trabajar sobre la perspectiva paya que puede tener el servicio, sobre las lesbofobias que sufren las mujeres gitanas y sobre los estereotipos y reduccionismos de los que es objeto el pueblo gitano que tan ingenuamente podrían reforzarse en este tipo de situaciones.

Cabe decir que la incorporación de metodologías interseccionales es un terreno pionero aún por abrir que presenta enormes oportunidades para los servicios públicos a la hora de generar modelos de intervención que puedan trabajar desde la complejidad de la realidad social que atraviesa el mundo del empleo. En el ámbito catalán es pionero el trabajo que está desarrollando la *Universitat de Vic* en colaboración con el *Ajuntament de Terrassa* bajo el proyecto “*Igualtats Connectades*” con la finalidad de profundizar en la práctica de la interseccionalidad desde las políticas públicas locales.¹¹ Como parte del mismo, se realizó una recogida y sistematización de experiencias de buenas prácticas en interseccionalidad con la idea de hacer transferibles los resultados de las experiencias a otras ciudades europeas¹², que puede tener un papel inspirador para otros territorios.

¹¹ Proyecto disponible en web: <http://igualtatsconnect.cat/es/>

¹² Véase el documento “Guía para incorporar interseccionalidad en las políticas públicas locales” y “Reflexiones para elaborar planes programas y proyectos con perspectiva interseccional” Disponible en: <http://igualtatsconnect.cat/es/guia-recursos/>

Dificultades internas para el acompañamiento a personas LGTBI (IV): el binomio autonomía del servicio/compromiso de inserción de l*s usuari*s

Como hemos visto, las formas en que se producen las segregaciones en el mercado laboral no responden necesariamente a expresiones de discriminación directa. Por el contrario, la mayor parte de las veces es la presencia de ese *curriculum oculto* (aquello que se demanda de forma implícita) lo que va distribuyendo y jerarquizando los tipos de empleos y el nivel de acceso a los mismos entre diferentes sectores de la población. Sin embargo, los criterios que segregan el empleo por sexo, raza, orientación, etc... no suelen aparecer fácilmente visibles en un primer acercamiento. Los siguientes informantes, dialogan sobre el *filtro de lo políticamente correcto* que dificulta, por ejemplo, identificar cuándo hay segregación racial en una oferta que tramitan, dado que, por corrección, es difícil que quien contrata lo exprese de forma explícita:

O sea, ahora sí que han aprendido, aunque seas muy racista o seas muy xenófobo o lo que sea, no te van a decir nunca no te cojo porque tú... no te lo van a decir nunca. No son estúpidos. Pero tú sabes... y lo sabemos todos que la razón es esta. Claro ¿cómo vences esto? ¿Cómo lo vences claro? (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

I em fa por el fet de desconèixer aquesta situació perquè...bueno, mmm...sé que pot passar però no sabré mai si passa o no passa, perquè no m'hauran dit mai a la cara, com altra situació que sí que ho diuen, perquè ho diuen, i tu respons com que creus que has de respondre. Per tant jo això ...bueno, bueno no conec, no conec, per tant no sabia com, com, com ho podria descobrir, com tenir per saber que això passa, què us hauria de dir jo veure dins d'aquests procediments per poder intuir què m'estan demanant o què no m'estan demanant, sobre tot què no m'estan demanant. Jo sóc incapaç de veure-ho perquè, home, si no t'ho diuen directament, que ja ho saps. (Albert, Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

Al igual que el primer profesional señala que aunque no te lo digan “tú lo sabes”, al reflexionar conjuntamente sobre este punto en el tercer taller que realizamos

con el Grupo Motor de esta investigación, l*s participantes apelaban a una especie de sentido “olfativo”, que puede interpretarse como una intuición acumulada que han ido desarrollando a lo largo de los años que les permite, sino saber, al menos sospechar cuando una oferta de trabajo excluye de antemano a determinados sectores de la población de forma indirecta. Al tratar de reflexionar en el grupo sobre qué tipo de estrategias pueden ponerse en marcha en las situaciones en que “olfatean” o detectan un posible funcionamiento de la empresa no acorde a los criterios éticos del servicio, hallamos una tensión entre las demandas de la empresa, los criterios éticos del SMO y los propios resultados que el SMO tiene que obtener en los procesos de inserción.

La Tabla 1 recoge las fortalezas y debilidades sobre las que reflexionó el Grupo Motor para garantizar el cumplimiento de determinados criterios éticos en el proceso de selección y contratación. Lo primero que observamos es que el nivel de autonomía del SMO para decidir qué tipo de colaboración quiere establecer con una empresa depende de si el personal está trabajando desde los programas que internamente, conllevan un compromiso de inserción (por ejemplo, el 30plus) o desde aquellos que no lo requieren (por ejemplo, la bolsa de trabajo). En el primer caso, el personal debe seleccionar a personas usuarias del SMO que, tras un proceso de formación, puedan ser contratadas por las empresas colaboradoras; logrando al final de la intervención una determinada cuota de inserción. Desde este tipo de programas, se incrementan las oportunidades de detectar situaciones de exclusión o discriminación ya que el seguimiento personalizado de l*s usuari*s es alto y l*s profesionales tienen la oportunidad de conocer qué va sucediendo a lo largo del proceso escuchando a l*s usuari*s y manteniendo relación con las empresas. Su debilidad es que el compromiso de inserción relativiza el grado de autonomía con la que el SMO puede relacionarse con las empresas -sea para incidir en transformar los criterios de colaboración o para rechazarla-, ya que, como expresa el siguiente informante, el rechazo puede conllevar no cumplir los objetivos internos:

Albert: en el programa que tinc jo entiendo que cada uno es libre de ... tienes sus objetivos, ¿no? Para cumplir, de inserción, tal, tal. Bueno, hasta donde llegue tus objetivos, si no cumples haciendo esta labor, de no trabajo con usted, no trabajo con usted, no trabajo con usted, no

cumples el objetivo, también estás haciendo algo mal. Entonces...Jo no sé pels demés, si yo tengo unos objetivos, entonces bueno, me muevo, no yo con mi compañero también, nos movemos con nuestros principios y nuestros valores, y bueno, cuando decimos que no, pues es que no [...]

Anna: pero depende, unos indicadores que te marca el programa

Albert: sí, libre me refiero, libre que yo puedo decidir si trabajo con una empresa o no porque lo que está haciendo la empresa considero que...Por ejemplo, empresas que han trabajado con nosotros anteriormente y que no han tenido un, un, un éxito en lo que es la inserción, o sabemos que han hecho...Hablo del tema laboral, que han hecho cosas que no son....Ya no legales, sino éticas de alguna manera, ya no trabajamos directamente.

(Grupo Focal Profesionales Ocupación. GF-PO)

En el caso de los programas que no implican compromiso de inserción, sucede a la inversa. El nivel de seguimiento de l*s usuari*s y de relación directa con las empresas es mucho menor, lo que minimiza el conocimiento de l*s profesionales sobre posibles situaciones de discriminación en la selección de las candidaturas

Programa	Fortalezas	Debilidades
Programas que conllevan compromiso de inserción	Mayor grado de seguimiento de l*s usuari*s. Mayor conocimiento del proceso de inserción. Mayor información para saber si se está produciendo algún tipo de discriminación en el acceso o el mantenimiento del empleo durante el tiempo de seguimiento.	Necesidad de cumplir internamente con un número de usuari*s insertad*s. Menor autonomía para rechazar o transformar la colaboración con empresas que no cumplen con criterios éticos de colaboración con el SOM.
Programas que no conllevan compromiso de inserción	Sin requisitos internos de inserción. Mayor autonomía para rechazar o transformar la colaboración con empresas que no cumplen con criterios éticos de colaboración con el SOM. Nivel de autonomía dependiente de la relevancia territorial de la empresa en la ciudad.	Escaso grado de seguimiento de l*s usuari*s. Menor conocimiento del proceso de inserción. Sin información para saber si se está produciendo algún tipo de discriminación en el acceso o el mantenimiento del empleo de l*s usuari*s enviados por el SOM para cubrir ofertas de trabajo.

que envían. Si existe la intuición, hay menos margen de intervención. Sin embargo, al no mediar un objetivo concreto de inserción, aumenta el nivel de autonomía del SMO, que tiene mayor grado de libertad para intervenir sobre los criterios de selección de una empresa o incluso para rechazar una colaboración si llegara el caso.

Tabla 1. Sistematización de las fortalezas y debilidades de los diferentes programas del SMO (categorizados según el compromiso de inserción) para garantizar el cumplimiento de criterios éticos contratación por parte las empresas colaboradoras.

En esta tensión, el personal intenta buscar un difícil *equilibrio* entre dos polos: la influencia que puede ejercer hacia las empresas en los procesos de contratación para integrar criterios éticos y la necesidad de no quebrar la confianza, ya que para realizar su trabajo como servicio dependen del propio tejido productivo de la ciudad. Así, lo expresa el siguiente informante:

Esto es así, y por ...nos dedicamos a dar oportunidades a todo el mundo o en principio la idea es dar oportunidades a todo el mundo. Desde jóvenes que no han trabajado anteriormente, o no han estudiado o no han tenido oportunidad, hasta personas mayores, mayores, perdón, mayores de treinta, este es el tema objetivo. El tema real es este, entonces te encuentras a veces con esta situación. A veces hablando con la empresa, pues puedes...bueno, llegar a convencer de que la persona que tiene las [aptitudes] necesarias se encuentra dentro de lo que yo crec que no...Entonces viendo la reacción de la persona, intentas...ya no por tema de étnias, yo los currículums que llevamos nosotros, vamos a la mesa, nos sentamos y hablamos de cada uno de los currículums. Para intentar influenciar a la persona que está delante en base a esa gente que creemos que les puede ...hay veces que no llaman a la gente que ponemos, porque tienen libertad para hacerlo. Y hay veces sí, sí. Es que depende de la situación. ¿Por qué? Primero, lo que no puedo hacer porque me dé la gana es llegar y decir qué quieres, esto, pues... porque soy así y porque me va, porque entonces tendríamos a uns...perdre la confiança del sector productiu y vivimos de esto, o sea, vivimos de esto... es parte central de nuestro trabajo. Por lo cual no puedo con lo que me dé la gana. Pero tengo que tener un equilibrio difícil entre ayudar a la persona usuaria sea de la condición que sea, y no romper la confianza del que está confiando en lo que yo, en el trabajo que estoy haciendo y en las personas que le voy a aportar. Bueno, a veces dependiendo de cómo ves al interlocutor, pues...si realmente hay

una persona muy capacitada o que tú crees que es la persona ideal pues vas a hacer lo posible sea lo que sea por él. (Rodrigo, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO1)

En la práctica, este equilibrio depende también de cuál es el peso relativo que tiene la empresa dentro del territorio. De este modo, no es lo mismo rechazar una colaboración de una pequeña o mediana empresa que de alguna corporación más grande. En este último caso, se plantean dos dificultades. En primer lugar, la persona que media desde la empresa, frecuentemente, no es la que toma las decisiones. En segundo lugar, el eco mediático que puede tener limitar la colaboración con una empresa grande lleva al personal a pensarse las consecuencias. La siguiente informante señala las reticencias a rechazar la colaboración de una empresa grande en la que habían detectado que rechazaban a mujeres obesas en la contratación, optando por evitar colocar a usuari*s en puestos de dicha empresa:

Entrevistadora: ¿Con [esta empresa grande]¹³ era posible hacer eso [rechazar la colaboración]?

Mireia: con [esta empresa grande] claro, no tengo... valor de hacerlo. Pero bueno, intento no ir [a esta empresa] a colocar ningún alumno ni nada.[...] Me da un poco de rabia. No, porque me dijeron por ejemplo eso de los obesos. ¿no? [...] Bueno porque es una empresa muy grande, que tampoco puedo pelearme. Porque ahora imagínate. Un técnico del Ayuntamiento se pelea con el de... pues claro pues también... mis jefes me dirían oye que has hecho ¿no? [...] Sí, que con uno que tiene la tiendecita aquí de arreglar... panys de porta ¿no?, entonces claro... Bueno. Y luego también porque al final, cuando estás hablando con [esta empresa] aquí, estás hablando con empleados de [dicha empresa] que tienen unas directrices desde Madrid y que tampoco pueden hacer nada. Entonces tampoco me puedo pelear con una persona que a lo mejor está igual que yo. Quiero decir que está obligada a hacer eso ¿no?

Entrevistadora: ¿tenéis capacidad...? porque estamos hablando de temáticas que vulneran derechos ¿no? Obviamente. Me comentas de [personas] obesas. ¿Tenéis capacidad de... que herramientas tenéis de protección de derechos en estos casos que afectan a colectivos? En este caso afectarían a las mujeres por un tema de discriminación física.

¹³ Para salvaguardar la identidad y confidencialidad de la persona entrevistada, omitimos el nombre de la empresa.

Gordofobia, que le están llamando ahora también.

Mireia: ah, no conocía la palabra, pero... No herramientas bff no. Yo no tengo ninguna herramienta. A ver, mi herramienta ya te digo yo, enfrentarme mucho a [esta empresa], primero me da miedo como... miedo entre comillas, por mi trabajo de no pelearme con [dicha empresa]. Pero porque estoy representando al Ayuntamiento, pero tampoco la persona que, es esa sensación que el empleado tampoco tiene la culpa. Entonces yo a veces, yo a veces con empresas, pues, que sí que estoy hablando con el gerente... Si veo que, a ver ya tengo una edad, a lo mejor a los 30 años no me hubiera atrevido, pero ahora, a veces, pues si que suelto mi discurso ¿no? Entonces pienso pues a lo mejor esta persona, luego le hago reflexionar ¿no? Decirle bueno, a ver. Entonces le suelto el rollo. Bueno normalmente se quedan así, no ya, si, bueno y pienso «estás pasando vergüenza». Pues bueno, reflexiona, piénsatelo, y a lo mejor pues la próxima vez, pues, lo mirarás de otra manera, lo pensarás de otra manera. Yo me he encontrado mucho con el racismo, esto [siempre] me encuentro continuamente. Es un tema que me lo encuentro continuamente. (Mireia, Profesional Ocupación, Entrevista Individual. EO2)

En resumen, podemos señalar que las debilidades del SMO para proteger su propia autonomía a la hora de garantizar el cumplimiento de criterios éticos ligados a derechos fundamentales por parte de las empresas decae ante dos situaciones: la dependencia del propio servicio de lograr determinadas cuotas de inscripción para sostener la financiación [europea] de determinados programas y ante las empresas que presentan un peso grande en el territorio. Como fortalezas, a parte del seguimiento individualizado y sostenido en el tiempo de l*s usuari*s en los programas en los que es posible, cabe señalar el conocimiento y la experiencia acumulada del personal para detectar casos de discriminación indirecta justamente allí donde los sesgos en la contratación no se expresan de manera explícita.

Percepción de la ciudadanía LGTBI sobre el empleo

Percepción de las personas LGTBI sobre las problemáticas en el mundo del empleo.

Expectativas acerca del acceso al empleo: ¿ser reconocible influirá?

A partir de las experiencias cotidianas propias y/o ajenas, las personas LGTBI participantes en este estudio que viven en Tarragona hablan de sus expectativas sobre cómo puede influir el hecho de ser reconocible como parte del colectivo en la búsqueda y el acceso al empleo. Estas expectativas están constituyendo ya una parte de su relación con el mundo del trabajo, contribuyendo a conformar el posicionamiento subjetivo desde el que enfrentan la búsqueda de empleo.

Para las personas entrevistad*s, poder ser reconocible como persona LGTBI se valora como un hecho que puede incidir negativamente en las oportunidades de conseguir un empleo. Así, Alexia apunta que “[...] com que no he treballat no puc dir que hi hagi problemes, però sí que tinc la certa por que diguin: "no, pel teu aspecte" o per... o sigui, [per] saber la sexualitat que diguin que no” (ver Mapa 6, T6.1).

Tal y como percibían l*s profesionales entrevistad*s, la apariencia juega aquí un papel fundamental. La expectativa aparece claramente definida en el diálogo con Alexia: aquellas personas cuya apariencia implica una expresión de género diferente a la normativa sean las que sufran mayor rechazo. Así, explica con claridad el modo en que su ropa es interpretada automáticamente como “ropa de lesbiana” (o, por el contrario, podríamos decir, “ropa de heterosexual”) por el hecho de no ajustarse a los cánones de la feminidad hegemónica:

Si llevo ropa más apretada, o sea ropa de arriba más apretada o más femenina ya... es: “vale, es una chica o no sé cuántos”, o a veces me llaman lesbiana a lo: “llevas ropa de lesbiana!” y es ok... O a veces, bueno, o si no llevo nada apretado, ni nada lo: “¿tú que eres?”. Es muy raro, por qué tienes que preguntar... por qué tienes que mirar (Alexia, persona no binaria, Grupo Focal Ciudadanía 1, GFC1a).

La reflexión de Alexia nos ayuda a profundizar en la relación que las personas

LGTBI perciben entre la exigencia de una apariencia femenina (para las mujeres) o masculina (para los hombres) y la exigencia de una apariencia heterosexual que ya comenzamos a analizar a partir del trabajo realizado con l*s profesionales del SMO durante este estudio. Así, una idea importante que regula la relación de las personas LGTBI con el acceso al empleo es la expectativa de que “aparentar” su orientación sexual resta oportunidades, de manera que tendrán que lidiar con la conocida como “plumofobia”. Esto es así aun cuando sepamos que ni todas las personas LGTBI tienen expresiones de género diferentes a las formas más extendidas de feminidad y masculinidad, ni todas las personas que sí difieren de estas modalidades de expresión de género son LGTBI. Dicho de otro modo, para cualquier persona tener una expresión de género no normativa -y poder ser leída como LGTBI- es un factor que tenderá a jugar en contra en gran parte de los contextos labores habituales.

Las expectativas de las personas LGTBI en el mundo del empleo tienen que ver con las historias vividas, sean presentes o pasadas, propias o ajenas. Francis, participante del grupo focal, describe esta circulación de experiencias, basadas en realidades vividas, que actúan como “condicionantes” previo a entrar en el mundo laboral:

Clar, jo ara hi penso, és a dir, com s'ha d'enfrontar, és a dir, ja no només per la realitat del sistema establert, sinó alhora d'entrar, d'accedir, si ja n'hi han pors, però pors que estan causades per històries viscudes, clar, tot està relacionat, si que hi ha al món laboral, ja només no es el que hi ha, sinó que, ostres, quan hagi d'accedir al món laboral ni cal que digui que se sent o no se sent, però si que estarà mirada per que al carrer, que són les mateixes persones que estaran conformant el món laboral, ja se la miren i em sembla una experiència pròpia per el que deia abans, per l'aparença cis i demás, ningú diu que soc bisexual i possiblement a molta gent no l'importarà, però ja donen per fet que com soc heterosexual i fan els típics comentaris masclistes i tota la història es como: pues, bueno... Però si que prèviament la reflexió, és al previ d'entrar al món laboral que ja hi hagi un condicionant, és a dir, històries de vida i que condicionarà la persona alhora d'anar a treballar, el que diran o el que em trobaré, és a dir, el món laboral no és a banda del carrer, de les persones. (Francis, hombre cis gay, Grupo Focal Ciudadanía, GFC1e)

La reflexió de Francis nos permite vislumbrar cómo la construcción de las expectativas hacia el mundo del empleo está relacionada con aquello que sucede en el día a día, y no únicamente con las experiencias que se ciñen al ámbito laboral. Aquello que se vive en los diferentes ámbitos de la cotidianidad es aquello que, potencialmente, se puede esperar de los entornos laborales.

Como en otras cuestiones que iremos tratando, la “mirada” que desacredita, deslegitima y excluye es lo que podemos llamar un hecho social, y que, desde luego, intercepta siempre el comportamiento y la comunicación, haciendo que, posiblemente, la expresión de la identidad de género o sexual o la orientación sexual, no sea una elección “libre” de juicios y de una moral hegemónica que está histórica y culturalmente arraigada. No es así necesario que la discriminación o la desigualdad sea explícita en términos verbales o de vulneración de “derechos” tal y como son contemplados, sino que la mera mirada genera un marco de imposibilidades cotidianas en las que las personas LGTBI tendrán dificultades para “normalizar” su situación frente a l*s otr*s. En el grupo focal con profesionales, se hablaba, por ejemplo, de que en algunos casos son las propias personas LGTBI las que tiene que “superar” el estigma, apelando al “autoestigma” y al “trauma” por su condición. Esto pone de relieve que, este hecho (autoestigma o trauma) no deriva de una incapacidad del sujeto para “salir del armario” o expresarse y mostrarse en lo social como LGTBI, sino que es producto y consecuencia de una interacción social que atraviesa a los cuerpos no normativos, las sexualidades no normativas, es decir, la acción genera reacción. Las estrategias de ocultamiento de las personas LGTBI no tienen por qué devenir de una falta de “valentía” o de una falta de “aceptación de si mism*s”, sino de una autodefensa en un entorno que suele ser hostil.

**mapa
5**

¿Qué problemáticas hallan las personas LGTBI en el acceso al mundo del empleo en la ciudad de Tarragona?

Para personas trans además...

Expectativas de que tener una orientación sexual no normativa visible reste oportunidades

¿Resta oportunidades no tener una apariencia estereotípicamente cis-heterosexual?

Expectativas de que tener una expresión de género no normativa visible particularmente en trabajos de cara al público

Rasgos físicos como factor de exclusión

Biografía anterior como factor de exclusión

Elena: Em dic [Elena], tinc 19 anys i no he treballat mai peròestic en la cerca de treball i aviat, en dues setmanes començo les pràctiques i no sé, per ara... bueno... com que no he treballat no puc dir que hi hagi problemes, però sí que tinc la certesa por que diguin: "no, pel teu aspecte" o per... o sigui, [per] saber la sexualitat que diguin que no, o per a qui faré pràctiques, pels companys no tinc cap por, però la gent a la que veure cada dia sí que... em diguin algo que no vulguin veure, que no... que em preguntin "eres chico o chica", ja m'ho han fet i és com "ok". O sigui, no m'importa, m'agrada que no ho sàpiguen, però al mateix temps quan no paren de preguntar és molt pesat i potser no vols contestar, clar. (T6.1)

Joan: Jo crec que tant en lo públic com en lo privat, al cap i a la fi... penso que en lo privat encara més, el fet d'estar de cara al públic, de si com tu vols, d'alguna manera on saps que la presència d'aquesta persona d'alguna manera influirà... en... en un mercadona o un caixer o reponedora, qualsevol cosa, que d'alguna manera la seva expressió de gènere pugui ser molt visible de lluny, potser.. crec que... repeteix la història social de, bueno... com més dins de la normalitat destaquis com que millor i si això fara que la iaia o aquest home o el que sigui no vingui a comprar doncs prefereixo no tenir-te. Jo crec que sí influeix, és a dir, per a estar en un despatx o estar a casa teva treballant o freelance o el que sigui potser no, o com autònom, potser no, però de cara al públic crec que sí, que l'expressió de gènere... o sigui, sí és una persona andrògina o potser una persona que està en trànsit, potser té els rasgos molt marcats i és molt femenina o com sigui, crec que a la societat actual sí que són condicionants, sí no, de fet, crec que estariem parlant de tot això.

Entrevistadora: Y cómo te preparas para buscar ese nuevo trabajo ¿no? Y buscar otro lugar...
Cintia: Yo normal y corriente, o sea sin ningún problema, donde me digan... Si que tengo amigos que me han dicho oye ven aquí, trae el curriculum aquí, ven aquí tal. Yo con normalidad. Yo no tengo que explicar a la gente quién era yo hace tres años, a nadie le interesa [...] y te lo cuento si a mi me apetece o si te tengo confianza, pero yo por qué te tengo que dar explicaciones...Al fin y al cabo tú me estás contratando para que yo haga un trabajo, lo voy a hacer y me vas a pagar y me voy a ir a mi casa.

Problemáticas dentro del mundo del empleo para las personas trans.

La experiencia y la reflexión de Cintia, mujer trans heterosexual participante en este estudio a través de una entrevista individual, proporciona luz a elementos colectivos de la discriminación que las mujeres trans están sufriendo actualmente en el mundo del empleo. Cintia es una mujer joven (entre 20 y 25 años)¹⁴ que vive y trabaja en Tarragona en el sector de la hostelería. Adquiere su último empleo antes de comenzar el proceso de transición hormonal, momento en el cuál comienza a tener problemas laborales.

Podemos establecer un círculo con diferentes momentos que nos ayudan a entender las sinergias entre las diferentes facetas de los procesos de discriminación y exclusión laboral a partir de la experiencia y la reflexión con Cintia en el transcurso de la entrevista.¹⁵ En primer lugar, aparecen conductas de discriminación por parte de su superior, que incluyen la oposición a dirigirse a la persona por el nombre escogido, una forma de negación de la identidad (ver Mapa 6, T.6.1). Cintia es tratada, en este caso, como si hiciese algo que no debería, pese a lo cual su jefe le mantiene en el puesto, aunque manifestando su reprobación con dichas conductas. Aparece por consiguiente una expectativa no nombrada de que la persona se sienta en deuda por conservar el empleo y actúe, en consecuencia, compensándolo de otras maneras. De hecho, Cintia manifiesta no recurrir a las bajas laborales que le corresponden como trabajadora cuando el motivo de estas es someterse a operaciones relacionadas con su tránsito, optando por solicitar los días que tiene de vacaciones para afrontar la recuperación (ver Mapa 6, T6.3).

¹⁴ Por razones de confidencialidad, omitimos la edad exacta.

¹⁵ Aunque describimos las facetas del proceso de exclusión y discriminación de manera correlativa (primero, segundo...) lo hacemos por motivos explicativos, de modo que no implica que haya una sucesión temporal concreta entre ellas.

**Mapa
6**

Bueno, ahora estoy de baja por una ... por un problema personal porque sí que estoy notando últimamente, meses atrás, discriminación, por parte de mi jefe. Y comentarios muy fuertes. Por mi cambio y por quien estoy siendo ahora [...] A la gente, a veces, a la gente que no me ve mucho en el trabajo se les escapa mi nombre de antes. Yo por ejemplo varias veces que se le ha escapado a mi jefe mi nombre, se lo he corregido y como quitándole importancia "venga ya", al fin y al cabo sigues siendo quien eres (T6.1)

Discriminación interna: ser puesta en cuestión y ser objeto de conductas de discriminación

C- [...] o sea, ya era, había comentarios y habían cosas, pero a partir de abril que ha pasado todo, ha sido todo más fuerte. Me han llegado a decir que, la última vez que fui a entregar el parte de baja, cuando se lo di en la mano y me giré, para irme, me dijo "que poca vergüenza tienes". Cuando, je, ¡cuando la baja me la está dando un médico! Yo esto se lo expliqué a la doctora de cabecera y la doctora estaba alucinando. Dice "¡no puedo creer que todo esto te lo estén haciendo por la baja que tienes que te la he dado yo! Tú no vas a volver a trabajar", eso me lo ha dicho la doctora [...] Yo no le debo nada a nadie, yo he trabajado y a mi me han pagado por el trabajo que he hecho. Pero yo no me he casado con nadie de ahí para que me esté pasando todo esto. ¡Que no me lo imaginaria en la vida! (T6.2)

Expectativa de que la persona ha de estar en deuda por ser contratada

Compensación: no ejercer derechos laborales.. El ejercicio de los derechos es interpretado como exceso

Conversando con Cintia a partir de su experiencia... ¿cómo se conciben los derechos laborales de las personas trans?

Obstáculos al sostenimiento del empleo

Impacto en la salud y el bienestar de la persona

Desigualdad de oportunidades de obtener un empleo por razones de transfobia

C- yo he escuchado muchos comentarios de él hacia mí, lo que ya llega un punto que aguantas hasta que llegas al límite, que es lo que me está pasando ahora. Estoy escuchando comentarios, humillaciones, todo lo que están diciendo de mí. Por eso estoy de baja ahora, en el trabajo [...] Llevo cuatro años trabajando con las mismas personas, pensaba que había hecho un círculo de amistades que ahora me estoy dando cuenta que NO, nadie. Eh... O sea, yo pensaba que el tema laboral no me iba a afectar tanto, pero me estoy dando cuenta que sí que me está afectando. Intento hacer mi vida día a día, pero cuando tengo que ir al médico, [...] Pensaba que me tenían cariño y que no me iban a lapidar por hacer. ¡que no he hecho nada a nadie! Una compañera mía me estaba recriminando, me dijo que poca vergüenza tenía de haberme ido siendo yo la encargada, y yo se le dije, escúchame, ¿mi sueldo me lo pagas tú? ¿O me lo paga la empresa? ¿Tú quién eres para decirme todo lo que me estás diciendo? O sea, no entiendo todo esto a qué viene. A veces se lo explico esto a alguien y se quedan en plan, ¿por qué hace la gente su vida que se tienen que meter en la tuya? (T6.5)

C- Yo en el trabajo siempre...nunca me he cogido una baja en cuatro años que llevo trabajando. Tuve quemaduras... Todo esto me lo hice con quemaduras de segundo grado y seguí trabajando. En las operaciones que te estoy diciendo estéticas, yo siempre he cogido vacaciones, con tal de no perjudicar a nadie. Digo, no voy a coger ni la baja, mira, te hago un favor. Gasto mis vacaciones, que son las que tengo que disfrutar [y] no estar en mi casa una semana llena de puntos por las operaciones. Luego, yo en el trabajo he llegado a tener tres accidentes de tráfico. El último accidente de trabajo que tuve fue en enero [...] Fue fuerte, el coche estuvo un mes y medio en el taller. Y yo a la hora del accidente, ¡estaba entrando a trabajar! No fui ni al médico ni cogí la baja ni nada. ¿Vale? O sea que me quiero referir que el tema laboral, yo he hecho cosas por el restaurante ya de verlo de que en plan "somos un grupo, todo tiene que salir bien y tal y cual" y he quitado un montón de cosas de mi vida (T6.3)

Limitación de las oportunidades dentro del puesto de trabajo

C: [...] no trato con clientes cara a cara. Pero yo alguna vez que si le he dicho me puedo cambiar fuera o salir a sala. "No, no, no. Tú a sala no". Tal cual, sin ni un por qué ni cuándo ni explicar las cosas bien o decir pues mira yo ahora te necesito donde estás ahora. (T6.4)

Aún más, tampoco recurre a este derecho cuando sufre un accidente de tráfico yendo a su puesto de trabajo. Este juego de expectativas de deuda y compensación lleva a una compañera a interpretar que no debería tomarse la baja a causa de una operación, opinión que le hace saber a Cintia a través de un comentario (ver Mapa 8, T8.2). Así, sus derechos laborales son motivo de una disertación informal en su entorno laboral.

Justamente, el ejercicio de sus derechos laborales es interpretado como una especie de “exceso”, algo que ella toma sin ser realmente suyo en un contexto en el que, además, debería sentirse en deuda por seguir manteniendo el empleo. En este contexto, la negativa de su jefe a trasladarla a un puesto de atención al público es interpretada por Cintia como un rechazo a ser vista como empleada trans, de modo que la transfobia acaba manifestándose en la distribución concreta de puestos y tareas (ver Mapa 8, T8.4). Por último, el impacto de esta situación en ella le lleva a sentirse muy afectada en su vida por la situación que está viviendo en el mundo laboral, que describe como estar “aguantando hasta el límite” (ver Mapa 8, T8.5). Todo ello sucede en un contexto en el que la transfobia condiciona también las posibilidades de acceso a un nuevo empleo en el caso de abandonar este.

En el transcurso de la investigación, constatamos también las dificultades de hombres trans para el reconocimiento de su identidad, tal y como expresa la siguiente informante:

Yo tengo la experiencia de un conocido mío que me explicó, es transexual, ahora es hombre, y sus compañeras de trabajo le llamaban a propósito por el nombre de chica. (Paula, mujer cis lesbiana, Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

Exactamente. Es una experiencia que yo tengo con un transexual masculino en mi trabajo. Que lo conocimos, lo conocimos como mujer, que además le teníamos una envidia horrorosa, porque en el vestuario, como todos nos cambiamos allá, aparte tenía un cuerpo escultural de mujer, ¡jaja! Era molt bonic. Pues las compañeras no entendieron que quisiera hacer el cambio a masculino. Y aparte le llamaban por el nombre, sí. Un poco la tortura china, ¿no? Pero bueno, tuvo lo santo coraje de denunciarlo y de requefé denunciarlo y... bueno, que pasa que no todo el mundo tiene esa fuerza de carácter que tiene esta persona. (Melania, mujer cis lesbiana, Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

Este caso permite interrogarse también por los obstáculos que provienen, no solo de la negativa al reconocimiento de la identidad, sino de la propia distribución de los espacios (los vestuarios, en este caso).

Una vez dentro: ¿mantener la apariencia?

Para las personas LGTB entrevistadas con un empleo en la actualidad, la apariencia continúa siendo una cuestión importante. Joan explica que su apariencia masculina (que nombra como “apariencia cis” y como “apariencia de macho ibérico”) le ha aportado seguridad en su trabajo pese a ser gay. Adoptar, incluso de manera puntual, una apariencia más estereotípicamente femenina le pone “fuera de esa seguridad”, provocando comentarios entre sus compañeros de trabajo en un centro de la administración pública:

Bueno en principio en mi trabajo nunca he tenido problemas por el tema de mi orientación sexual, evidentemente también el hecho de ser un hombre con apariencia masculina, que socialmente es una facilidad y a mí me ha aportado seguridad no delante de mi equipo de trabajo, pero sí con personas externas como por ejemplo el equipo de seguridad de un centro, donde si hay comentarios... Por una parte, personal externo, es decir, hay comentarios y demás en los cuales ya ni entro porque pff... es como picar piedra allí donde no hay solución, y bueno por otro lado si por el colectivo de ahora con el que trabajo que son chicos migrantes [...] ahora mismo el acceso que tengo simplemente por el hecho de que creen que soy un “hetero macho ibérico español” me facilita, pues no sé, el control de duchas, el poder hacer un registro o cualquier otra historia. Si supiesen que soy bisexual, evidentemente, seguro estoy, que sufriría un rechazo [...] Yo particularmente recuerdo, no hace mucho, comprarme una sudadera rosa simplemente por el tema de cómo mi apariencia cis a mí me ha dado seguridad. Pues bueno me compré una sudadera rosa, rosa palo, con tal de... bueno un poco de experimentar, de salir, en un proceso personal, de ver que es estar fuera de esa seguridad, que es lo que se mueve, que es lo que no, que es lo que hay, y recuerdo de ir al centro [de trabajo] y el primer comentario que me hizo un vigilante de seguridad era en relación a eso, bueno, que si iba a ser marica o si iba a entender, o cualquier cosa desde la broma,. Entonces dices, bueno, ya desde la broma ya hay un prejuicio, ya hay un estereotipo [...] Lo que es cierto es que ahora lo que está normalizado es ser heterosexual, aún creo que estamos en proceso de cambio, de tránsito, para que realmente

la homosexualidad o cualquier otro tipo de identidad sexual sea también normalizada (Joan, hombre cis gay, Grupo Focal Ciudadanía 1, GFC1b)

Lo que Joan nos ayuda a entender es que ser interpretado como LGTBI en el empleo en función de la vestimenta no es un tema baladí, es algo que potencialmente puede generar reacciones -ya sean bromas, como en su ejemplo, o de otro tipo-. Esto es así al margen de las consecuencias concretas que, después, pueda tener para cada quien, según su entorno laboral, que, en su caso, se relacionan tanto con l*s usuari*s del centro (los chicos con quienes trabaja) como con el personal del mismo (el vigilante de seguridad). Es menester recordar que el rechazo aquí no puede explicarse en función de la cultura de procedencia de los usuarios, aunque las formas de expresión de ese rechazo sí puedan tener matices culturales.

La influencia de la apariencia se acrecienta en los espacios laborales donde las demandas de estilo para mujeres y hombres están fuertemente diferenciadas, ya sea de manera directa (a través de normas de vestuario) o indirecta (a través del uso del vestuario que hacen mujeres y hombres). Francis, que sí tiene un empleo, explica el binarismo informal que existe en el vestuario de su trabajo donde, a pesar de no tener uniformes, hay un tipo de apariencia a seguir para los hombres y otra para las mujeres. En ese contexto, ponerse un jersey de lunares, rompe con las expectativas de formalidad que, como puede verse, son expectativas de sostener la masculinidad hegemónica en el trabajo a través de la vestimenta:

Jo de vegades penso en una qüestió el que es una... però penso en el vestit, fins i tot en la manera de vestir. Allà on treballo, hi han els informàtics i la resta, els informàtics van molt amb la camiseta... i doncs la resta de persones, és: les dones poden anar com volen, poden anar amb les sandàlies a l'estiu, que si van amb jersei de xandall o no sé què... i en canvi els nois, o vas amb camisa i pantalons, i si no hi ha... que en teoria pots anar... no hi ha cap problema, tot depèn del lloc de treball o la funció que facis. però clar sembla que l'home hagi d'anar massa... és molt; pantalons, si pot ser de pinça millor, camisa i cinturó, lo típic. I per això vull dir, que hi ha... si jo em presentés al meu lloc de treball amb un jersei de lluentons, per exemple, clar, trencaria... (Francis, hombre cis gay, Grupo Focal Ciudadanía 1, GFC1e)

La rigidez de género en espacios laborales tiene impacto muy diferente para las personas trans y no binarias por, al menos, dos aspectos que se movilizan ya en la fase de búsqueda de empleo. El primero es que, en contextos de rigidez del binarismo de género, las oportunidades de acceso para las personas trans dependerán, en gran medida, de no parecer trans. Así, durante el proceso de tránsito -donde puede haber rasgos corporales que lo hagan identificable - la vulnerabilización del derecho al trabajo será alta, como ya nos detuvimos a analizar con anterioridad. En segundo lugar, si la persona no es fácilmente identificable como trans, se verá obligada a gestionar la información que proporciona o que puede estar accesible sobre su pasado, es decir, la parte de su biografía que puede hacerle visible como trans con objeto de no ser identificable, tal y como señala la informante Cintia (ver Mapa 6, T6.3).

Entornos laborales: comentarios machistas y LGTBI-fóbicos y reduccionismos

Los comentarios machistas y los comentarios directamente LGTBI-fóbicos conforman una parte de la realidad que enfrentan las personas LGTBI en el mundo del empleo (ver Mapa 7, T7.1 y T7.2).

Sin embargo, las LGTBI-fóbias se traducen en las relaciones laborales de otras formas más sutiles y menos reconocibles. Joan expone una situación en la que una compañera ha de resolver una consulta de un usuario gay sobre relaciones sexuales anales con su pareja. Ante esta situación, la profesional recomienda al usuario que hable con Joan entendiendo que, por ser gay, practicará sexo anal (ver Mapa 7, T7.5).¹⁶ Las relaciones laborales aparecen mediadas por estereotipos y formas de reduccionismo de la sexualidad y la identidad de género a prácticas que socialmente se han asociado.

¹⁶ Para profundizar en cómo se ha construido la asociación de la homosexualidad con el sexo anal, la estigmatización mutua y las consecuencias de ambas en las políticas públicas respecto a la prevención del VIH véase Sáez & Carrascosa, 2011.

mapa 7

¿Qué problemáticas hallan las personas LGTBI una vez dentro del empleo en la ciudad de Tarragona?

Auria: Si, no es això, el que deiem que... Falta formació en tots els àmbits, jo actualment estic treballant de monitora de menjador i sentis comentaris dient: "este es mariquita, este es tal, este es cual", però dintre del mateix... de les mateixes monitores i mateix monitors i... no sé, es algo que s'hauria de canviar i amb formació jo crec que... el que deies tú [Joan], humanitzar a la gent, d'apropar-te i saber de la persona. (T7.1)

Comentarios LGTBI-fobicos de compañer@s entre si

Comentarios machistas

Francis: [...] Jo en el meu cas, jo mai no he sentit comentaris de tal persona de tal d'allò, potser perquè sempre venien, perquè... jo sóc gai... no sé, jo el que he sentit moltes vegades són comentaris, bueno no comentaris... expressions doncs com homofobes, com masculistes, com d'allò. Jo en el meu lloc de treball ne sento, gairebé cada dia però perquè sentis tot masculistes, però clar són comentaris que es fan, són expressions tan assumides per la persona que no... que no els hi veus cap tipus de mala fe, fins i tot s'arriba a fer broma entre les persones que fan aquests comentaris masculistes, per exemple: a les noies a la unitat. (T7.2)

Auria: Jo crec que dins del món laboral hi ha molta dificultat, no sé si més, però més per part de lesbianes i bisexuals dones al sortir de l'armari, que no com a home homosexual o bisexual, per la estigmatització, per la poca normalització i l'excesiva sexualització. (T7.3)

Relaciones laborales mediadas por estereotipos y formas de reduccionismo (homosexualidad= sexo anal)

Joan: I ara amb la línia d'experiència a la feina i demés, si que... a mi em va sobtar una dia... de bueno, nosaltres al centre teniem una noia transgènere i bueno... doncs bueno... en plan adolescència doncs... estava coneixent nois i demés i volia practicar sexe, i en aquest cas, ella va demanar a una companya, una educadora, li va demanar... bueno li va comentar la seva necessitat, la seva voluntat de tenir sexe amb la seva parella i sexe anal. En aquest cas, la companya, el que va fer es derivar-la a un company homosexual, per a que li expliqués això del sexe anal, el que havia de fer i el que no havia de fer. Clar, en aquest sentit era per un tema de... bueno aquest noi o aquest educador... jo no sé... no sabré... mira, que ell té una experiència... o ja estás enfocant a una persona totalment dient que és homosexual donant per suposat que té sexe anal i era el fet de... bueno de... fer preguntes pel sexe anal, doncs pregunta-li a aquell. Va ser una mica en aquest sentit... bueno, tu també pots saber de sexe anal, sinó pots ficar-te a Google, sinó li dius "doncs espera't i en un altre moment miro o xerro a veure si en equip o a algú de confiança de resoldre la teva necessitat". (T7.5)

"Salir del armario": Lidiar con el hecho de que las orientaciones sexuales no normativas no son esperadas; para ser vistas han de ser anunciadas

Relación de usuari@s desde el miedo: evitación del contacto

Akram: yo seguro estoy de que noibas... al lado de las duchas ni registro a los chicos, nada. Porque solo yo, como vivo allí lo paso fatal con trece chicos marroquis en la misma casa, que soy el único gai de los trece... Boh... Como se meten conmigo... Es que cuando se duchan no puedes pasar por ahí, cuando están en la habitación cambiándose de ropa no puedes pasar por ahí y más como educador que tienes que registrar y todo, es imposible. (T7.4)

El mismo tipo de reduccionismo está detrás del hecho que relata Akram al señalar que, dentro del centro donde vive, un educador gay tiene más dificultades para realizar determinadas tareas que puedan implicar contacto visual con el cuerpo de las personas atendidas (como pasar cerca de las duchas o registrar las habitaciones) dado que su homosexualidad levantaría reparos y prevenciones:

Yo seguro estoy de que no ibas... al lado de las duchas ni registro a los chicos, nada. Porque solo yo, como vivo allí lo paso fatal con trece chicos marroquíes en la misma casa, que soy el único gai de los trece... Boh... Como se meten conmigo... Es que cuando se duchan no puedes pasar por ahí, cuando están en la habitación cambiándose de ropa no puedes pasar por ahí y más como educador que tienes que registrar y todo, es imposible (Akram, hombre cis gay, Grupo Focal Ciudadanía 1, GFC1d).

De este modo, observamos que los entornos laborales pueden estar atravesados por conductas claramente LGTBI-fóbicas como los comentarios y los insultos y, por formas más sutiles de diferenciación (reduccionismos) que atraviesan las relaciones laborales e influyen en el quehacer profesional y el modo en que se organiza el trabajo (en nuestro caso, quién ha de resolver la duda que plantea el usuario).

Las “salidas del armario” en el empleo y “no decirlo”: ¿opción personal baladí o gestión del conflicto?

Un tema espontáneo que surgió en el diálogo dentro del grupo focal fue la cuestión de si hay que decirlo o no, esto es, si es necesario explicitar la orientación sexual. El hecho en sí de que este debate aún tenga lugar apunta a la cuestión que ya han señalado algunos informantes: ser LGTBI no está “normalizado” al margen de cómo lo gestione cada quien desde su realidad concreta. De hecho, las “salidas del armario” pueden verse más dificultadas en el caso de mujeres lesbianas y bisexuales, donde el reconocimiento de su sexualidad es menor y la sexualización mayor, tal y como explica Auria (ver Mapa 7, T7.3)

La temàtica de “las salidas del armario” moviliza un conjunto de debates que resultan de interés para comprender cómo funcionan las LGTBI-fóbias en el ámbito del empleo, tal y como presentamos a continuación:

A) “Los heteros no lo dicen” versus “Los heteros sí lo dicen”:

A lo largo de la conversación que van teniendo l*s participantes del grupo focal de ciudadanía, la posición inicial de que la heterosexualidad ni se nombra ni se expresa (Ver Mapa 8, T8.1) convive con una segunda visión: la heterosexualidad tiene sus propias formas de gestualidad y expresión en el ámbito del empleo, como son, por ejemplo, los comentarios sobre los gustos sexuales que tienen lugar en las conversaciones entre compañer*s (Ver Mapa 8, T8.2). Esta evolución de los discursos en el grupo nos hace pensar que a la hora de analizar los entornos laborales la heterosexualidad está, pero, frecuentemente, no se ve y tampoco es causa de conversación -en sí misma- ni de conflicto aparente. Ello ayuda a ver la ocultación de la orientación sexual -y la identidad de género pasada- como una forma de gestionar los conflictos o incomodidades que pueden llegar a generarse.

B) No es lo mismo ser muchas personas LGTBI en el trabajo que ser la única o pocas.

Otro factor que nos ayuda a visibilizar la ocultación como una forma de gestión de posibles conflictos es el relato de Antonio sobre su experiencia en una institución pública museística en la que trabajó:

En el tema este de no había muchos problemas porque además éramos varios gais, entonces claro, esto repartían... Al principio éramos 50 personas ahí en el museo. Siempre hay bajas, otros están de vacaciones, otros estudian. Y había ya cuando entré, no, pero cuando yo entré no había nadie, si había uno que lo decía, empezamos a decírselo todos a la vez. Luego entro otro gay, pero no había problemas con los compañeros, ni incluso [...] un momento. Si si. Es que claro, no sé si en una empresa privada es diferente porque hay menos gente. (Antonio, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Mapa
8

Entrevistadora. ¿Cómo fue el proceso aquí de comentarlo que eres o no de comentarlo? ¿Cómo se enteraron aquí los del ayuntamiento?

Antonio: bueno este tema, es que hay gente que dice "los heteros tampoco lo dicen". Pero sale, entre jóvenes sale pues en la manera que los heteros dicen "mira que chica se ha pasado", de turistas. Este tema sí que sale hay, que hay gente que no dice... Hay heteros que dices... al menos entre chicos, al poco tiempo, mira que chica ha pasado a no sé qué, mi novia no sé qué, un día sale con uno o con otro, y aquí sale la broma. "Pues yo lo soy". Pues hay gente que se rie porque pensaba que era broma y no. Pero, hay gente. Luego lo dices unos, estos lo dicen a otro y no pasa nada. Ningún problema, ningún problema. Al menos por empresa pública.

¿Lo digo o no lo digo en el trabajo?

Los heteros no lo dicen

Los heteros si lo dicen

Pere: Si. Jo amb el que comentava vosaltres dos que deieu: "La feina... la gent diu que és hetero..." evidentment és la més normal del món, no? Que és hetero i això no ho manifesta i jo molt sovint em pregunto: "¡ joestic obligat a dir qui soc jo i com soc jo?" "A que els altres no s'obliguen a dir que els hi agrada una dona, a un home li agrada una dona?" "Per què he de dir jo que a mi m'agraden els homes?" "Jo explico amb un altaveu si he dinat cigrons o lleties?" Baja, no ho sé... [...] penso que de la mateixa manera que "els altres" no ho expressen, jo no tinc perquè expressar-ho, no perquè jo m'autocastri sinó que no tinc la necessitat, no tinc la necessitat que l'altre persona sapigui la meva intimitat i ja està, ho trobo la cosa molt normal, que hi haurà gent que ho necessita exterioritzar? Perfecte, aquí no s'ha de jutjar a ningú (GFC1a)

En la comodidad para dejarse ver como gay, para Antonio influye el hecho de no ser el único gay visible dentro del trabajo, un sentir que debía ser compartido por otros compañeros en la medida en que “si había uno que lo decía, empezamos a decírselo todos a la vez”. Antonio deja entrever el modo en que la orientación sexual es un tema que organiza las relaciones laborales en contextos de LGTBI-fobia, de modo que el hecho de que no haya otras personas gays cuando él entra en el museo fue vivido como que “no había nadie” -de ese grupo respecto al otro-, dejando entrever la relevancia de encontrar a otras personas con orientaciones sexuales no normativas en el ámbito laboral.

La importancia que puede tener este aspecto da cuenta también de los entornos menos propicios que tienen frecuentemente las mujeres lesbianas, ya que como Antonio nos comenta en su equipo laboral solo una mujer era visible como tal:

Entrevistadora: en el equipo de 50 personas, ¿cuántas lesbianas conocías laboralmente?

Antonio: pues, la verdad solamente una mujer soltera que no lo decía, pero la gente decía. Salida del armario, ninguna.

Entrevistadora: salida del armario ninguna y había una de la que la gente lo decía.

Antonio: si, había una mujer soltera, que había nombre, pero si, que hizo el cambio a partir pues ya pues, pues, cuatro nuevos, ha entrado más gente, si unos cuatro sí.

Entrevista: y aquí en este torno laboral, ¿cuántas personas lesbianas conoces?

Antonio: el Ezequiel que es gay, lo que es precisamente y no sé si hay alguien más. La Patricia,¹⁷ no lo sé. Es que no lo sé.

Entrevistadora: ¿pero fuera del SAI? ¿Lo que es la estructura des SAI? ¿mujeres lesbianas por ejemplo?

Antonio: lo que claro, no hay tantos. Cuando o de los preservativos, los vas colocando, ves pasar y ves pasar un montón de gais que van i vienen del SAI y esto.

Entrevistadora: ¿por qué crees que hay está diferencia que te preguntaba por parte del museo que hay cuatro, cinco gais, no hay ningún problema y tal y en cambio de las lesbianas que decías que no hay ninguna visible y que hay una de la que se comenta?

¹⁷ Los dos nombres que menciona Antonio han sido también cambiados para salvaguardar su identidad.

Antonio: no sé qué decirte.

Entrevistadora: en este contexto concreto, no en la sociedad en general.

Antonio: Si, si, si, si, no si por casualidad había más gays claro, es un contexto muy concreto. Yo no sé si en otros sitios, bueno había una lesbiana que se, que no era del museo que a veces venía a hacer filmaciones, y la chica que se encargaba es lesbiana y viene con el equipo y todo eso y se sabe. Bueno, luego también en las oficinas de museos hay uno. De vigilantes son 4 de esto que te he dicho que eran los 35, 50 eran vigilantes. Luego en las oficinas había otros gays. Pero nos veíamos poco. Y todo el mundo lo sabe también. Y de lesbianas tampoco [...] Pero una chica, preguntarle ¿eres lesbiana? No sé cómo va a reaccionar. Me da más miedo preguntárselo. Es una tontería, lo sé. Con un tío, pues te gusta que con la broma empiezas... Pero una chica, no sabes si se la toma mal, bien, me da un respeto, no sé (ríe). Sí, sí, es que ya no preguntan. (Antonio, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Aparecen aquí un aspecto relevante a través del relato de Antonio. Si las personas LGTBI perciben que es ser mejor ser muchas que pocas no es por un mero corporativismo, sino porque las LGTBI-fóbias están atravesando las relaciones laborales, lo que le da relevancia al número en el que estamos representad*s.

C) A veces, “decirlo” puede ser una oportunidad para la persona con las que se trabaja:

En el debate sobre si es necesario salir del armario o no, se pierde un aspecto importante que rescatamos a través de Francis. Desde su experiencia laboral, destaca la oportunidad que implica para las personas con las que trabaja como educador poder ser visible y, por consiguiente, poder ser un referente para el conjunto de l*s jóvenes:

Si que m'he trobat de fer un pas cap endavant o poder obrir-me a persones del meu voltant laboral hagin vingut: “ei!, nem a prendre una cervesa i m'expliques això de la bisexualitat perquè tinc alguna historia recurrent o he tingut atracció amb...”, bueno per a mi aquest punt és més educatiu i ahora que jo puc mostrar que jo m'he acceptat també com a procés com qualsevol persona m'accepto, puc, no evidentment, amb totes les persones, perquè... es com deia abans, hi ha moments de picapedra, però bueno amb qui vull o m'apeteix, puc compartir-ho i això si que he vist, que al món laboral afecta a altres persones que es poden

sentir identificades, potser no, si hagués dit que... soc gai no m'haurien dit, però al dir que soc bisexual, doncs... aquesta cosa de: "ostres, jo potser he tingut alguna atracció per una persona del mateix sexe, com vius això? com ho has sentit?", bueno a mi em permeteix una oportunitat d'alguna manera de compartir i si en algo puc ajudar a un altre a conèixer la seva sexualitat, la seva identitat sexual o de gènere, doncs benvingut sigui, per a mi, en aquest sentit també és una oportunitat el fet de poder mostrar-me i poder compartir (Francis, hombre cis gay, Grupo Focal Ciudadanía 1, GFC1e)

En entornos LGTBI-positivos, que l*s profesionales del ámbito de la educación, ya sea formal o informal, tengan las condiciones para ser visibles como son proporciona una oportunidad para las personas con quienes se trabaja y para el conjunto de las comunidades educativas. Esta fortaleza colectiva se pierde cuando las personas no perciben condiciones para poder mostrarse, sea por experiencias presentes o pasadas, propias o ajenas.

Dificultades en función del tipo de empleo

Cuando las personas LGTBI participantes del primer Grupo Focal debatían sobre las razones por las que expresan o no su orientación e identidad en el ámbito del empleo, aparecieron un conjunto de factores que condicionan su elección. El tipo de empleo -que describimos a continuación- es un condicionante importante junto con el origen de la persona -que describiremos en el apartado siguiente-. Ambos generan un mapa diferente de riesgos y consecuencias que habrá que entender después en cada contexto particular.

Profesiones altamente masculinizadas (nivel alto de relación a través del modelo de masculinidad hegemónica)

El nivel de dificultad para tomar como opción no ocultar la orientación sexual en el ámbito del empleo puede verse agravado en aquellas profesiones que se hayan históricamente masculinizadas, cuando se hayan inmersas en ambientes de trabajo especialmente atravesados por la homofobia propia de la

masculinidad hegemónica¹⁸. Con ellos nos referimos a las maneras en que para afirmarse en la masculinidad es necesario movilizar conductas de rechazo hacia las mujeres y la homosexualidad. La dificultad que implica estos entornos para las personas LGTBI es comentada por Iñigo. De su empleo en el sector industrial destaca el ambiente competitivo entre “machotes” como un factor que le hace no sentirse incluido:

Emm... pocas ocasiones he sido, he salido del armario en el trabajo, entonces... Actualmente, por ejemplo, soy autónomo, ninguno de mis clientes lo sabe. Entonces no he tenido problemas porque me he evitado los problemas [...] En España la gente con la que he creado vínculos fuera del trabajo, claro, lo saben todos. La gente con quien tengo una relación puramente profesional no... [...] También trabajo en el mundo industrial. [...] Más hombres, más ambiente de...machotes, eh...competición del más macho alfa, para decirlo de forma correcta...Entonces eso te genera una...No te sientes, no te sientes incluido dentro de este...En esta forma de relacionarse, ¿sabes? (Iñigo, hombre cis gay, Entrevista individual)

Empleos de cara al público

Como ya vimos en el trabajo con profesionales del SMO, los trabajos de cara al público son aquellos en los que más frecuentemente se segrega a las personas por razones relacionadas con las LGTBI-fóbias. En estos casos, la apariencia y la imagen funcionan como eje de discriminación primordial para el colectivo, y en especial para las personas no binarias y trans. Las personas LGTBI entrevistadas también comparten esta percepción, interpretando, como señala Francis, que el problema de trabajar cara al público no viene dado solo por las “reticencias” que pueda tener de por sí la empresa, sino que se suma la de l*s client*s como otra dificultad.

Jo crec que tant en lo públic com en lo privat, al cap i a la fi... penso que en lo privat encara més, el fet d'estar de cara al públic, de si com tu vols, d'alguna manera on saps que la aparença d'aquesta persona d'alguna

¹⁸ Sobre las características del Modelo Hegemónico de Masculinidad Hegemónica véase Bonino, 2002 y Connel, 1995.

manera influeix... en... en un mercadona o un caixer o reponedora, qualsevol cosa, que d'alguna manera la seva expressió de gènere pugui ser molt visible de lluny, potser.. crec que... repeteix la història social de bueno... com més dins de la normalitat destaquis com que millor i si això farà que la iaia o aquest home o el que sigui no vingui a comprar doncs prefereixo no tenir-te, jo crec que si influeix, és a dir, per a estar en un despatx o estar a casa teva treballant o freelance o el que sigui potser no, o com autònom, potser no, per de cara al públic crec que si, que l'expressió de gènere... o sigui, si és una persona andrògina o potser una persona que està en trànsit, potser té els rasgos molt marcats i és molt femenina o com sigui, crec que a la societat actual és que són condicionants, si no, de fet, crec que estaríem parlant de tot això (Francis, hombre cis gay, Grupo Focal Ciudadanía 1, GFC1e)

Sector público versus sector privado: el binomio precariedad-vulnerabilidad.

La mayor parte de l*s participantes en el estudio proyectan mayor confianza en el sector público que en el privado cuando se trata de hablar de las posibles consecuencias de optar por mostrarse como persona LGTBI:

Ah, también. Si, porque había uno, si, también. Es un tema de conversación. Dicen "Y este" no sé a lo mejor no lo dicen que estamos conversando, alguna burrada [...] Si. "A lo mejor este lo es o no lo es" sí, sí. Para tener conversación. De tantas, tantas horas que estás hablando, cae el tema. Pero no es que se hable todo el rato o que se hable mucho de este tema, [...] Sí sí, pero ya le digo aquí no hay problemas. Pero claro, yo creo que es más por empresa pública que lo que tienes al lado, ¿sabes que quiero decir? Entonces, tu trabajo, haces tus horarios, fichas y ya está. Privada yo creo que sería diferente. Porque yo estubo en privada a los 20 pico años y no lo decía Eran otros tiempos. Estoy hablando de desde hace más que 20 años, en empresa privado, empresa más pequeña. (Antonio, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Al hablar del sector privado, existe mayor confianza en tener un empleo por cuenta propia que por cuenta ajena. Una de las cuestiones a tener en cuenta a la hora de decidir sobre cómo gestionar la visibilidad de la orientación sexual es atender al tipo de contrato que tiene la persona. La temporalidad de la empresa privada es un factor en contra:

Entrevistadora: entiendo que para ti aquí hay una mayor percepción de seguridad como persona LGBTI que a la privada o depende o

Antonio: En mi caso, sí claro. Sí, en mi caso sí. Entrar en la privada. Bueno ahora ha cambiado todo. Bueno, ha cambiado mucho, ahora en una privada también se puede decir según como lo veas tú. Sondeas primero un poco

Entrevistadora: ¿qué sondearías?

Antonio: como está el ambiente, bueno, primero querías aprender el trabajo, sabes.

Entrevistadora: ¿querrías a...?

Antonio: aprender el trabajo y todo esto, ¿sabes? Y luego ya, con el tiempo ya...

Entrevistadora: vale. Para ponerlo un poco en palabras para entenderlo, creo que te sigo más o menos, pero ¿qué es lo que teníamos que mirar del ambiente? ¿Qué es lo que sondeamos?

Antonio: que haya buen ambiente en el trabajo. Si entras en una empresa que no hay mal ambiente y encima dices esto. Primero me concentraría mucho cómo va el trabajo. Y que pasa el tiempo

Entrevistadora: la diferencia ahora mismo entre la empresa privada y pública ¿dónde estaría?

Antonio: bueno, ya lo he dicho. La empresa privada, mucha temporalidad, como todo el mundo. O sea, hetero, gay, y sueldo, más estabilidad aquí.

Vemos que en cuanto mayor es la percepción de vulnerabilidad, precariedad y temporalidad en el ámbito del empleo, también empeora la percepción de seguridad a la hora de tomar la decisión de mostrarse como persona LGTBI en el entorno laboral.

Obstáculos según el origen de la persona en entornos de exclusión

Existen otras condiciones que pueden favorecer el ocultamiento de la orientación y/o de la identidad en el mundo del empleo. Joseph, quien mantiene una relación afectiva con Antonio, es un hombre marroquí y musulmán que trabaja en carga y descarga de mercancías. Antonio explica que Joseph oculta su homosexualidad en el trabajo, hecho que él relaciona con que su entorno es marroquí:

Antonio: por ejemplo, él en su trabajo no lo puede decir, el trabajo en una privada y en un trabajo un poco duro, muy duro de descargar camiones. Es marroquí y el trabajo es muy duro. Y pues, no lo puede decir en ningún lado. La cosa que presencio, al inicio no querría ni conocer a amigos míos. Bueno, al final se ha hecho amigos. Se han conocido y sí. Y a pues, muy bien. En su, es que vive en El Morell¹⁹. Ahí es más complicado todo todavía. Tarragona es como si fuera Barcelona. Vienen aquí porque hay centro comercial, y Rambla, y playas, hay de todo aquí. [...] Com es marroquí hi ha amics als que no ho diu. I aquí ho sap tothom. O sea, a la feina, a totarreu.

Entrevistadora: cuando comentabas antes que él trabaja en carrega descarrega era por el tipo de trabajo, el tipo de trabajo tiene que ver con el tema de que el sienta que no, que quizás no...

Antonio: ahí, no. Dice que ahí hay un gay en una de las fábricas que estuvo. [...] Porque es marroquí y lo tiene más escondido y como sus amigos son marroquíes y para que no se entera nadie, ni lo dice en el trabajo ni nada. (Antonio, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Más adelante, Antonio hace una comparativa entre las ventajas que puede tener salir del armario para él en su empleo respecto a las escasas ventajas que podría tener para su pareja. Señala que salir del armario aporta comodidad, pese a lo cual continúa valorando que a Joseph no le jugaría a favor hacerlo, es decir, la comodidad no compensaría los riesgos que comportaría:

Antonio: pero tampoco sé las ventajas de salir del armario en su trabajo. Yo aquí porque no hay ni ventajas, o sea, [...] Bueno, aquí, hay otros gays que salimos al mismo tiempo. Es diferente. Pero tampoco hay ventaja, eh. No, ventaja que hablas de tu sin ningún... No tienes que esconder nada, estás más cómodo, que escondiendo a que vienes y quien es mi pareja. Estas más cómodo. Si, salir del armario es estar más cómodo. [...]

Entrevistadora: pero dices que para él no le ves ninguna ventaja, que no le ves ninguna ventaja.

Antonio: no, no. Yo no le digo que salga ni nada. Es como que a mí mi familia tampoco, como con mi familia tampoco me veo, diría, cada dos semanas. Con ellos esto de ser gay... En el trabajo sí. Porque pasas muchas horas cada día ya te digo hablando de lo suyo y hay buen rollo.

¹⁹ El pueblo donde vive Joseph ha sido cambiado para salvaguardar su identidad.

Entrevistadora: él también debe pasar un montón de horas trabajando no.

Antonio: si, pero no. No tiene

Entrevistadora: ¿le jugaría en contra?

Antonio: a lo mejor no. Pero a favor tampoco. Si él no lo quiere, yo no, sabes. Si, si esto cada uno, aquí creo que casi todo el mundo sale del armario, pero ya te digo, estamos aquí desde hace 20 años.

El caso de Joseph y Antonio proporciona un buen ejemplo de la necesidad de entender las historias de ocultamiento de la homosexualidad como el resultado de un cruce de relaciones de poder (si bien, además, tendremos que comprender la práctica de “salir del armario” como un hecho cultural que puede adquirir valores y formas diferentes en culturas distintas). En primer lugar, Joseph trabaja en descarga de camiones y ya vimos que en las profesiones altamente masculinizadas es frecuente que se generen entornos laborales homofóbicos, un hecho que hemos constatado también cuando el entorno es autóctono. Así, Antonio encuentra que el tipo de trabajo no es propicio para exponerse. Si recordamos nuevamente la historia de Akram en Bélgica, vemos que sucede lo mismo. Akram explicaba la discriminación que sufrió en el empleo, en parte, porque aquel era vivido como un trabajo para “machos”, para “hombres de verdad”.

En segundo lugar, el vínculo laxo entre homofobia y cultura marroquí, que aparece sugerido, introduce diferentes preguntas de importante calado que hemos de tener en cuenta si queremos ir más allá del estereotipo manido europeo de la intolerabilidad homofóbica como rasgo cultural, olvidando las personas y los movimientos sociales de países de cultura árabe que denuncian las LGTBI-fóbias y persiguen condiciones de igualdad. Es decir, la realidad social de países tan dispares es compleja y contradictoria y el reduccionismo cultural convierte dicha complejidad en una imagen simple que sirve para categorizar y jerarquizar a las personas de forma sencilla. Aunque esta investigación no ahonda en la vivencia de las LGTBI-fóbias por parte de la población de origen árabe ni tampoco de la población musulmana, sí nos permite introducir algunas cuestiones a modo de pregunta: el funcionamiento de la homofobia en el empleo en Tarragona en entornos con un alto número de personas marroquíes, ¿sería

el mismo si se tratase de un empleo con otras condiciones económicas y de reconocimiento social?, ¿funcionaría igual si se tratase de una población con los mismos derechos y oportunidades *de facto*?, ¿qué papel juegan las interpretaciones que se hacen de las religiones? ¿estaríamos ante la misma situación si el entorno, en lugar de estar conformado por hombres cis presuntamente heterosexuales estuviera conformado por mujeres o personas con otras identidades, también marroquíes? Si, como decimos, este estudio no puede dar respuesta a estas preguntas sí proporciona una base para poner en duda y alertar del reduccionismo cultural y sus agresivas consecuencias del que también pueden ser partícipes las políticas LGTBI cuando este aspecto no es trabajado ni reflexionado.²⁰

Percepción de la inclusión de las mujeres lesbianas en las leyes de igualdad de género.

Una temática comentada en uno de los grupos focales fueron los derechos fue la defensa de los derechos laborales de las mujeres junto con el papel que tiene el feminismo actualmente, así como las nuevas leyes y normativas que surgen en pro de la igualdad de género. Tania, mujer lesbiana participante en el grupo focal de ciudadanía, apunta que se siente defendida como “mujer”, pero no como lesbiana:

Tania: yo creo que no tampoco. Yo creo que se empieza a ahora a hacer al colectivo de mujeres, ¿no? Comisiones de igualdad, y tal.

Soraya: sí

Tania: entonces claro, porque ahora el feminismo está, ¿no? S: Está que no para ¿eh?

Tania: sí. Pero...Claro, el colectivo LGTBI pues atrás. No creo que haya...Yo, bueno, también [¿] creo que haya nada específico

Soraya: no, no hay nada. Seguro que no. Que defienda los derechos, etcétera, etcétera, de la mujer, sí. Pero especialmente para este colectivo, no. Por lo tanto, me defiendes como mujer, pero como no lesbiana, entonces, me ayuda, a mí me ayuda un poco, mitad. Pero, por ejemplo, un chico gay o una persona transexual o una persona bisexual, chico...No. (Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

²⁰ Sobre las relaciones entre islamofobia y la instrumentalización de los derechos LGTBI en el marco europeo contemporáneo, véase Fernández, 2018.

En el diàleg, Tania da cuenta de la percepción como mujer lesbiana se ha trabajado y se ha “avanzado” en derechos y en estrategias de intervención para acercar la igualdad de “género” en el mundo laboral, pero no se ha tenido en cuenta a mujeres y personas LGTBIQ. Este aspecto, coincide la falta de conocimiento y herramientas en las que se reconocían l*s profesionales de la ocupación, quienes también percibían que se ha trabajado y se ha “avanzado” en derechos para acercar la igualdad de “género” en el mundo laboral, aunque no respecto al colectivo. Este vacío interpela al marco de las políticas de igualdad y su capacidad de combinar remover los obstáculos y discriminaciones que afectan a todas las mujeres con transformar las condiciones del machismo estructural que generan contextos de desigualdad.

Percepción de la Guardia Urbana sobre la seguridad de la población LGTBI

Percepción de la Guardia Urbana de Tarragona sobre las problemáticas de la población LGTBI

Las problemáticas mencionadas por l*s profesionales informantes que han participado en las entrevistas y el grupo focal de este estudio son cuatro: el acoso de baja intensidad, la mayor exposición ante las agresiones físicas, la violencia intragénero y la mayor vulnerabilidad de las personas LGTBI que realizan cruising ante denuncias y/o conductas LGTBI-fóbicas. El machismo es identificado también como una realidad que diferencia la vivencia de mujeres y hombres en diferentes facetas de la vida, si bien no se tematiza el impacto que tiene sobre el grado de exposición a las violencias hacia las mujeres cis lesbianas, las mujeres trans, los hombres trans cuyo tránsito sea aparente y las personas no binarias²¹:

Yo quiero añadir algo. Yo creo que el colectivo LGTBI está expuesto a cualquier problema que cualquier otra persona pueda tener, en general, ¿sí? Hablamos de delitos, hablamos de ser objeto de acto incívico etc., pero es cierto que puede tener algún tipo de problema relacionado con su identidad de género. Pero, es que, igual que lo tiene la mujer, por ejemplo. Nosotros, creo que estamos pioneros en algunas cosas, y voy a decirlo, la mujer tiene problemas que el hombre no tiene. Por ejemplo, se puede encontrar en situaciones en los que el hombre no se lo imaginó nunca, ni suele imaginarlo, ni puede pensarlo ni puede llegar a tener. Por el hecho de ser mujer ¿sí? Hablamos del acoso de baja intensidad, que está en boca de tanta gente, el colectivo LGTBI también puede tener alguna temática relacionada con su identidad sexual o de género. Yo creo que sí. Nosotros en Tarragona, es verdad que no tenemos especiales casos, pero nos hemos encontrado con alguna violencia de género entre personas del mismo sexo (Carles, miembro Guardia Urbana, Grupo Focal, GFGU-H)

²¹ Nos referimos a las personas que, eventualmente, puedan ser leídas como mujeres al margen de cuál sea su identidad.

La identificación de estas problemáticas no siempre se corresponde con el nivel de denuncia, dado que, en general, l*s profesionales reportan haber tenido pocas experiencias de cursar denuncias por parte de personas LGTBI que se acerquen a la Guardia Urbana por casos de acoso o agresión física. Pese a ello, Laura, miembro de la Guardia Urbana de Tarragona, se hace eco de la percepción que tienen las personas del colectivo de ser objeto de miradas en lugares públicos cuando median expresiones de afectividad:

Además de todo lo que ha dicho, diría, que están más expuestos a recibir una agresión física por parte de personas que existe, que desgraciadamente existe, y ello puede entrar en la percepción que ellos tienen que se están mirando, que están en un bar y se están dando un beso ahí, y no digan nada, todo el mundo está mirando hacia esta mesa. Y esto es una percepción que pueden tener ellos que puede ser que les resulte violenta. Por desgracia la ciudad aún no está preparada, vull dir, nos creemos muy modernos, “sí, yo lo acepto y tal”, pero a la hora que ves una pareja de chicos o de chicas o una pareja que no sabes si es chica o chico o es chico, te quedas mirando (Laura, Grupo Focal Guardia Urbana, GFGU-M2).

A la hora de explicar por qué se producen estas conductas invisibilizadas en el espacio público el colectivo de las personas mayores aparece como depositario de dichas conductas, esto es, como un grupo que tiende a ejercerlas porque “tiene otra mentalidad”. Sin embargo, según avanza el diálogo, Gerard, miembro de la Guardia Urbana, abre la reflexión a la figura del “macho”, relacionándola con los valores LGTBI-fóbicos que sustentan este tipo de conductas:

Gerard: no. Sí, sí te puedo decir que he visto, que trabajando he visto gente pues que se los ha mirado mal. Eso sí lo he visto, eh. Pero claro bueno tú vas trabajando o vas caminando y ves una pareja que se está besando y ves que la gente que se lo mira mal pero claro es gente mayor también. [La] gente mayor tiene otra mentalidad.

Entrevistadora: ¿crees que en general es más la gente mayor la que puede tener esta reacción?

Gerard: sí, sí, sí. A parte de que, en general es la gente mayor. Pero ten en cuenta que tenemos mucho machito. Es así. Y los valores hoy en día que se transmite no son los mismos. O cada uno coge el valor que quiere,

entiendes ¿no? (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_H)

La figura del “macho”²² remite a la forma de masculinidad que se genera por oposición, diferenciación y jerarquización respecto a las mujeres, las personas LGTBI y al terreno de lo que ha sido socialmente estereotipado como femenino. Al contrario que en el caso de las “personas mayores”, la figura del macho no se corresponde con un grupo social objetivo y cerrado sino con una forma de habitar el espacio y de estar en el mundo adquirida por la socialización en diferentes lugares a lo largo de la vida (familia, escuela, medios de comunicación, etc.). Conviven así dos explicaciones de las conductas LGTBI-fóbicas en el ámbito público: una que las sitúa en un grupo social que aparece caracterizado por un tipo de mentalidad más antigua (las personas mayores) y otra que las sitúa en el desarrollo de una forma de masculinidad esencialmente violenta con la diferencia y, en particular, con las mujeres²³.

La violencia intragénero y las problemáticas de las personas que practican cruising componen los dos tipos de demandas que l*s informantes de la Guardia Urbana encuentran de forma más frecuente en su práctica profesional. En las entrevistas, se habla de “violencia intragénero” para nombrar las demandas de personas que sufren violencia por parejas del mismo género (un concepto usado de forma similar al de violencia de género). El problema que se plantea en este caso es cómo tipificar este tipo de violencia, dado que no entra en la categoría de “violencia de género” (al no tratarse de una relación heterosexual entre personas cis) y tampoco en la categoría de “violencia doméstica o familiar” (al tratarse de un vínculo sexo-afectivo). Tal y como explica Joana, miembro de la Guardia Urbana, se trata de una violencia que es tramitada dentro de la categoría de “lesiones”:

Joana: [...] luego otro, otro episodio, de un tema de violencia doméstica. Eh, bueno... vamos una pelea en un domicilio, pa, pa, pa, pa. Y eran eh... dos homosexuales. Varones. Bueno, y uno estaba llorando. Bueno había tenido una pelea, discusión con su pareja y le había echado de casa. Le había echado de casa. Bueno ya, bueno estaba super dolido. Claro.

²² Para un análisis de las relaciones entre masculinidad, homofobia y misoginia véase Bonino, 2003.

²³ Para las relaciones entre masculinidad hegemónica, violencia y conductas de riesgo véase Vázquez García & Castro, 2009.

Aquella persona se quejaba, con algo de razón, porque le estaban echando de casa, su pareja le estaba echando de casa y no hacía mucho que había empezado el tema... la modificación legislativa en cuanto a la protección a la mujer cuando los casos de violencia de género. Y él se sentía dentro de, dentro de que se le podía aplicar aquella, aquella legislación. Decía que se sentía totalmente desamparado. Y él buscaba, o pedía pues ese apoyo y esa ayuda.

Entrevistadora: ¿qué se le ayudara desde ahí? ¿no?

Joana: de esa manera. ¿Por qué? porque por... él se sentía una persona maltratada dentro del ámbito familiar.

Entrevistadora: dentro de una relación, además, de afectiva ¿no? Y tú...

Joana: claro. Aquí, aquí es complicado. Es complicado. Muy, es muy complicado porque tienes que hacer ver a esa persona que, tal y como está la legislación, está específica hombre, mujer [...] Que tenía razón. Que tenía razón. Que aquella persona se sentía desamparada legalmente y estaba desamparada legalmente. Nosotros no la podíamos meter dentro de, del, del ámbito de la violencia de género porque no era... [...] Del ámbito de la violencia doméstica tampoco. Porque hay una diferencia en violencia doméstica... [...] La violencia doméstica es cuando hay relación de, de padres a hijos, adentro del, del vínculo familiar ¿vale? Padres, hijos, hermanos, abuelos ¿vale? O sea, no podíamos.

Entrevistadora: la de género implica relación hombre mujer y relación afectiva además ¿no? Tiene que haber ahí un... digamos...

Joana: hombre mujer. Tiene que haber, o haber habido, un ligamen [...]. «Ah, si yo fuera, si yo fuera una mujer me buscar... me darías un domicilio [e no sé qué] o me alojarías» ... Pues tenía razón. Tenía razón [...] Si nosotros lo tipificamos de, de otra manera porque... es que no, esto es así. Porque sería una apreciación nuestra... Cuando llegaría, cuando este, este atestado llegara al juzgado dirían, pero bueno esto qué es. No, no podemos vincularlo con nada de esto. Que no. Se tiene que tratar como lesiones. (Joana, miembro Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_M).

Lo que está relatando Joana al referirse al caso concreto de la pareja homosexual es la expectativa de que su relación sexo-afectiva sea reconocida y tratada como tal -que es lo que, implícitamente, hace el concepto de “violencia de género” para el caso de las parejas cis-heterosexuales en la definición que

recoge la Ley /2004²⁴. Lo que se desprende del testimonio y la reflexión de Joana sobre el caso que presenta son tres aspectos: (I) la necesidad de que las violencias que se dan entre personas del mismo género con relaciones sexo-afectivas sean reconocidas como violencias que tienen esta particularidad y no tratadas como si dicho vínculo no existiera, (II) la necesidad de recibir ayuda por parte de las instituciones y (III) la asunción de la Ley Integral contra la Violencia de Género como prototipo de medidas para la protección institucional ante casos de violencia en relaciones sexo-afectivas presentes o pasadas. El concepto de “violencia intragénero” favorece este reconocimiento y el apoyo institucional si bien no existe unanimidad dentro del colectivo LGTBIQ sobre las repercusiones que debe tener este reconocimiento, ya que las medidas de la ley de violencia de género no se relacionan con el hecho en sí de que exista o haya existido una relación sexo-afectiva entre agresor y agredida sino por la forma en que el acto de violencia individual contribuye a reproducir y reforzar una forma de violencia social sistemática y extendida.²⁵

Por su parte, el cruising²⁶ hace referencia a las relaciones sexuales en zonas concretas del espacio público, normalmente practicadas entre hombres cis, que pueden identificarse como personas LGTBI o como personas heterosexuales. Carles, miembro de la Guardia Urbana, señala dos problemáticas que se relacionan con el cruising: las quejas del vecindario y/o de viandantes y la mayor exposición a conductas LGTBI-fóbicas de quiénes las practican:

[...] El cruising en la zona de la ciudad. Desde hace mucho tiempo provoca muchas molestias e inseguridad a les persones que viven cerca de este espacio. Y después de inseguridad que supone mantener relaciones sexuales en un entorno no seguro ¿sí? En el que pueden ser objeto también de otros hechos delictivos. O sea, pueden ser víctimas de un tipo de acto o de acto incívico, o también pueden provocar situaciones que incomoden o que crean inseguridades en la resta de ciudadanos.

²⁴ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

²⁵ Para una visión de la necesidad de visibilizar las violencias entre mujeres lesbianas entendiéndolas desde una complejidad propia, véase el artículo de Eunat Cearra en la Pikara Magazine

²⁶ Para un estudio del cruising en la ciudad de Barcelona véase Langarita, 2015.

Esto hay que decirlo también. Entonces sí que es cierto, que hay problemáticas más relacionadas con ellos. En general, como objeto, como víctima de colectivos o de conductas como todo el mundo. (Carles, miembro Guardia Urbana, Grupo Focal, GFGU-H)

La intervención de la Guardia Urbana en casos de cruising parte de las demandas recibidas por la ciudadanía. Esta demanda no puede asimilarse directamente a la realización del cruising en condiciones que dañen a terceras personas, tal y como reflexionan l*s informantes de la Guardia Urbana en el transcurso del grupo focal. Dialogando sobre las prácticas de cruising, l*s profesionales recuerdan las actuaciones policiales en los puntos de encuentro de coches de parejas heterosexuales décadas atrás:

Fernando: espera, espera, espera, espera, Y después lo que decía antes de las problemáticas que se generan a partir de esto. Tú puedes practicar sexo donde tú quieras. Con quien tú quieras, pero después, compórtate de una manera cívica. ¿Qué significa? No abandonar el preservativo en una roca encima de un matorral u otras cosas. Esto puede ser una persona del colectivo LGBTI o cualquier otra porque estamos cansados de verlo. Pero claro, cuando se aglutinan en el mismo sitio, al lado de mi casa donde yo normalmente paseo mi perro, pues, ostia, no me gusta.

Carme: o de día, cuando pasan niños

Fernando: no es esto. Lo que yo te digo es, bueno también se exponen a que la policía tenemos que ir. No es una cosa es que digamos tenemos un objetivo ir a buscar los lugares donde se practica sexo entre personas del mismo género. No es nuestro objetivo. Nosotros recibimos quejas de gente que se quejan de todo. Entonces esto es un hecho de que se quejan. Un poco voy por ahí.

Carles: de todas maneras, yo quisiera diferenciar por el colectivo LGBTI y está la muestra, otro día salió la conversación, que tenemos un punto de encuentro de coches de parejas que, a la playa del milagro, tú también deberías acordarte de ello. Una lista de coches que...

Carme: ¿hace años?

Carles: sí.

Carme: hace años, ¿cuándo teníamos 17 años?

Carles: pues te das cuenta de que ahí había una actuación policial y no era porque era LGBT porque había, porque estaba saliendo un comportamiento que no era

Carme: ¿eran coches de LGBTI, de chicas? Nooo.

Carles: eran parejas heteros

Entrevistadora: hablemos solo uno a la vez

Carles: creo que en la mayoría de los casos eran heteros. No sé si había algún vehículo LGBTI. Y también hubo de cortarlo. Igual que hicimos actuaciones policiales ahí, evidentemente hay otro punto en la ciudad que requiere nuestras actuaciones. Y no quiero quitar la más importancia porque vienen de este grupo. Actuación policial, hecho concreto y ya está.

Carme: no está relacionado directamente, pero son personas... que hay gente, hay gente que les tiene muchísima manía, la homofobia,

Carles: sí, cierto, cierto (Grupo Focal Guardia Urbana, GFGU).

Tal y como puede verse, la práctica del cruising pone en relación a una parte del colectivo LGTBI (y de hombres cis que se identifican como heterosexuales), a la parte de la ciudadanía que actúa como denunciante y a la Guardia Urbana. Sin embargo, plantea el dilema de diferenciar entre otras conductas que puedan darse que sí sean dañinas (como, por ejemplo, la mala gestión de los preservativos) y la práctica del cruising en sí misma. Esta última puede levantar rechazos más relacionados con el control social de la sexualidad y las prácticas no normativas, tal y como demuestra la mirada histórica a las actuaciones contra parejas heterosexuales que practicaban sexo en el coche frecuentando, repetidamente, determinadas zonas.

¿Presentan las mismas problemáticas la población migrante LGTBIQ?

L*s profesionales detectan que la relación entre la Guardia Urbana y la población migrante que se encuentran en una situación administrativa irregular está atravesada por el papel que pueden cumplir l*s primer*s en la activación de las medidas de deportación:

Entrevistadora: [...] y nos preguntamos, bueno, hasta qué punto el hecho de ser inmigrante es un... una barrera más o una desigualdad más a la hora por ejemplo de venir a denunciar... una agresión, una agresión sexual, una agresión física o cosas por el estilo. Si tú crees ¿no? que hay algo ahí que genera una barrera ¿no? El miedo por ejemplo a..., Bueno, si no tienes papeles a que te deporten ¿no? como este tipo de cosas.

Joana: sí, yo creo que sí lo hay. Yo creo que sí lo hay. Si tú... es que solo

tienes que ponerte... intentar empatizar un poco. Tú estás en un país que no es el tuyo ¿vale? Sabes que estás en una situación irregular. Y te pasa cualquier cosa y piensas si hombre ahora voy a ir yo a denunciar [...] ¿tú que pides? Si estás de manera irregular. O sea, sí, yo creo que sí, [que ellos] les condiciona. A ver, por temer rep... ya no solo a que los deporten, que puede ser que tengan miedo a... (Joana, Miembro Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_M)

Esta problemática repercute en el uso que puede hacer la población migrante de las denuncias ante agresiones, ya que la propia denuncia puede ser la ocasión para la activación de dichas medidas:

Laura: inmigrantes. Mira, ahora me han pasado un correo de Barcelona de un par de chicas que vinieron de Nicaragua huyendo de la situación de allá y las dos que se han quedado sin casa, sin trabajo, si no sé qué. Entre las asociaciones se está haciendo una colecta para que pagar. son dos mujeres, inmigrantes, lesbianas, sin hijos, claro, se van sumando problemas. Es esto.

Fernando: no, no tiene que ver si las víctimas están extranjeras, marroquíes, rumanas que...

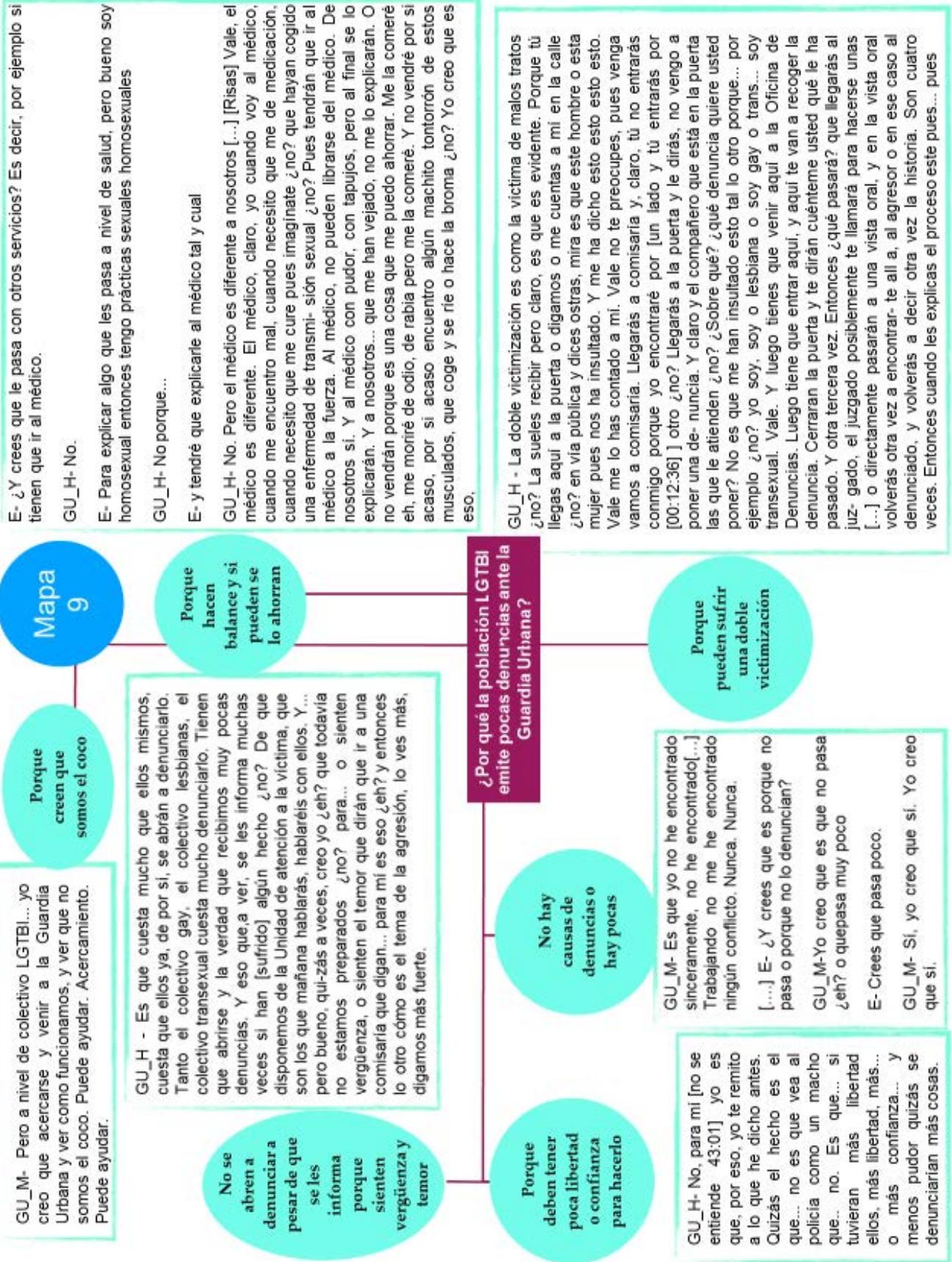
Laura: que tienen el NIE

Fernando: claro. Al final se sigue. Y es así, Víctimas y actores. Otra cosa es que mi pareja es extranjera me agrede y yo sé que es extranjera y no tiene papeles y no quiero que sea... esto es otra cosa. (Grupo Focal Guardia Urbana, GFGU-H).

Si bien la desigualdad que introducen las medidas de detención y deportación de la población migrante por causas administrativas es la problemática que más fácilmente identifican l*s profesionales de la Guardia Urbana entrevistad*s al ser directamente preguntad*s por ello, no existe una percepción de la influencia que el racismo puede tener en la vida de las personas y en la relación con los cuerpos de seguridad. Se percibe que el hecho de no tener permiso de residencia es una causa de vulnerabilización pero no se perciben diferencias entre la población racializada y no racializada en cuanto a las condiciones de desigualdad y opresión.



¿La población LGTBI emite denuncias ante el cuerpo de la Guardia Urbana?



La mayor parte de las personas informantes en el estudio coinciden en que se producen pocas denuncias a la Guardia Urbana por parte de la población LGTBI. Gerard, miembro del cuerpo, relata cómo en su práctica profesional ha recibido quejas de parejas de mujeres lesbianas que después no se traducen en denuncias:

Vale, con la ciudadanía pues sí hemos tenido alguna actuación de que, por ejemplo, una, una pareja de, de chicas lesbianas ¿no? que te han dicho, ostia, mira, es que me han mirado mal o me han insultado solo por vernos cogidas de la mano tal y cual. Pero, claro, les dices: no hay problema ¿queréis denunciar los hechos? tal y cual. No no no, no queremos denunciar. Claro eso es una denuncia, digamos, no es... es un delito semipúblico ¿no? Me refiero que tienes que denunciar tú. No es perseguible de oficio. Así como por ejemplo una violencia de género es perseguible de oficio; pues es un, un, un delito que...o unas vejaciones que las tienes que denunciar tú. Si no quieres denunciar pues se acaba el problema. Entre comillas (Gerard, miembro Guardia Urbana, Entrevista, GU_H)

En el Mapa 9 recogemos las causas a las que l*s profesionales atribuyen la escasez de denuncias por LGTBI-fóbias desde l*s informantes de la Guardia Urbana. Algun*s informantes relacionan las escasas denuncias con la baja frecuencias de actos que pudieran ser motivo de denuncia (no denuncian porque “yo creo que no pasa o pasa muy poco”). Las respuestas restantes asumen que se producen más actos de los que son denunciados y centran la explicación en dos grupos de causas que explicarían los obstáculos a denunciar. El primer grupo son los obstáculos relacionados con el modo en que las personas LGTBI viven o experimentan su identidad de género y/o su orientación sexual. Desde este lado, se explica la ausencia de denuncias en base a la vergüenza, el pudor o el temor que pueden tener a la hora de contar lo acontecido y desvelar su identidad ante la persona profesional que escucha porque “creen que somos el coco” o porque sienten poca libertad para contarlo porque “creen que somos el coco”. El segundo grupo de causas apunta al papel de las expectativas que tiene la población LGTBI con respecto a los cuerpos de seguridad. Desde este otro lado, se explica la ausencia de denuncias por LGTBI-fóbias como el resultado de

evitar vivir una situación de doble discriminación (la que vienen a denunciar más el trato que pueden recibir de las instituciones) o porque hacen balance y, si se trata de una situación de la que pueden librarse, “se la ahorran”. Lo que está en juego en estos dos grupos de causas es hasta qué punto la propia Guardia Urbana se concibe como ajena a la cuestión de que la población LGTBI no se acerque a denunciar actos relacionados con las LGTBI-fóbias o, por el contrario, si se autoconcibe también como parte del problema en tanto cuerpo profesional.

Las explicaciones que apelan a causas externas sitúan el origen y la responsabilidad en las personas LGTBI, de modo que el hecho de que se acerquen o no pasa a depender de aspectos tales como la vivencia individual que esa persona tiene de su identidad o de su percepción concreta y aislada del cuerpo de la Guardia Urbana. Sin embargo, según avanzamos en el trabajo de campo, observamos que, entre l*s profesionales, la vergüenza se entiende de dos formas distintas: como un sentimiento individual que la persona tiene o no en función de si ha naturalizado su orientación y, por tanto, no se corta y como un sentimiento que aparece en interacción, es decir, que en unos contextos surge mientras en otros no. Observamos esta segunda visión sobre la vergüenza cuando l*s profesionales nos hablan de sus propias estrategias para atender a las personas sin hacerles sentir vergüenza. Esta segunda visión de la vergüenza involucra a l*s profesionales y permite pensar los entornos vergonzantes como entornos sobre los que se puede intervenir para producir cambios mientras la visión de que la vergüenza es algo que le sucede a la otra persona en su interior, sin relación con el contexto, deja poco margen de mejora profesional de la atención. Un aspecto similar sucede con la percepción del uniforme profesional: mientras en ocasiones se concibe como una vestimenta neutra cuyas atribuciones dependen de las condiciones individuales de quien lo observa, en otras ocasiones admiten que sus propi*s conocid*s también expresan, a veces, que el uniforme “impone”.

Mapa 10

GU_M- El diálogo. El diálogo. El diálogo. El diálogo siempre. Siempre, siempre. Yo soy de diálogo siempre. Siempre. De hecho, yo tengo un conflicto de, de, de siempre desde me pon... visto el uniforme, tengo un conflicto, que todo el mundo coincide, ostra tía que impones. Yo alucino. Digo ¿pero por qué? No, es que luego hablando contigo. Ya pues cucha, pues no me digas que impongo, habla conmigo y después me dices si impongo o no impongo. Por eso te decía que pones dos personas y una... más que la otra [...] Si. Pero gente que me conoce ¿eh? Gente que me conoce. Ostia que impone. Y luego gente que no me conoce y que le cuesta acercarse a mí tanto con cómo sin eh uniforme. Porque mi semblante, mi no sé... [resopla] No puedo evitarlo [pues con esto igual].

No, de hecho, mis conocid*^s también dicen que impongo

¿Es neutro el uniforme?

Sí, y si no se percibe neutro es por los condicionantes individuales de la población

GU_M- Yo creo que esto en general... todos y todas, la sociedad en general creo que ha contrib... contribuye a esto ¿no? a marcar esta diferencia y hacer que, que esto sea así. Porque ... y luego ya, vuelvo a lo de antes. Es la apreciación de cada uno de manera individual, es de manera individual. Es que ahí, es que hay muchísimos factores. ¿Por qué yo te pongo delante a dos personas vestidas igual? de uniforme, vestidas igual ¿vale? y visualmente una te impone más que la otra. Eso pasa. Eso pasa. Y dices, ¿y por qué? No sé. No sé. A lo mejor es el semblante de uno, la postura. Yo que sé. Mil, mil factores ¿no? Pero te impone una más que otra.

¿cómo nos relacionamos, en tanto Guardia Urbana, con lo que las percepciones que tienen de nosotr*s?

¿Cómo se produce la vergüenza?

La vergüenza es individual, depende de si la persona tiene naturalizada su orientación sexual

GU_M- [...] Yo creo que ahí va en la persona ¿eh? Ya no en el colectivo. Creo que va en la persona. Creo que va en la persona. Creo que es la vivencia particular de cada uno... [...] Si es una persona que dentro de su entorno lo tiene naturalizado... creo que ayuda. A expresarlo claro. No tiene por qué violentarse si para él o para ella es algo habitual en su entorno familiar, de amigos, de laboral. No tiene por qué cortarle.

La vergüenza surge en la interacción

GU_H- [...] Tienes que tener el tacto de decirle y si te han dicho o si te han visto... que ibas cogido de la mano o... es que no sé cómo explicártelo. Digamos que no tienes que entrar en el detalle al 100% y tienes que ser tú hábil para saber que tienes que llegar al centro dándole vueltas y sin marear el problema. Para que él se sienta tranquilo y no se sienta ni ofendido ni tenga vergüenza y esté aliviado de estar contigo.

La problemática de los cacheos con personas trans.

La práctica de los cacheos (en particular, los integrales) con personas trans aparece en las entrevistas como un problema que tienen l*s profesionales para decidir cuál de ell*s (mujer u hombre) tiene que realizarlo ante una persona trans que no ha obtenido aún el cambio de nombre y/o de sexo en su documento de identidad. Inicialmente, la problemática tiende a reducirse a un asunto de carácter formal, de modo que se apunta que el cacheo depende del sexo que tenga registrado en el DNI la persona que es cacheada. Sin embargo, veremos que el dilema aparentemente neutro que se origina ante los cacheos depende de la concepción que tienen l*s profesionales sobre los hombres y las mujeres: ¿cómo considerar que esa persona a la que cachean es hombre o mujer, para poder establecer quién ha de llevar a cabo el cacheo?

Lo primero que encontramos es que se trata de una situación que solo una de l*s profesionales entrevistad*s ha encontrado en la realidad. Sin embargo, ante el planteamiento hipotético de que esto pueda suceder, Joana imagina y recompone una posible escena de conflicto. En esta escena, el cacheo a una mujer trans por una mujer policía podría dar como resultado un aprovechamiento de la situación por parte de la persona cacheada. Así, si en el cacheo se encuentra algún objeto que hay que instruir, en teoría, la mujer trans podría cambiar el criterio y alegar que, en realidad, es un hombre lo que podría invalidar el acto de registro al haber sido cacheada por una mujer:

Entrevistadora: [...] si es una mujer trans, ¿también le cachea una mujer?

¿Se le pregunta? No sé si alguna vez has tenido la experiencia

Joana: no me he encontrado, la verdad que no me he encontrado. Pero bueno lo primero sería preguntarle

Entrevistadora: a la persona

Joana: claro.

Entrevistadora: que prefiere que le cachee digamos

Joana: claro. eso es lo primero, lo primero sería preguntarle ¿vale?

Porque si, esa persona es trans, documentalmente es trans, ella se siente, se siente mujer. Lo lógico es que la cachee una mujer.

Entrevistadora: ¿y si aún no ha hecho el cambio de DNI?

Joana: bueno. No, pero, una cosa es como, lo que se sienta. Claro aquí podríamos entrar en un conflicto legal ¿vale? porque yo me puedo sentir

mujer, no haber hecho el cambio, documentalmente

Entrevistadora: soy hombre

Joana: soy hombre. Documentalmente soy hombre. Y como me siento mujer, te digo a ti que eres mujer que no, no. Que me cachees tú ¿vale? Me estás cacheando... sí me estás cacheando... es porque he estado en un entorno o me he visto en algún conflicto para que tú me cachees. O sea, no por nada bueno [...] no cacheamos a nadie ¿vale? porque hay sospecha de que puedas llevar algún... porque a lo mejor vas con un arma... a lo mejor no eres autor, pero puedas llevar alguna cosa susceptible, haberla robado...

Entrevistadora: justo has acabado en medio de algo y.... bueno te ha tocado.

Joana: muy bien, muy bien... ¿vale? y estás tú. Entonces, qué pasa que yo voy a entrar en tu... voy a aceptar la demanda. O sea, tú vas a aceptar mi demanda de que yo quiero que me cachee una mujer ¿vale? Me cacheas, ¿sí? Y en el cacheo me incautas no sé qué ¿vale? que llevo escondido, entre los genitales. Que llevo escondido entre los genitales, pues droga, por ejemplo. Automáticamente yo tengo que instruir. Sea una denuncia administrativa o sea unas diligencias judiciales en función de lo que llevas. Tú documentalmente, o sea yo documentalmente era hombre ¿sí? [...] Pero me ha cacheado una mujer. [...]. Es un conflicto (Joana, Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_M)

Como puede verse, entre l*s profesionales entrevistad*s se valora la opción de preguntar a la persona quién prefiere que le realice el cacheo, pero, sin embargo, aparecen después dudas para sostener este criterio ¿De dónde parten estas dudas? En la conversación del grupo focal, Carme comienza relatando su experiencia real al cachear a una mujer trans. Su relato da lugar a que algunas participantes compartan cómo se sentirían cacheando a una mujer con genitales masculinos:

Carme: bueno, yo pongo una experiencia que ha habido con un transexual que por motivos de servicio y por identificación y demás, pues esta persona transexual, y claro, vamos con un chico, un compañero y yo y a la hora de registrarlo por el motivo de que se había de registrar y demás, [...] Cachear, exacto. Pues al cacheo le tienes que preguntar un poco a la persona lo que se registre. Si es una mujer o un hombre porque realmente esta persona es hombre, pero físicamente parece a una mujer. Por lo cual, por la experiencia, por la situación que nosotras tuvimos fue esto, preguntar a la persona realmente que quien quiere que la registro.

Pero vamos, por teoría pienso yo, no sé si es correcto o no, si esta persona todavía no ha hecho el tipo de operación para ser mujer en este caso, o porque es transexual simplemente por mi parte creo que lo más lógico es que el registrar o el cacheo hace un hombre. Y en este caso fue así. Y nos pidió que mejor fuese el hombre que [...] En el DNI estaba a nombre de hombre, pero físicamente

Entrevistadora: ella cuando se presentó, ¿se definió como mujer o como hombre?

Carme: mm..., ella quiso definirse como mujer realmente, pero claro, evidentemente, cuando veas su DNI te das cuenta de que a la vista es una mujer y, entonces, luego, cuando ya hablas con ella y demás es cuando realmente ves que es un hombre.

Entrevistadora: esto es interesante porque esto es una de las cosas que teníamos justo para preguntar. Tiene que ver con el conflicto si ella parece como mujer, la interpretamos como una mujer, si no te entiendo mal, el problema viene porque aún conserva los genitales masculinos.

Diana: exactamente. Por lo que yo creo, vamos, bajo mi punto de vista y el sentido común, que, aunque aparentemente esta persona quiere parecer a una mujer, creo que lo más conveniente a la hora del cacheo, por el motivo que sea, tenga, es el hombre que lo haga, porque claro, no sé, es un poco,

Laura: creo que tú no tienes que opinar nada, creo que tiene que decidir esta persona que...

Diana. Si, esta es una opinión mía. Que yo aporte más a más. Pero si realmente yo pregunto a esta persona quien querría que la haría el cacheo por supuesto, lo que quiera. Pero bueno, esta persona dijera que me lo haga una mujer, hombre, yo como agente estando en la calle sinceramente sería un poco violento porque si lo quiera lo hago, pero lógicamente estoy cacheando a un hombre.

Carles: no, no.

Carme: porque conserva sus genitales masculinos

(Grupo Focal Guardia Urbana, GFGU-H)

La mayoría de l*s profesionales que se expresan no consideran que la persona que están cacheando sea realmente una mujer. Así, se trata de alguien “que a la vista es una mujer y, entonces, luego, [...] es cuando realmente ves que es un hombre”. La creencia de estar cacheando a un hombre proviene de la relevancia que toma el hecho de que “conserva sus genitales masculinos”, ante lo cual la propia autodefinición de la persona pierde su valor. El cacheo se vuelve entonces un acto vivido como “violento” por la profesional que, a la vista del sentido común,

le resulta más conveniente que lo haga otro hombre. Lo que hay detrás de este conflicto es una concepción de las mujeres trans como hombres que se visten como mujeres y requieren de operaciones para transformarse. Y lo que está ausente aquí es una concepción de las mujeres como personas autodefinidas como tal que pueden tener diferentes genitalidades.

A la hora de plantear soluciones a este conflicto -hipotético para la mayoría de l*s profesionales- se recurre a una escena en la que la persona sea cacheada de mitad para arriba por una mujer y de mitad para abajo por un hombre:

Claro. Muy bien ahora aquí sentadas y hablando y tal, se nos pueden ocurrir mil cosas. Pero la situación no es el prototipo. Entonces ante la premura de una situación, independientemente de, de tu documento es visualmente ¿tú qué eres? eh... ¿de cuerpo p'arriba mujer y de cuerpo p'abajo hombre? Pues mira de cuerpo p'arriba te cachea una mujer y de cuerpo p'abajo te va a cachear un hombre. Es que no se me ocurre otra cosa (Joana, Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_M).

Esta solución hipotética -que la hallamos también en otros testimonios dentro de l*s profesionales de la Guardia Urbana- revela que el problema tiene que ver con la incomodidad de cachear a una mujer que en realidad conciben como hombre y no con el asunto del posible aprovechamiento de la situación por parte de la persona cacheada:

[...] entonces si llamas a una chica para que la cachee es posible que quien se sienta incómoda sea la mujer policía (Gerard, Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_H).

De hecho, si se llevase a cabo este tipo de cacheo a medias, el problema de la instrucción no se resolvería, más bien se agravaría (dado que al menos que la persona sostenga pertenecer a los dos géneros, justamente podrá alegar que ha sido cacheada al menos por un profesional de otro género distinto). Lo único que resuelve esta escena imaginada es el malestar de las propias profesionales a la hora de cachear a una mujer que presenta genitales masculinos, mostrándonos que es este aspecto el que está en juego en los cacheos, determinando quien deberá realizarlo.

Es importante notar que cuando el debate que hay de fondo (las

concepciones de género de l*s profesionales) no tiene lugar abiertamente, la incomodidad de l*s profesionales que no se nombra se proyecta sobre la persona trans. En la escena hipotética, la mujer trans que debe ser cacheada aparece entonces como alguien dispuesta a usar su género según le convenga con la finalidad de eludir una sanción, aun cuando esa experiencia no haya tenido lugar en la realidad.

Autopercepción del cuerpo de Guardia Urbana respecto a la igualdad y la diversidad

¿Es neutra la práctica profesional con personas LGTBI?

Entre l*s profesionales participantes en este estudio aparecen distintas maneras de entender cómo influyen los valores socioculturales extendidos sobre su práctica profesional dentro de la Guardia Urbana. El posicionamiento ante esta influencia es un asunto relevante para valorar la capacidad que presentan l*s profesionales como cuerpo para identificar problemáticas y sesgos dentro de su práctica y, por consiguiente, articular propuestas de mejora una vez detectados.

El Mapa 11 muestra las diferentes reflexiones que hallamos entre l*s participantes, que implican respuestas divergentes a la cuestión de si la práctica profesional con personas LGTBI es o no neutra. Una visión inicial muy extendida es considerar que la Guardia Urbana es neutra, lo que significa autoconcebirse como un cuerpo profesional que proporciona el mismo trato a todo el mundo, independientemente del género, la orientación sexual, la identidad y/o el color de la piel. Esta visión se trasluce en testimonios donde l*s profesionales se conciben como un cuerpo en el que “somos 100% correctos” o que actúa “como si fuera un médico”:

[...] Yo lo que quiero darte a entender es que la misma persona, tenga el pudor o tenga la mentalidad que diga: “es que si voy aquí igual se van a reír”. Y no se va a reír nadie. Esto es como si fuera un médico, es como si fuera una consulta, pero simplemente lo que yo te voy a [...] va a ser tu declaración, te la daré, me la firmarás y esto yo lo enviaré al juzgado. Para que el juzgado tome nota, te llame y tú te puedas defender con un abogado sobre la, lo que te han hecho (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista, GU_H)



**Mapa
11**

GU_H- No, cambiar ha cambiado mucho. Cambiar ha cambiado mucho. Yo creo, yo me acuerdo cuando yo vine aquí a Tarragona en el 2004, y en el 2004 claro era un tema muy tabú y muy cerrado, ¿no? y podías escuchar barbaridades. Y ahora sin embargo, pues bueno está, es que lo tenem... la sociedad lo tiene asumido. Y es la típica frase que... mira ya han salido del armario ¿no?, cuando ves una pareja por ahí que te... algún compañero te puede decir mira ya han salido del armario. Que es la típica frase que escuchabas siempre. Y hoy en día pues, lo ves como natural. Es que no, no, digamos que no no le haces caso. Los ves, los ves pues los ves ellos y ya está. Ha cambiado muchísimo. Nuestra mentalidad también eh. Claro, tal como va entrando gente joven. Claro. Es lo que decíamos ¿no? Va entrando gente joven, entran nuevos valores. Se ha hecho mucho también, se han... se ha trabajado mucho socialmente sobre el tema y la gente ya tiene la experiencia abierta, ya tiene la mentalidad abierta al tema este.

Si porque va entrando gente joven (antes no lo éramos pero, ahora sí)

Sí. Somos 100% correctos Es como si fuera un médico
Tratamos a todo el mundo igual. Lo personal no influye en lo profesional

GU_H- Mira, creo yo eh, sí, no sé si responderé bien o no. Nosotros somos un colectivo profesional. Es un cuerpo de policía profesional y... tus valores ¿no? o lo que te han enseñado en la academia y lo que tú has aprendido durante los años... Tienes que tratar igual al niño, entre comitas eh, tienes que tratar igual, tienes que tener tu mano izquierda para saber que tratas con un niño con un abuelo, con un gay, con una transexual, con una lesbiana. Pero el trato es el mismo para todos. Entonces yo creo que la plantilla aquí puede hacer su broma o no hacer su broma una vez se hayan ido ¿vale? Pero a la hora de trabajar profesionalmente delante de una persona trabajan al 100% y el trato es correcto y el trato es como si fuera una persona normal y corriente.

GU_H- No. no. Porque el trato, el trato va a ser igual. Que sea blanco, que sea amarillo, que sea negro, que sea de otra raza, el trato va a ser igual. Nosotros nos vamos a regir a la documentación. Tienes documentación, no tienes documentación, si hay que llevarte a identificar. Claro si...

Como profesionales de la Guardia Urbana, ¿somos neutr@s a la hora de trabajar con población LGBTBI?

No. Somos humanos y somos hombres

GU_H- Si. Como te diría, francamente Elisa, eh somos humanos y somos hombres. ¿No? Entonces el humano tiene una mentalidad y no la cambiaremos en la vida. Y el hombre, en este caso, tiene otra mentalidad que en la vida, [...] en la vida cambiará. Por mucho que queramos queramos queramos y la igualdad y el género y todo... No lo cambiaremos. Entonces ¿bromas? claro que escuchas bromas. Claro que escuchas bromas, y escuchas comentarios que quizás, a algún compañero habría que decirle o hay que decirle escucha, para ya. Pero eso es inevitable.

No somos una caja negra: si la sociedad tiene unos valores, la policía también

H1. A ver, es cierto, la policía es lo que es. También tienes que entender que la policía va evolucionando con los tiempos. Socialmente va a marcar las pautas, la policía no es una caja cerrada con unas normas y de ahí no sabes, la sociedad, pero la policía y la sociedad. Si la sociedad tiene esto, la policía también lo toma con lo suyo

En otras ocasiones, el grado de neutralidad se relativiza apelando al pasado. En este caso, algun*s profesionales valoran que, como cuerpo, antes no eran tan neutr*s pero en la actualidad sí, relacionando este cambio con la entrada de personal más joven en el cuerpo de la Guardia Urbana. Esta lectura implica otorgar reconocimiento a los valores que traen las personas al escenario profesional, aludiendo a que un posible relevo generacional puede implicar un relevo en los valores del cuerpo, al tiempo que limita el alcance que tiene su influencia en la actualidad.

En otros momentos del diálogo, el reconocimiento de que la práctica profesional está atravesada por valores, relacionados en particular con el género y la homofobia, aparece con claridad entre l*s profesionales. Aquí, representan el cuerpo de la Guardia Urbana como permeable a los valores sociales mayoritarios (“no somos una caja cerrada”). Resaltan, en particular, las implicaciones de tratarse de un cuerpo fuertemente masculinizado, donde los profesionales también se han construido con los modelos de masculinidad hegemónica e imperante. Esta socialización está presente también en las relaciones entre profesionales, donde Gerard detecta la presencia de “bromas” entre compañeros del cuerpo relacionadas con el machismo:

Sí. Como te diría, francamente Elisa, eh somos humanos y somos hombres. ¿No? Entonces el humano tiene una mentalidad y no la cambiaremos en la vida. Y el hombre, en este caso, tiene otra mentalidad que, en la vida, [...] en la vida cambiará. Por mucho que queramos, queramos, queramos y la igualdad y el género y todo... No lo cambiaremos. Entonces ¿bromas? claro que escuchas bromas. Claro que escuchas bromas, y escuchas comentarios que quizás, a algún compañero habría que decirle o hay que decirle escucha, para ya. Pero eso es inevitable (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista, GU_H)

*¿Es lo mismo ser mujer u hombre en el cuerpo de la Guardia Urbana?
¿Hay machismo dentro del cuerpo?*



**Mapa
12**

Pueden haber los corrillos... pueden haber los corrillos, que los corrillos están en todos sitios y por todas cosas, pero luego a la hora de trabajar no creo que hubiera ningún problema. Trabajaría como uno más al lado del otro. Ya está. Están las típicas bromas, que entonces el que esté trabajando pues tendría que eh pues guardar los modales de las típicas bromas que elegimos, ¿no? (G_U_H)

SI. En el cuerpo hay bromas y corrillos

Antes sí, ahora no

GU_M- En aquella época era... piensa que cuando yo entré hacia poco que había... el grupo de mujeres y hombres dentro. Las mujeres desempeñaban una labor distinta a los hombres...

E- ¿Dentro del cuerpo? ¿Qué diferencia...

GU_M- Pues mira, ellas no hacían turnos mañana, tarde y noche. No hacían turnos ¿vale? Las tareas que eran, hacían ellas eran más de, más de tráfico eh denuncias ¿vale? Ellas casi siempre de mañana o de tarde. Con la faldita osea... bueno bueno biff. Cuando yo entré, llevábamos falda-pantalón, conseguimos que nos dieran falda-pantalón porque entonces las mujeres llevaban con falda.

NO- no se ve entre compas, sino hacia afuera (en comentarios hacia otras personas)

¿Hay machismo en el propio cuerpo de la Guardia Urbana?

E- Nunca tuviste una situación incómoda dentro o
GU_M- Nunca
E- que sintieras que...

GU_M- Nunca. Nunca. De hecho... a lo mejor está mal que lo diga, pero no lo voy a decir... eh me considero de las pocas de esta casa, de las pocas de esta casa que he sabido ponerme al igual de, al igual que un hombre, igual.

NO. He sabido ponerme al igual que un hombre

G_U_H- Como policías, claro, hablamos como policía ¿eh?, profesionalmente, ¿no? Delante de una discoteca o porque tienes una zona... y hay unas chicas y vas ya ahí a ver si puedes hablar, entablar conversación con ellas, ¿es machismo? ¿o es chulería? O esto sobra. O profesionalmente no toca. ¿Sabes? Me refiero a eso. Claro, dentro del colectivo cuando trabajamos aquí entre compañeros, compañeras trabajando mano a mano no hay. No. Es que eres un compañero más, una compañera más y... es... te das cuenta del machismo este cuando sales a la calle y cuando va la patrulla trabajando. La patrulla que va por ejemplo, que te das cuenta porque lo has visto y lo has vivido, que va la patrulla sola y el típico ejemplo pues puede haber la típica chica y el típico comentario de la chica, ostia pues que bonita es, que no dirán que bonita, dirán otra palabra y verás una pareja de, de gays y dirán mira estos dos ¿no? ¿Existe? Claro que existe

Al valorar si hay o no machismo en el propio cuerpo de la Guardia Urbana, la estructura de las opiniones se repite. Es muy frecuente la percepción de que el machismo no está dentro del cuerpo sino afuera, en la sociedad. Así, las personas participantes consideran que dentro del cuerpo de la Guardia Urbana es lo mismo ser mujer u hombre, dado que las relaciones son igualitarias y que las diferencias se encuentran en el trato distinto que reciben por parte de la población:

Yo lo he notado mucho. Fuera en la calle eh... están la actuación... llevar el peso de la actuación. Pues como soy Cabo si, si voy con un agente, pues bueno, el peso de la responsabilidad, el peso de la actuación... pues que luego... el otro también puede tomar decisiones que eso no quita. Y la persona que tengo delante hablar, o sea responder a lo que yo estoy diciendo y no mirarme a mí. Mirar a mi compañero. Eso no una vez. Sino un montón de veces. Y llegarle a coger la cabeza y decir eeh que te estoy hablando yo. Sí, sí vale. (Joana, Miembro Guardia Urbana, Entrevista, GU_H).

De esta forma, se conciben las relaciones entre compañeras y compañeros como igualitarias, aunque se reconocen diferencias en cómo son percibidas las mujeres policía por la sociedad respecto a sus compañeros (particularmente en términos del reconocimiento de la autoridad). Aquí, identifican el machismo con las actitudes de los hombres pertenecientes a la población musulmana respecto a las mujeres policía:

[...] Yo aquí tengo dos puntos de vista En el punto de vista profesional... profesional, ahora mismo trabajando aquí, para mí es lo mismo que sea hombre que mujer. En el punto de vista de la calle, en la calle, trabajando en la calle... para quién es lo mismo y para quien no. Claro. Te sitúo ¿no? te... Rápidamente. Aquí dentro trabajando entre nosotros es lo mismo que sea un hombre una mujer. Estamos trabajando conjuntamente ¿no? vas trabajas y al fin y al cabo... es un trabajo. Trabajamos, hoy trabajaré contigo, mañana trabajaré con él, mañana pasado con ella y pasado con el otro. Para nosotros eso no es ningún problema. En la calle qué ocurre. Tenemos una etnia musulmana. ¿sí? ¿No? Una etnia musulmana o una religión musulmana muy fuerte con mucho índice de gente. Qué ocurre, que sí yo voy con mi compañera y mi compañera actúa ¿no? ella va a mandar. Nosotros, nosotros, claro vamos emparejados. Y el hecho de

que yo por ejemplo, pueda llegar a una actuación y porque sea Sargento, puedo coger y decirle a la compañera no hazla tú. Y ella pue- de [abrir] perfectamente claro ¿no? Y ella puede hablar. O imagínate que somos los dos guardias y en ese momento la actuación la lleva la compañera y la compañera habla con un magrebí. O cultura musulmana. Sabes que la cultura musulmana, que una mujer los mandé no es bienvenido. Entonces ahí, ahí por eso te digo ahí es el punto de vista en que no es lo mismo un hombre que una mujer. Pero vista desde la calle. Para nosotros internamente es lo mismo evidentemente (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_H).

En otros momentos, se sostiene la percepción de que hay igualdad de trato dentro del cuerpo aun cuando se reconoce que para conseguir lo mismo ha sido necesaria mayor inversión. Este reconocimiento lleva a Joana a considerarse "de las pocas de esta casa que he sabido *ponerme al igual de*, al igual que un hombre", lo que hace pensar en un plus para alcanzar la misma valoración. Una tercera respuesta es volver a situar la desigualdad en el pasado, afirmando que antes sí habría machismo, pero actualmente no. El machismo de antes se relaciona con la división de turnos y tareas por sexo y las diferencias en el uniforme, poco apto para determinadas funciones en el caso de las mujeres. El problema de la división de tareas (como, por ejemplo, patrullar respecto a otras de corte administrativo) se traslada a un conflicto latente entre las propias mujeres del cuerpo, ya que algunas mujeres entrevistadas hacen referencia a que la división de tareas por estereotipos de género ha sido "reciclada" después como una forma de acomodamiento por parte de compañeras que aceptan y/o eligen tareas de oficina evitando funciones relacionadas con la calle.

Por último, ahondando en la reflexión y en el diálogo, l*s mism*s profesionales detectan conductas machistas dentro del cuerpo como las ya referidas bromas y el fenómeno de los corrillos, altamente normalizado:

Pueden haber los corrillos... pueden haber los corrillos, que los corrillos están en todos sitios y por to- das cosas, pero luego a la hora de trabajar no creo que hubiera ningún problema. Trabajaría como uno más al lado del otro. Ya está. Están las típicas bromas, que entonces el que esté trabajando pues tendría que eh pues guardar los modales de las típicas bromas que elegimos, ¿no? (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista, GU_H)

Sin embargo, este reconocimiento es poco sólido y las conductas machistas dentro del propio cuerpo es algo que se afirma y se niega simultáneamente en las entrevistas. Así, a veces vuelve a aparecer como un fenómeno que no se produce entre compañer*s sino solamente hacia afuera, como en el caso de los comentarios internos entre compañeros hacia las personas con las que interactúan:

Como policías, claro, hablamos como policía ¿eh?, profesionalmente, ¿no? Delante de una discoteca o porque tienes una zona... y hay unas chicas y vas ya ahí a ver si puedes hablar, entablar conversación con ellas, ¿es machismo? ¿o es chulería? O esto sobra. O profesionalmente no toca. ¿Sabes? Me refiero a eso. Claro, dentro del colectivo cuando trabajamos aquí entre compañeros, compañeras trabajando mano a mano no hay. No. Es que eres un compañero más, una compañera más y.... es, es... te das cuenta del machismo este cuando sales a la calle y cuando va la patrulla trabajando. La patrulla que va, por ejemplo, que te das cuenta porque lo has visto y lo has vivido, que va la patrulla sola y que por ejemplo pues puede haber la típica chica y el típico comentario de la chica, ostia pues qué bonita es, que no dirán que bonita, dirán otra palabra y verás una pareja de, de gays y dirán mira estos dos ¿no? ¿Existe? Claro que existe (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista, GU_H)

¿Hay o podría haber personas trans en el cuerpo de la Guardia Urbana?

Las personas entrevistadas afirman no conocer a ninguna persona trans que forme parte de los cuerpos de seguridad:

Entrevistadora: ¿hay algún caso de algún chico homosexual o alguna persona trans por ejemplo que forme parte del cuerpo?

Gerard: no, no yo del cuerpo... recordando yo... recuerdo más, más gente... más chicas lesbianas que no... transexual ninguno. Es que en principio no sé si podían tener opción a entrar en la policía (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_H)

Al ser preguntadas por cómo contemplan y valoran esta posibilidad, reflexionan sobre los obstáculos que podría tener para entrar en el cuerpo de la Guardia Urbana:

Que, bueno, también tengo, tengo que decirte que en las pruebas médicas se... es... e.... todo lo relacionado con la medicina no pueden reglarlo porque atenta contra tu intimidad. Entonces ahí, igual el médico

tiene un conflicto. Pero vamos... si la persona trans documentalmente es lo que aparenta, no tiene por qué haber ningún problema. No tiene por qué haber ningún problema. Otra cosa podría ser, otra cosa podría ser los problemas que podría tener aq... dentro. Una vez dentro (Joana, Miembro Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_M)

Gerard: quizás si intentara presentarse, ganara y la excluyeran en un, en un, en la revisión médica pues sería un caso quizás de abrir un contencioso porque si en las bases no lo pone pues tendrían que aceptarla, ¿no?

Entrevistadora: claro, no, es interesante porque, claro, si tú eres una mujer transexual, que no estás operada, por ejemplo.

Gerard: claro, ahí, a eso me refiero

Entrevistadora: tendrás genitales masculinos

Gerard: claro, y luego dirás. ¿Dónde me cambio? ¿Aquí o allí? ¿no? El vestuario ¿cuál será? ¿El de hombres o el de mujeres? Bueno si eres transexual, claro y te consideras mujer (Gerard, Miembro Guardia Urbana, Entrevista Individual, GU_H)

Los obstáculos que l*s informantes observan tienen que ver con las barreras institucionales (aceptación sólo si existe el cambio de sexo y nombre en la documentación y filtro de las revisiones médicas que certifican la genitalidad de la persona) y la posible discriminación interna (los problemas que podrían originarse una vez dentro).

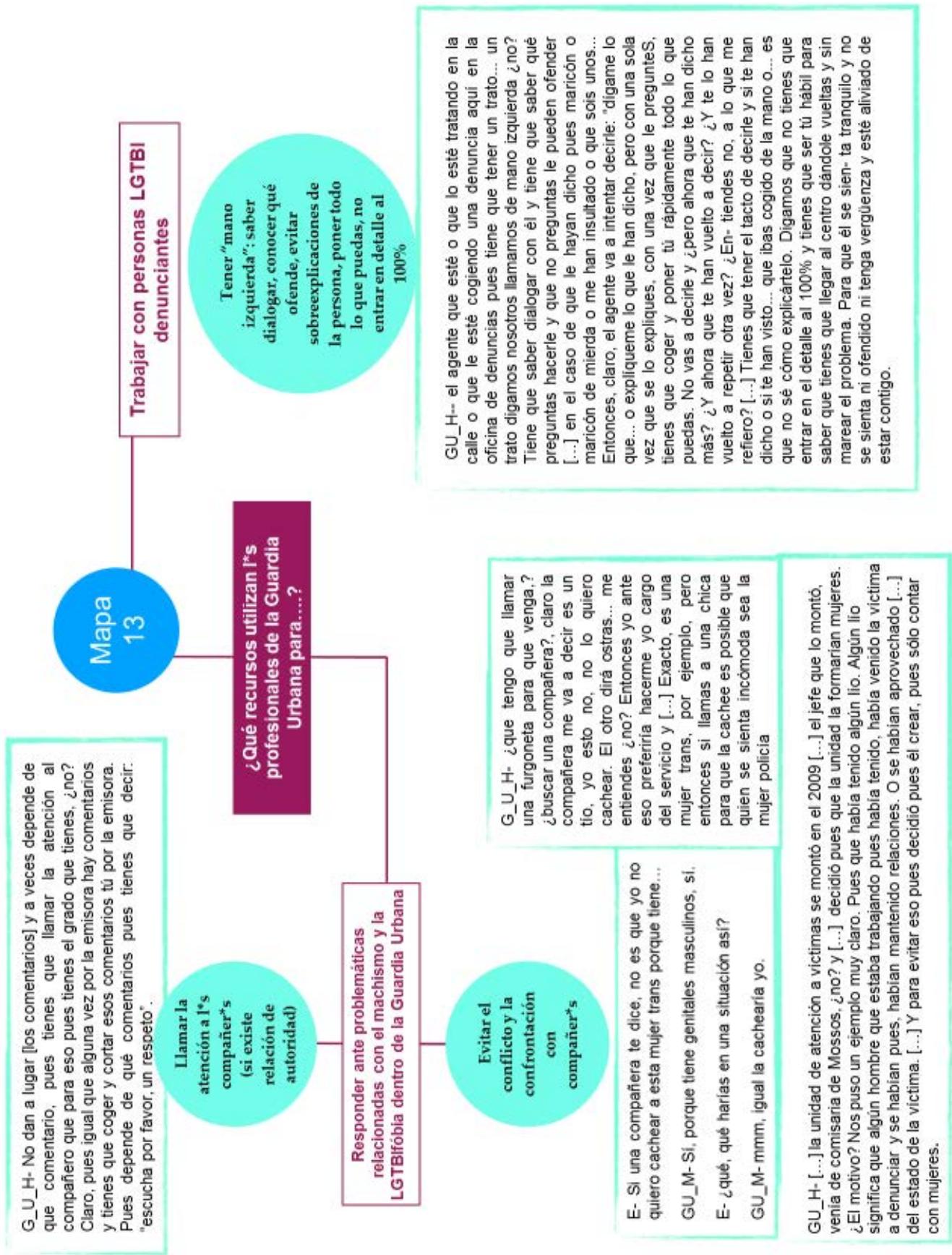
Recursos de intervención con las problemáticas relacionadas con las LGTBIfóbias

A partir de las entrevistas y el grupo focal, en este apartado recogemos los principales recursos que l*s profesionales de la Guardia Urbana relatan a la hora de atender a personas que denuncian LGTBI-fóbias y a la hora de gestionar las conductas internas, fundamentalmente los comentarios marcados por las LGTBI-fóbias y el machismo (ver Mapa 4). El conocimiento de los recursos de intervención es útil para generar estrategias de intervención, hacia dentro y hacia afuera.

Ante personas LGTBI denunciante, el recurso de intervención más

nombrado es la práctica de “tener mano izquierda”, que implica una serie de habilidades: saber dialogar, conocer qué puede ofender a la otra persona con la finalidad de no dañar y evitar que la persona denunciante tenga que explicar más de lo estrictamente necesario. Para ello, se nombran dos habilidades necesarias en quien escucha desde el lado profesional: no entrar en detalle y tratar de poner todo lo posible para que la persona no tenga que ahondar en la experiencia. Ahora bien, podemos identificar que la habilidad de “tener mano izquierda” implicará justamente un conocimiento de las realidades LGTBI por parte del personal que la atiende. De lo contrario, la práctica de “no entrar en detalle” y “poner tú rápidamente todo lo que puedas” puede redundar en rellenar lo no-dicho con las preconcepciones que cada profesional tenga sobre la población LGTBI.

Ante las problemáticas que se dan dentro del cuerpo de la Guardia Urbana (ya sea entre compañer*s o hacia personas de afuera) relacionadas con el machismo y las LGTBI-fóbias detectamos dos tipos de respuestas. La más frecuente es evitar el conflicto interno mediante diferentes recursos tal y como observamos ante distintas casuísticas. Así, en el caso de la posible incomodidad para realizar cacheos a mujeres trans por parte de compañeras del cuerpo, la salida que hallan las personas entrevistadas es realizar ellas mismas el cacheo para evitar el conflicto interno con las compañeras. La composición profesional de la Unidad de Atención a la Víctima, constituida exclusivamente por mujeres, proporciona otro ejemplo del uso de este tipo de recurso. Ante un caso en el que un profesional mantuvo relaciones sexuales con una mujer denunciante de violencia de género se opta por limitar la atención a las mujeres por parte de otras mujeres profesionales. En ambos casos, nos encontramos ante una estrategia que evita las consecuencias del problema, pero no el problema ni la conciencia sobre sus causas dentro del propio cuerpo profesional. Esta tendencia a evitar el problema se rompe, sin embargo, en el caso de las actitudes ante los comentarios machistas dentro del cuerpo cuando existe relación de autoridad, de modo que aparece la actuación de intervenir o “llamar la atención” a otr*s compañer*s de grado inferior.

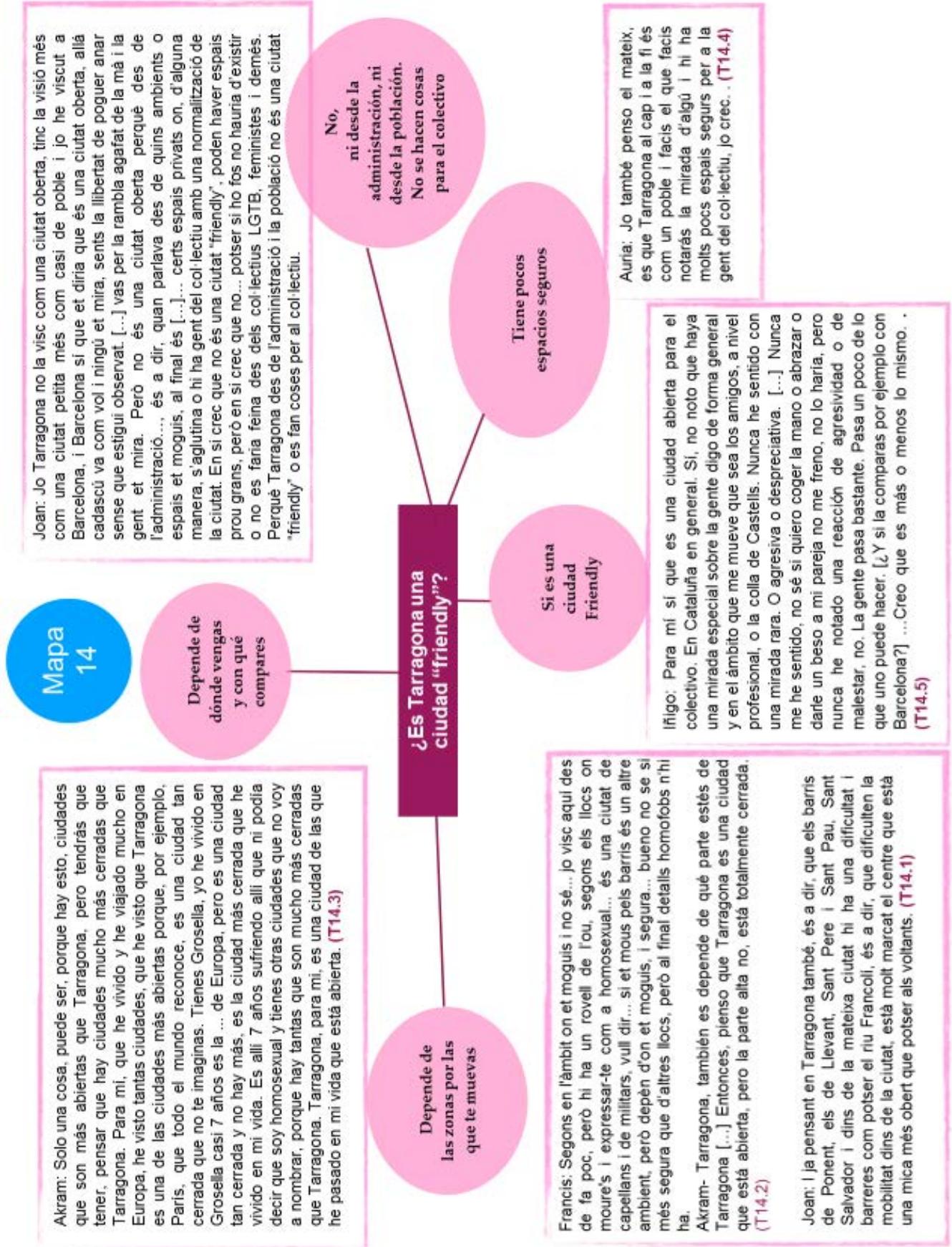


Percepción de la población LGTBI sobre seguridad

¿Es Tarragona una ciudad *friendly*?

Al preguntar a las personas LGTBI participantes en este estudio sobre la percepción que tienen de la seguridad en Tarragona para el colectivo aparecen dos debates relevantes: la cuestión de si Tarragona es o no es una ciudad “friendly” y la cuestión de si son necesarios espacios de ocio propios.

A lo largo de este estudio aparecen diversas perspectivas sobre el grado en que Tarragona es vivida como una ciudad “friendly” para el colectivo LGTBIQ+. Aunque, habitualmente, una ciudad es entendida como tal cuando las personas sienten comodidad para vivir su sexualidad, su identidad o su expresión de género libremente, el significado que este término tiene depende de cada contexto. Como veremos, para l*s participantes en este estudio, una ciudad es “friendly” en la medida en que es posible poder hablar de la identidad, poder expresar afectividad en espacios públicos, poder habitar el espacio sin ser objeto de miradas ni de conductas agresivas y poder tener espacios donde encontrarse con otras personas del colectivo. Pero también se relaciona con aspectos como el nivel de acceso a la vivienda o al empleo que, como ya vimos, puede atravesado por las LGTBI-fóbias. Ahora bien, dentro del colectivo existen grandes diferencias entre unas personas y otras por lo que la ciudad puede ser friendly para un sector y no serlo para otro. En función de todo, las personas describen la ciudad como más abierta o más cerrada dependiendo de cómo les atraviesan las exclusiones y cómo configura su experiencia de vivir en la ciudad. A continuación, presentamos las posturas halladas entre la ciudadanía en relación al grado en que la perciben como ciudad friendly; posturas que dan cuenta de esta diversidad de experiencias.



Depende por dónde te muevas

Tarragona es una ciudad que geográficamente se encuentra fragmentada debido a la distribución espacial de sus barrios que se traduce en una segmentación económica, social y cultural. En consecuencia, no todas las zonas son percibidas de manera homogénea por el colectivo, sino que dependerá del sentimiento de pertenencia que tiene la persona hacia una determinada área o de las redes que ha podido generar. Así, para Antonio el “centro” es la zona de la ciudad más segura y de mayor comodidad:

Entrevistadora: para ti, ¿cuál es el espacio dentro de Tarragona donde te sientes más cómodo como persona LGBT?

Antonio: ¿Cómo persona LGBT? Um, pues, esta parte del centro que va desde el río al mar, a lo mejor, sí. A los barrios periféricos no estaría tan seguro, pero aquí sí. Y te sientes cómodo, con tus amigos te despides dando un beso en la cara. Empecé a ver mucha gente por la mano, tomándose la mano. Yo con mi pareja no vamos de la mano, pero aquí te sientes bien, o sea, en el trabajo saben que soy gay, aquí no impedimentos. Claro, depende donde trabajes, aquí no hay problema. (Antonio, hombre cis gay, Entrevista Individual)

En este caso, el centro se vincula a la comodidad porque existe mayor visibilidad de las relaciones afectivas entre hombres gays. Por consiguiente, las diferencias centro/periferia están indicando una fractura en torno al grado de visibilidad, que es bastante extendida entre l*s entrevistad*s (Ver Mapa 14, T14.1). No obstante, esta fractura hay que entenderla también en un contexto donde las diferentes zonas de Tarragona están socialmente connotadas en torno a valores positivos y negativos. Así, es importante hacer un apunte con respecto a los barrios y la percepción que pueda haber de ellos. Los llamados “barrios de tarragona” son considerados por la “gente del centro” como los “barrios obreros”, lo que se asocia con un menor nivel económico, socioeducativo y cultural. Además, es aquí donde se aglutina una gran parte de personas migrantes tanto procedentes de otras zonas del Estado español, que llegaron principalmente durante las olas migratorias de los años setenta, como procedentes de Latinoamérica y del área del Magreb. Esta contextualización es importante para dimensionar y situar la distribución del estigma y la percepción de que, en este tipo de zonas, la “tolerancia” es inferior a la que hay en los centros neurálgicos, donde se percibe

una multitud más “cosmopolita”. De hecho, para Akram, la parte alta justamente no es una zona abierta, sino más bien cerrada, posiblemente en tanto es la zona donde él desarrolla gran parte de su vida y es objeto de actitudes homofóbicas por parte de su entorno (Véase Mapa 14, T14.2).

Depende de dónde vengas y con qué la compares

Para Akram, Tarragona es una ciudad abierta cuando la compara tanto con su lugar de origen como con zonas de Francia en las que ha vivido, donde señala que no podía decir que era homosexual (Véase Mapa 14, T14.3). Sin embargo, para Joan, es una ciudad menos abierta que Barcelona, donde también ha vivido y donde “ningú et mirá [i] sents la llibertat de poguer anar sense que estiguis observat”. Joan señala que ve Tarragona como “una ciutat més petita, més com casi de poble”, lo que en este contexto adquiere un sentido conservador y negativo. Es importante notar que la mayor densidad de los vínculos y las relaciones sociales -y el mayor nivel de control social directo- juega en contra de la sensación de libertad dado que, lo que podría ser una fortaleza, se traduce en diferentes formas de sanción social a las sexualidades no normativas través de conductas como las miradas. De hecho, para Cintia, quedarse en Tarragona es una elección a pesar de considerar más friendly ciudades europeas más grandes -entre ellas Barcelona- y escuchar la percepción de amistades que le hacen hincapié en que ella no pega en Tarragona:

Cuando, varias veces que he ido a Londres, el [Nico] siempre me decía, mi mejor amigo se llama [Nico], vive en Londres, que te he dicho, que es gay. ¿Por qué no te vienes aquí, cambias un poco, tal y cual? Pero... Ufff... O irme a Barcelona, cambiar de aires, eso me lo dice mucha gente, hay gente que me lo dice, es que no pegas aquí, tú en Tarragona. (Cintia, mujer trans heterosexual, Entrevista Individual)

Depende de quién seas

Antonio, cuya pareja es un hombre marroquí musulmán, señala las mayores dificultades para expresar afectividad en público con Joseph:

Entrevistadora: Pero ¿no te sientes muy cómodo para ir con tu pareja de la mano?

Antonio: bueno, porque él es marroquí y desde que salimos y a él le cuesta más. Pero con alguna pareja anterior había ido de la mano por

Tarragona. Y se empieza a ver chicos y chicas, muchas lesbianas también de la mano por la Rambla. Se empieza a ver ahora en las zonas comerciales sí, sí. Rambla o alrededores, sí, sí. [En el] Museo también veíamos turistas gais de Barcelona, de todo el mundo ya. Tú ves parejas gais que van de la mano, que hacen turismo bastante gay ya. En los recintos romanos entraron parejas

Entrevistadora: ¿entonces dices que tu pareja no se siente seguro?

Antonio: no, por su, le da vergüenza. Y por su religión, sí sí. Yo sí, con toda la tranquilidad. (Antonio, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Como hemos ido viendo a lo largo de este informe, las redes que cada persona tiene dentro de Tarragona en función de su posición social generan microambientes donde las relaciones sociales toman una forma concreta, como las mayores presiones de grupo que pueden existir ante personas vinculadas a comunidades religiosas. Para el caso de la pareja de Antonio, su percepción de seguridad estará ligada a este hecho que se une, como vimos, a tener que ocultar su orientación en su empleo.

Akram expresa también ser objeto de miradas en la Rambla si, por ejemplo, hace alguna manifestación de cariño al chico con el que esté paseando. En este caso, las miradas de las personas se enfocan sobre ellos, no solo por ser una pareja gay sino que el hecho de tener “rasgos” marroquíes. Entre la población autóctona también existe una ruptura de expectativas cuando al ver a un chico “marroquí” gay, dado que se espera que esta persona sea “musulmana” y por tanto está rompiendo las normas de la religión que se le atribuye.

No es friendly porque no se hacen cosas para el colectivo

La percepción del grado en que Tarragona es friendly para el colectivo está atravesada por si se percibe o no que el colectivo es tomado en cuenta en la vida cultural que se genera en la ciudad. En este sentido, Joan expresa su percepción de que “Tarragona des de l’administració i la població no és una ciutat friendly [perquè] no es fan coses per al col·lectiu”.

No es friendly porque existen pocos espacios seguros

La categorización de Tarragona como un pueblo, más que como una ciudad, en el sentido ya comentado, pasa también por la identificación de pocos espacios seguros para el colectivo como señala Auria (Ver Mapa 14, T14.4), aspecto que trataremos con más detalle en el apartado siguiente.

No es friendly porque la gente no está abierta a contratar a personas trans

Cintia, mujer trans heterosexual, vincula la percepción del grado en que Tarragona es friendly a la normalización del acceso al empleo para las personas trans. Para ella, es “cerrada” en la medida en que la gente tiene miedo de contratar a personas trans que sean visibles:

Yo creo que no. Yo creo que no... Porque ya te digo hay mucha gente que aun así es cerrada de mente y no ve las cosas ...en plan como te he dicho que es una persona que al fin y al cabo la van a contratar para un trabajo y ya está. Quizá lo llevan más a lo personal de pensar...qué podrán pensar si tengo a esta chica contratada aquí, ¿no? O a este chico... [...] No porque es una ciudad más grande, pero Barcelona está muy en plan con el LGBTI, hay muchos gays, muchas más lesbianas, muchas más trans que los que hay aquí entonces está más adaptada porque no les queda otra. Como hay más allí. Es como cuando yo he estado en Londres, he visto trans en el H&M, en cualquier lado. Aquí no he visto...Yo sí que conozco una chica que es de aquí Tarragona también que lleva mucho más tiempo que yo en el proceso y ya está acabando y sí que la he visto de...de camarera en algún lado, pero ella me ha contado que a lo mejor en una tienda de ropa no la han cogido o tal y cual. Cuando por ejemplo el sitio donde va a echar el currículum o van a trabajar no saben nada de su pasado. Por lo tanto, son todos nuevos, ¿qué van a saber qué has sido tú antes? Pero bueno. (Cintia, mujer trans heterosexual, Entrevista Individual)

Sí, es una ciudad friendly porque puedo expresar afectividad

Entre l*s participantes en el estudio, encontramos también la vivencia de que Tarragona es una ciudad segura y friendly, lo que vinculan a la expresión de afectividad sin ser objeto de miradas o agresiones (Ver Mapa 14, T14.5) Las personas participantes que manifiesta esta postura se mueven y tienen su cotidianidad especialmente en la parte centro de Tarragona y no hicieron

valoraciones sobre los llamados barrios. Se trata de una percepción que viene de parte de hombres cis gays no racializad*s. Las posturas más ambivalentes y que generaban más matices provienen de otras zonas del colectivo, como mujeres cis lesbianas, personas no binarias, trans u hombres cis gay joven marroquí. Es importante notar que el nexo entre seguridad y empleo es introducido por una mujer trans, lo que indica que el significado de la comodidad y la seguridad para el colectivo trans se mueve aún en el margen de la garantía de derechos básicos.

Comparando Tarragona: desmontando estereotipos de la Europa “abierta”

Desde su experiencia vital, Iñigo, que ronda los cincuenta años, compara Tarragona con la Francia que vivió de joven. Comienza hablando de la “Francia” de 20 años atrás para señalar que, aún hoy en día, considera que su país de origen es más cerrado y “menos tolerante” con el colectivo:

Entrevistadora: ¿en qué...qué destacarías de diferente, entre esta Tarragona y la Francia que tú viviste más de joven?

Iñigo: la naturalidad de una relación entre dos hombres...O dos mujeres, pero pongo dos hombres porque es mi caso. Eh...El hecho de ir cogido de la mano o darse un beso, eso...Chocaba más en Francia. Es más un país de ... no quiero saber. Haz lo que quieras, pero no quiero saber. Por lo menos digo era hace 20 años, a lo mejor ha cambiado. Pero tampoco tengo esa sensación cuando voy a...cuando voy a Francia, porque no sé, en Barcelona es bastante natural de ver parejas homosexuales en la calle, te das cuenta, se ve que es una pareja. En Francia, en París, me parece que no todavía. Que mucho más... Que no es tan natural, yo creo que en Francia no se atreven tanto a... a tener un comportamiento natural de si tengo ganas de coger de la mano pues lo hago. (Iñigo, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Iñigo valora que en París no es tan natural como aquí ser una pareja gay y sentirse cómodo en la ciudad. Por su parte, Akram, en el grupo focal, contaba que había sufrido fuertes discriminaciones en Bélgica, aspecto que fue objeto de sorpresa para el resto de integrantes del grupo. Aunque es evidente que las ciudades europeas son territorios desiguales y heterogéneos, tanto internamente

como entre sí, aparece extendida la representación de Europa como un espacio abierto y homogéneo respecto a los derechos LGTBI y la igualdad de facto. En dicho imaginario cultural, existe la idea de que, si el país tiene un estado de bienestar más sólido, es más “europeo”, más nórdico, más “avanzado” tecnológicamente o pertenece al centro de los países de las economías del capitalismo, existirá en la población una mentalidad más abierta a la diversidad. Los testimonios de este estudio evidencian esta idea y la refutan a un tiempo.

¿Hacen falta espacios propios para el colectivo?

La postura más extendida entre las personas entrevistadas es que hacen falta espacios de ocio y de socialización en Tarragona para el colectivo LGTBIQ, matizando la necesidad de que no se convierta en una forma de crear “guetos”. Hablar de espacios propios genera implica aclarar que es necesario abordar el objetivo de que cualquier espacio de ocio y socialización sea un lugar friendly para el colectivo del que formar parte en condiciones de igualdad. De esta manera, los espacios propios y la creación de entornos LGTBIQ-positivos en todos los ámbitos se plantean como estrategias complementarias y no en competición (ver Mapa 15, T15.1).

Al ahondar en el tipo de espacios propios que se requieren en la ciudad de Tarragona aparecen dos necesidades a abordar: los espacios nocturnos y otros espacios de socialización.

A) Espacios de ambiente y ocio nocturno. El espacio de ocio nocturno facilita las relaciones sociales entre personas del colectivo y que “ayuda” sobre todo a un periodo de edad más joven que puede necesitar una cierta comodidad en el espacio para sentirse segur*, socializar y establecer relaciones personales con una mayor facilidad (ver Mapa 15, T15.2). De hecho, Antonio, informante cis gay, constata que Barcelona es el recurso que utilizan muchas personas de Tarragona para encontrar lugares friendly (siempre que puedan permitirse abordar los costes), planteando que contar con espacios de “ambiente” locales podría relajar la intensidad del crusing (ver Mapa 15, T15.3). Si bien no todas las personas que han participado manifiestan que acudirían a este tipo de lugares, coinciden en que son necesarios para poder vivir su sexualidad con mayor seguridad y distensión.

La problemática de este tipo de espacio en otras ciudades ha sido la forma en que se han puesto en marcha, asociándolos a consumos difícilmente sostenibles para personas con escasos recursos económicos y ha contribuido al proceso de gentrificación de determinadas áreas céntricas²⁷.

B) Espacios de socialización no vinculados al ocio nocturno. Paralelamente, se expone la necesidad de espacios de socialización que no estén vinculados al ocio nocturno, sino que generen otro tipo de actividades culturales y vinculadas a los intereses del colectivo. Entre ellos hablan de cinefóruns.

Conductas discriminatorias con el colectivo LGTBIQ+

L*s participantes LGTBI del estudio nombran diversas formas en que se manifiestan las conductas discriminatorias hacia el colectivo. El Mapa 16 recoge las formas de discriminación: insultos y otras formas de exclusión o aislamiento (sean directos o indirectos), la invisibilización-devaluación del lesbianismo, la violencia intragénero y las agresiones físicas a personas trans. El machismo del lenguaje y las expresiones de masculinidad hegemónica forman parte de la matriz en la que se despliegan estas LGTBI-fóbias. Dejamos para el final el caso de Cintia, mujer trans, para adentrarnos y analizarlo con mayor detalle ya que está especialmente ligado a la relación con los cuerpos de seguridad y el sistema judicial, que abordaremos también al final de este apartado.

²⁷ Para el caso de la ciudad de Madrid, véase Fernández-Garrido, 2017.

**Mapa
15**

Soraya: yo pienso que sí, está bien. Pero también pienso que no, porque...realmente, un bar, un lugar de ocio, una discoteca, da igual...debería ser igual para todos.
Melania: Ghetto, que no haya ghetto
Soraya: El problema viene de, si yo voy a Pachá y me discriminan y voy a Chueca y no, en Pachá tendría que ser como en Chueca porque, por qué me tienen que discriminar. Es como si va un heterosexual a Chueca y se lian con él a palos, pues no. Entonces creo que todo tendría que ser igualitario. Que si se pone, pues bueno, que ya está bien.
Tania: Pero como no lo es, por eso hay sitios...
Soraya: Efectivamente. Pero que el problema deriva de ahí. Que si yo me voy a una discoteca de... diversidad de mucha gente y no es igualitaria a que si me voy a un bar de lo que sea, pfff, pues el problema deriva de algún sitio. O sea, no tendría porqué ser así. Desde mi punto de vista, obviamente, como siempre. No sé

Si, hacen falta otros espacios de socialización que no sean discos de ambiente

¿Hacen falta espacios de ocio y socialización de "ambiente" o friendly en Tarragona?

Si y no. Debería ser igualitario, pero como no lo es, es necesario

Iñigo: Yo creo que sí, siempre hace falta. Porque...Hace falta...eh...bares y locales de noche para salir. Yo antes estaba bastante...No en contra, pero no iba yo a esos lugares, ¡tampoco voy actualment! Pero antes les veía inútiles, totalmente inútiles, esos locales. Porque me parecía que era como vivir en un gueto. Pero...también son necesarios porque facilitan. Facilitan...yo mi...Justamente el hecho de no ir a esos lugares hace que mis últimas parejas las he conocido a través de internet o de aplicaciones. Pero es verdad que cuando vas a un local gay, ves a un chico, no tienes que hacerte la pregunta. Si es o no es gay. Facilita, facilita sí. Si, eso facilita y te permite ser más natural, más ti mismo. Si eres un...Digo en un intento de ligue o lo que sea. Entonces ahora sí que lo entiendo mejor, antes, si te digo la parte gueto a mí me fastidiaba bastante. (T15.2)

Si, son necesarios para poder ser más natural. Facilita las relaciones sociales y personales

Antonio: Solamente te digo unos pubs o una sauna y un pub o algo así. Y incluso habría menos gente haciendo el cruising porque una sauna... tu encuentras un armario y ... una sauna y un pub y ya está. Ya está porque hay playatas muy chulas. Está bien. Fallaría esto y ya está. No tocaría nada más. (T15.3)

No sé si hubiera actividades gays, por ejemplo, hemos hablado de hacer un cinefórum que en el pub se intentó. Hay un pub que aquí que después lo pusimos en un pub, pero esto pub duró tres o cuatro años y cada semana hicimos películas gays. Como no iría... ya está bien así. Pero la gente abiertamente gay pues les da igual ir a un sitio de gays como es tan fuera del armario que pues. A lo mejor es lo necesita más. ¿Sabes lo que quiero decir? O un pub. Pero una persona que esta en el armario o que está casado ya, casados con mujer te hacen salitas gay, no. Pues .. gay, voy a hacer una familia. Creo yo, pero no lo sé. Pero una persona que es abiertamente gay, pues si que, si algo como el cinefórum lo que se está haciendo en Reus, lo dicen de hacer en Tarragona o cosas así.

Si, pero que no hayan guetos

Tania: Si, yo no estoy de acuerdo con los guetos y tal, pero si que estaría bien, porque igual hay gente que viene nueva, conoce gente. Y luego ya solo que esté, el sitio, la otra gente dice, hostia mira, pues está este sitio aquí y tal. Y no tiene porqué ser...Quiero decir, que puede estar bien, ¿no? Porque entonces la gente igual piensa, hostia, pues mira este bar. Esta gente existe, están aquí, no son extraterrestres" (T15.1)

**Mapa
16**

**Insultos,
miradas y
comentarios
despectivos**

Akram: Si, yo me ha pasado que el primer día que me han traído al centro, he venido, me acuerdo, con pantalón corto y tejanos y estaba... como decir, como estos de las chicas, no sé... Y cuando entro, de la puerta hasta que yo me iba a la habitación, he escuchado mil veces la pregunta de: "si eres gay o no" y es más no dicen: "ah eres homosexual o no, eres maricón" la palabra que usan. Hay chicos que salen de solo de la ventana, si miran: "ah, hay un maricón aquí en el centro!" y yo estoy: ay, madre mía cómo voy a pasar el tiempo aquí... Y cuando más llego a la casa, donde voy a vivir, había sólo marroquíes, había sólo un senegalés que me conocía antes del otro centro y los trece demás son todos marroquíes, y los trece: "eres maricón" me han seguido a la habitación, "eres maricón, has tenido un novio, como lo has pasado..." sabes, las preguntas... El primer día lo ha pasado fatal, casi no he dormido de tanto pensar cómo la gente puede preguntar estas preguntas. **(T16.1)**

Entrevistadora: Os sentís còmodos por ejemplo para una manifestación de cariño, para daros un beso, en la colla.
Ífigo: Si, al cien por cien. Sabiendo de que claro es un grupo de más de 200 personas, pues que habrá de todo... Y además hay todas las edades, pero me es igual. A menos que aquí en este grupo pues escuchas más comentarios... Las típicas bromas de aquí no somos maricones y todas estas cosas, un poco de palurdos. Y una vez hice, justamente uno que ya lo llevaba con otro am... dos, que llevaba maricones, maricón, maricón, maricón y al final uno dijo... Y es que aquí no hay maricones. Yo estaba justo al lado y le dije "habla por tí". Y... se calló enseguida, calló enseguida y desde entonces yo no lo he vuelto, no he vuelto a escuchar este comentario por parte suya... Eh... Por lo menos estando yo al lado. Y no me dijo nada, se quedó callado. **(T16.2)**

**¿Existen conductas
discriminatorias en Tarragona?**

**Agresiones a
personas trans**

Cintia: En una discoteca me pasó, estaba de fiesta y me vino un chico y me dijo en mi cara "travolo" y bueno, le metí un bofetón. Le metí un bofetón, vino el de... seguridad y lo echaron de la discoteca. Pero si que voy notando hecho puntuales en plan con hombres. [...]
También me pasó con una chica, con una camarera, que vino un amigo, nos fuimos a tomar unas copas. Es una chica que yo no la conozco de nada, simplemente es camarera de una discoteca que yo voy mucho. Pues, nada, fuimos a pedir unas copas, el que iba conmigo dijo qué quieres tomar, fue a la barra y vi que la camarera hablaba mucho con él. Y vi como unos gestos de él que no me gustaron. Y vino cabreado, y le dije, qué ha pasado, y se ve que cuando él fue a pedir los cubatas, le dijo: escúchame, que sepas que con la que estás es un tío. Ella le dijo a él. Y él le dijo: escúchame, es mi amiga, ni se te ocurra volver a hablar de ella, ¿vale? Y yo en plan, wow, es gente que no me conoce, o sea, que me conocen a lo mejor de que hablen de mí, pero no sé ni quién son. [...]
Joder, y he pasado mucha... O sea, yo estado por mi barrio andando y a lo mejor a estado él con su grupo de amigos y me ha dicho de todo chillando, y yo andando sola por la calle. [hablando con un juez] Yo se le dije, que yo me sentía humillada, que yo pasaba una vergüenza cuando iba por la calle y me insultaba y de todo. Y encima en el barrio que nos conoce todo el mundo y tal. **(T16.3)**

**Violencia
intragénero**

**invisibilización
y devaluación
social del
lesbianismo**

Melania: lo que os falta es un buen rabo, y ahora yo aquí tal, ¿no? Perdonad que hable así.

Soraya: episodios de pues te acerca un chico o el grupo de chicos y suelta el típico comentario de... Pues... lo que ha dicho ella, no habéis probado un buen rabo, o...o no sé qué, buah, tonterías, que al final ... tal como ellos son.

Insultos, miradas y comentarios despectivos

Los insultos y los comentarios despreciativos y descalificadores son recibidos de forma directa y, en otras ocasiones, de manera indirecta. El primer caso se corresponde con testimonios como el de Akram, que nos cuenta su experiencia concreta en un centro donde convive con otros trece adolescentes marroquíes como él. Akram apuntaba también conductas descalificadoras y discriminatorias en otros lugares del espacio público (ver Mapa16, T16.1).

Los insultos y comentarios que se reciben de manera indirecta dan forma al caso de Iñigo (ver Mapa 16, T16.2), quien relata su experiencia en una “colla”, un espacio de ocio y asociativo, donde, si bien expresa no haber sufrido comentarios directamente sobre su persona, sí que experimenta episodios en los que sus compañer*s utilizan el término “maricón” como insulto delante suya. Iñigo presenta una expresión de género cis heterosexual, lo que hace que su homosexualidad no sea “visible” al resto, lo que posiblemente le protege de recibir comentarios directos. Su apariencia, así, le aporta un grado de “protección” sobre este tipo de ataques, aunque expresa que él no esconde su orientación sexual, acudiendo a la Colla frecuentemente con su pareja donde dice sentirse cómodo para manifestaciones de afecto o para visibilizar su orientación sexual. En todo caso, los comentarios o las palabras descalificadoras son vividas como una agresión indirecta con la que se siente afectado y apelado a reaccionar. Explica que debería erradicarse este tipo insultos o palabras que “hacen daño”:

Iñigo: sí porque las palabras, aunque no haya una intención de desprecio o de...agresividad, tienen poder de por sí. Entonces yo soy partidario de que estas palabras se tienen que quitar del lenguaje. Tampoco cuesta tanto. Es hacerlo. Entonces...Difícil que sea con amigos o... gente de un mismo ámbito como una Colla sí que yo tengo tendencia a reaccionar. A...provocar un poco un efecto espejo visible.

Entrevistadora: bueno, como una militancia al final un poco

I: sí es eso, pero no más allá de eso. Yo entiendo perfectamente que está desde hace décadas en el uso común la palabra, expresiones como “no somos maricones”, que se dice un poco fuera del contexto LGTBI y de actual, pero hay que quitarlas, hay que quitarlas porque...Y sobre todo en un ámbito como una Colla, porque a mí edad pues yo ya paso un poco de todo, pero en adolescentes y que se están, que están pues creando y si ya tienen por lo que sea, dificultades para asumir su propia

homosexual. Si tienen que aguantar eso, pues tampoco es una ayuda. Entonces...

Entrevistadora: el contexto no estaría ayudando a...

Iñigo: no. No. Y hablo de adolescentes, pero también hay gente de 30 o 40 años que todavía

Entrevistadora: que sí que pueden tener dificultad para...

Iñigo: Dificultad para eso porque hoy en día ha mejorado mucho pero aún no es fácil... y ...asumir públicamente, o incluso asumirse como homosexual, y ese, este tipo de comportamiento no ayuda. Aunque no haya agresividad ni desprecio detrás, pero no es una ayuda porque el peso de las palabras es...es muy elevado (Iñigo, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Lo que nos plantea Iñigo es una problemática social atravesada por un machismo generalizado que, más allá del ejemplo concreto, se experimenta en diversos espacios. Igualmente, nos permite comprender que la discriminación no es solo un acto dirigido de manera individualizada contra alguien sino una atmósfera marcada por un lenguaje machista y heteropatriarcal que se vive como un hándicap, una barrera para que las personas puedan sentir que un espacio es friendly o cómodo para vivir la sexualidad de una manera libre y, sobre todo, para mostrarse desde la espontaneidad.

En el caso de las mujeres lesbianas participantes en el grupo focal relatan conductas relacionadas con miradas que se dirigen a ellas con extrañeza:

Paula: Las chicas normalmente es más...o sea, es más con mirada. Yo he tenido una experiencia de ir con una chica agarrada de la mano y era en plan, qué asco, o no sé qué. Creo que, es más, están más cerradas, no te dirán nunca ay no sé qué pero te mirarán mal o harán algún gesto.

Soraya: Sí, ¡porque me da igual si me dicen algo no te preocupes que yo voy a ser más que tú, siempre! Me va a dar igual y más si me estás agrediendo por esto. Pero sí que es verdad que, a lo mejor, ir por la calle y alguna mirada o algo así, a lo mejor sí que hay. Yo ir por aquí por lo que es la ciudad, por la Rambla o por tal, y recibir algún insulto o algo así, yo no. Aquí en Tarragona, no. Pero sí pues que o miran, o como que miran, y cuando se van a cruzar contigo bajan, en plan, como no sé, ¡no sé como si hubiesen visto yo qué sé! (Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

Lo que reflejamos aquí no tiene por qué expresar la totalidad de las conductoras directamente discriminatorias que reciben las mujeres lesbianas en Tarragona, si no que nos da una idea de lo que hay, pero no nos permite afirmar que lo que no aparece en los testimonios no pase. Las conductas discriminatorias están

relacionadas también con el nivel de visibilidad y exposición, por lo que habrá que verlo según las áreas y según otros factores, como el origen cultural y étnico de la persona, que regulan y modulan el grado de visibilidad.

La invisibilización y devaluación social del lesbianismo

La falta de puesta en valor de las relaciones sexuales entre mujeres cis, puede tomar la forma de una erotización y sexualización del lesbianismo como una conducta dirigida hacia los hombres. Como señala Melania, este imaginario es expresado frecuentemente por parte de hombres cis heterosexuales bajo la forma de explicar el deseo lésbico como una ausencia de saber lo que es “estar con un hombre”, o una “falta” de experiencia sexual con hombres con genitales masculinos:

Bueno es que es una fantasía sexual masculina, y esto lo que pasa que los videos heteros porno, vale, en donde las...en la introducción casi siempre suele ser...Yo he visto, ¿vale? De todo tipo de vídeos porno, de chicos, de chicas, de todos, de todos. Porque soy muy mirada, me gusta ¡je! Pero no en ese sentido. Y entonces siempre empiezan muchas veces con dos tías. Y son, o sea, para público masculino. Vale. La fantasía ya son dos mujeres, que si te beso, lamiéndote y comiéndote...Él, se mete él, ¿no? Entonces yo creo que eso también es un poco lo que se viene vendiendo desde, desde que existe esto ¿no? y, o sea, esa información pues claro, esa fantasía, pues, ven dos chicas y en seguida. A mí ya no me pasa, ¿eh? Yo ya no soy fantasía, ¡je! ¡Hombres! (Melania, mujer cis lesbiana, Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

Más adelante, Melania da cuenta del carácter culturalmente arraigado de esta creencia en que la relación entre mujeres no es una relación “de verdad” y que tiene “poca consistencia”, que ella ha recibido desde que era joven:

Me, me permites ahora un... una frase de estas que me recuerda mi juventud, en la que mi madre decía que...Que bueno, hablaba mi padre, mi madre, me decían, tú lo que te pasa fill meu, és que encara no has conegut a l'home de la teva vida. Entonces yo iba con chicas porque todavía no había conocido al hombre [con énfasis] que era el amor de verdad, el hombre de mi vida. Un poco viniendo a colación por las historietas estas pues cuando tenía yo vuestra edad. ¿Qué quiere decir? Que tampoco es que te pegaran la tal bronca, si yo hubiera sido un chico, vete a saber lo que hubiera sido en esa casa. Pero al ser una chica, no te cog...Ya se le pasará. Ya aparecerá el que la enamore, y ... porque claro, tenía una generación, era como se pensaba entonces. Y entonces no se cogían en serio, es lo que me ha recordado, lo que tú has dicho,

que no es, no es...Menos pecado, pues, dos chicas que dos chicos. [...] Esto es un poco...Que no quería yo contar aventurillas, pero claro, es que jeje [comentan a la vez]. Puedo ser vuestra abuela, o sea que...pues veo que, de alguna manera, pues, aunque hay una diferencia de generación importante, pues...El concepto, la idea de la poca consistencia que tiene una relación entre dos mujeres...por lo visto debe todavía quedar que no...pues...como cuando yo era joven. O sea, que van cambiando las cosas, pero muy poquito a poco. (Melania, mujer cis lesbiana, Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

En ocasiones, esta falta de puesta en valor del deseo y las relaciones sexuales entre lesbianas y bisexuales se confunde con un cierto privilegio de pasar desapercibidas y no sufrir las consecuencias de una discriminación directa. Así, Melania interpreta que para las mujeres lesbianas ha sido más fácil la “expresión” de afecto en el espacio público porque se mezcla la idea de amistad con el estereotipo patriarcal de que las mujeres son más afectuosas o cariñosas lo que ha facilitado el “disimulo” de una relación:

De todas maneras, es que también depende mucho, a ver, socialmente, también ha estado más tolerada ciertas, eh, las mujeres, las chicas por la calle, siempre hemos cogido de la mano a la hermana, a la amiga, nos hemos dado un beso. Ese tipo de, de, cariños, han estado siempre bastante tolerados en la, en la...a ver, no en plan morreo y tal, pero que dos chicas vayan cogidas de la mano, yo era joven y ya se cogían. Y eran amigas del colegio. Quizás no eran, eh, pareja para nada. Es...el problema era cuando eran dos chicos. Los chicos ya no ahí. Ahí hay mucha discriminación. Las muestras de afecto, el tocamiento, el beso, el arrumaco, en una, entre dos chicas no tiene que suponer que haya una relación de lesbianismo. Porque la mujer, en la mujer, quizá se ha mostrado siempre y se le ha tolerado esa, ese mostrar ese afecto. Ese besarse, ese abrazarse...Y a los chicos quizá no estaba tan permitido. Porque eso era ya mariconeo, ¿no? Ese machismo, que luego nombraban así. Y entonces quizás ellos, bueno, les han atizado más, siempre. (Melania, mujer cis lesbiana, Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

Esta confusión que hace pasar el hecho de ser objeto de la invisibilización y el borrado social por tener un privilegio (el disimulo) suele conducir, incluso dentro del propio colectivo, a comparativas en las que la supuesta facilidad de las parejas lesbianas para pasar desapercibidas se contrapone a la dureza con la que socialmente se tratan las relaciones entre hombres cis gays. Aparecen entonces en una especie de competencia donde se pierde de vista cómo funcionan las dinámicas de reconocimiento y violencia (física y simbólica): a mayor reconocimiento, mayor violencia (caso de las parejas gays), a menor

violencia, menor reconocimiento (caso de las parejas lésbicas). En el transcurso de su relato, Melania, va situando la invisibilización como el producto de una situación de doble discriminación (por género y por orientación sexual) en el caso de las mujeres lesbianas:

Hemos padecido discriminación por dos razones. Por ser lesbianas y por ser mujeres. Vale. O sea, tenemos dos frentes o un frente más que el que tienen las mujeres heterosexuales. O sea, por partida doble. Por ser lesbianas y por ser mujeres, con lo cual...ahí hay que estar como muy preparada a nivel psicológico, muy informada, muy asesorada y no sé cómo vosotros ahora la juventud, porque yo ya tampoco salgo tanto, pero me da a mí que no deben haber cambiado mucho las cosas. (Melania, mujer cis lesbiana, Grupo Focal Ciudadanía 2, GFC2)

Violencia intragénero

Con violencia intragénero nos referimos a la violencia física o psicológica entre personas del mismo género que mantienen o han mantenido vínculos sexo-afectivos. A lo largo de la investigación, encontramos algunos testimonios referidos a personas conocidas por quienes han participado en el estudio. El relato de Íñigo proporciona algunas claves para abordar las expectativas que presentan hombres cis a la hora de acercarse a los cuerpos de seguridad para denunciar casos de violencia intragénero:

Íñigo: Conozco a un chico, en Barcelona, que tuvo problemas de este tipo con una pareja violenta. Y...Un día que realmente se sintió realmente en peligro, que peligraba su vida, llamó a los Mossos d'Esquadra y nos contó después la reacción que tuvieron fue...fue perfecta. Fue perfecta, que primero cuando llamó le hicieron preguntas para entender la situación y dijo, en ningún momento el hecho de que estaba hablando de mi marido tuve la sensación de que entraba en evaluación. Que...cuando entendieron que ...era pues, estaba en riesgo por parte de su marido la rapidez de actuación no hubo en plan broma, es una broma o lo que sea, no, no. Evaluaron la situación en plan hay un hombre que está intentando... que tiene un comportamiento muy violento con otra persona. Que esta otra persona sea mujer, hombre, o niño o lo que sea. Y luego cuando le atendieron que entraron en su casa y arrestaron a su pareja, a su marido, eh...La forma de atenderle fue exquisita, según él. Entonces sí que lo veo, sí que lo veo, sí. Y por eso seguramente participa que, aunque el cuerpo o los cuerpos de policía aún para mí tienen esta imagen un poco conservadora y rancia, también por varias historias de este calibre, o personas que conozco que son Mossos d'Esquadra...Lo haría porque eh...sé que este cuerpo, en este cuerpo hay personas que son capaces, que tienen unas calidades humanas para, para atender este

tipo de situación. Y no sé si es por ellos o porque han recibido formaciones, eso no lo sé. Pero por lo menos lo hacen bien. Entonces sí que lo haría...Sin...Sí, sin problema. (Iñigo, hombre cis gay, Entrevista Individual)

Iñigo nos explica una buena experiencia con Mossos d'Esquadra, donde se sintió bien atendido. En este caso, vemos que uno de los “miedos” o “problemas esperados” que tenía el hombre que llamó a Mossos era no ser tomado en serio, o ser objeto de burla, ya que, explica justamente que no esto no ha sucedido. Esto nos indica que, tomar la decisión de hacer una denuncia, implica la expectativa de que será arriesgarse a padecer este tipo de discriminaciones en el colectivo de hombres cis gays. Si bien la experiencia con el cuerpo de seguridad es calificada de “perfecta”, observamos la tendencia a pensar que la situación de violencia intragénero será puesta en duda, “evaluada” o bien será motivo de burla y no tomada en serio.

Agresiones a personas trans

Las personas trans participantes en este estudio concentran las conductas recibidas más graves y el impacto mayor de la LGTBI-fóbia, incrementado cuando además son migrantes. En este apartado, introduciremos el relato de Cintia y Diana, dos mujeres trans, catalana y brasileña, respectivamente, cuya experiencia confluye en el trato recibido por el sistema judicial tras el procesamiento de denuncias.

Cintia vive y trabaja en Tarragona. Frecuenta lugares de ocio nocturno en los que ha sido objeto de varios tipos de agresiones. Por un lado, los insultos directos dirigidos hacia su persona, llamándola “travolo” (un calificativo especialmente despectivo y agresivo para las personas trans) (ver Mapa 16, T16.3). Por otro lado, ha sido objeto de agresiones directas en una discoteca, donde un hombre cis le levantó la falda sin su consentimiento, con la intención de hacer visible sus genitales y descalificarla como mujer bajo un marco de “burla” y de humillación. Podemos interpretar el episodio en el que se intenta una supuesta “delación”, en la que la persona intenta poner en evidencia la identidad sexual previa de Cintia, para desacreditarla como mujer. En el seno de la

discoteca, relata otro episodio de hipotética delación sin agresión física: la camarera advierte al amigo que la acompañaba de que, en realidad, no se trata de una mujer, diciéndole que “esa con la que estás es un tío” (véase Mapa 16, T16.3).

Los episodios de agresiones no se limitan a las discotecas y espacios de ocio nocturno que, sin duda, son un lugar especialmente vulnerable, sino tiene lugar también en su barrio. De este modo, un hombre vecino, que durante largo tiempo le propició insultos directos en espacios públicos, acaba por intentar agredirla lanzándole una piedra, lo que lleva a Cintia a hacer interponer denuncia (véase Mapa 16, T16.3). Así nos cuenta Cintia su vivencia de los insultos y de la experiencia que tuvo al contárselo al juez:

Sí. Pero dije...No, no, él no me lo preguntó, yo se le dije, que yo me sentía humillada, que yo pasaba una vergüenza cuando iba por la calle y me insultaba y de todo. Y encima en el barrio que nos conoce todo el mundo y tal y cual. Se lo expliqué y ya está, me dijo que vale, no dijo nada más. Es que me acuerdo perfectamente, de él, de quién es y todo. Ahí se quedó. [...] La última vez, bueno cuando pasó lo del juicio me dijo el juez, ¿“cuando él te insultó tú respondiste?” Y yo le dije que sí. Digo, llevo años que me dice de todo por la calle y si yo no le contesto, me quedo callada, y encima me tira con una piedra...menos mal que no me dio. Porque si me llega a dar con la piedra...Pero bueno, ahí se quedó el tema. (Cintia, mujer trans heterosexual, Entrevista Individual)

Si bien no ha vuelto a tener problemas después del proceso judicial, tampoco cree que la persona haya sido penada por lo que hizo lo que le hace pensar que no la tomaban en serio. Se cuestiona si le ha valido la pena pasar por todo ello, con la tensión emocional y psicológica que supone, poniendo en duda si volvería a denunciar un caso de este tipo. Cintia reconoce que el trato que tuvo en sus diferentes episodios por parte de Mossos d'Esquadra ha sido siempre correcto, amable y ha recibido apoyo para denunciar. Destaca, sin embargo, el recorrido posterior: una ausencia de seguimiento y respaldo que resta continuidad a ese “sentirse bien atendida” que describe con los cuerpos de seguridad. La forma en que transcurre el proceso dentro del sistema judicial quiebra así la confianza en el sistema en sí, lo que acaba incluyendo a los cuerpos de seguridad que, a pesar de haber dado una buena atención en su caso, forma parte de un circuito que finalmente, para ella, fue fallido:

Que yo tengo que reconocer que a raíz de esto se ha cortado. O sea, yo paso por una acera, y si él viene delante, se cruza de calle. Me parece genial. Pero que no logre tener ni una medida, de que dices, a este chico le ponen una orden de alejamiento. O sea, él no tuvo ninguna medida de castigo, él además salió de rositas, porque yo estuve semanas por mi barrio escuchando, le has denunciado para qué, de qué te ha servido. ¿sabes? Y eso sí que me hundió mucho, y yo me fui a Mossos d'Esquadra con el chico que me tomó la denuncia y lo hablé. Y hablé y se lo conté todo que me había parecido muy fuerte que no le hubiese pasado nada, que el juez lo hubiera absuelto y ya está. Y nada, me dijo el policía, bueno él policía ¿qué me va a decir? Tampoco puede hacer nada. Me dijo que no me preocupara de nada, que, si había un indicio de otra cosa con ese chaval, otra vez, otra denuncia, y ya está. Que no la ha habido más y ya está. Pero que yo me quedé... Claro, a mí el policía me explicó que todo el tema era por odio, homofobia, lo de transgénero y tal y cual, y luego me voy a juicio que estuve toda la mañana llorando en el juzgado y pasa lo que pasa... El chaval salió riéndose de la sala. Riéndose mirándome a la cara. Y el juez ahí sentado. Me quedé... Terrible. (Cintia, mujer trans heterosexual, Entrevista Individual)

Como vemos en el relato de Cintia, si bien el proceso ha servido para que el acoso y las agresiones cesaran, la experiencia con el sistema judicial ha sido “terrible” en términos de efectividad, sensibilidad, protección y atención. Uno de los factores que contribuyó a la sensación de desprotección fue la recomendación que recibió sobre que no le haría falta llevar ni testigos ni abogad*:

Entrevistadora: no te dejaron llevar un testigo

Cintia: no, no, que no hacía falta

Entrevistadora: ya, eso, a él sí le dejaron

Cintia: no, él llevó su abogado. Yo fui sola, sin abogado ni nada y él llevó su abogado. Claro, él nomás pasó, llamó a su abogado. Porque este chico ha tenido muchos problemas, ha estado en un centro de menores, ha tenido problemas con drogas, tal. Sabes que nomás fui a Mossos d'Esquadra y dije su nombre, me dijeron, vamos, salió su foto ya en pantalla, y dice es él, sí, vamos, estamos de él ya. Entonces él lo que hizo corriendo es llamar un abogado cuando lo denuncié

Entrevistadora: y a ti no se te dio un abogado de estos...

Cintia: no, me dijeron que no hacía falta, que no hacía falta

Entrevistadora: no había un abogado....

Cintia: que no hacía falta, que era un juicio rápido. Juicio de faltas

Entrevistadora: Juicio de faltas

Cintia: eero del abogado no, que yo podía ir perfectamente sola. Él llevó el abogado, el abogado me intentó hacer unas preguntas en plan, ¿pero tú lo provocabas? (Cintia, mujer trans heterosexual, Entrevista Individual)

Más allá del papel de la figura de abogad* en un “juicio de faltas”, Cintia queda indefensa en el juicio sin poder llevar personas testigo y sin la defensa de alguien que conozca la materia jurista, mientras el agresor sí contaba con una defensa especializada. Un segundo factor que contribuye a formar la experiencia negativa que tiene Cintia es el cuestionamiento de su relato y la culpabilización por la conducta del agresor. Así no solo el abogado del agresor pone en duda su palabra, o el origen del problema, con la pregunta “¿tú lo provocabas?”, sino que también el juez le pregunta si ella respondía cuando él la agredía verbalmente. Lo que Cintia describe es una situación emocionalmente dolorosa en un proceso que acabó por dejar al agresor sin ningún tipo de “castigo” por las agresiones contra Cintia. La lógica que nos explica en la entrevista es que ella ha perdido el tiempo y ha quedado mal en el barrio por hacer una denuncia de la que “no ha sacado nada”. Si bien la denuncia sirvió para que cesaran las agresiones, no tuvo ninguna consecuencia para el agresor, aunque sí para ella al sentirse juzgada, desprotegida y en desigualdad de condiciones con el agresor en términos de protección jurídica.

En el caso de Diana, mujer trans brasileña sin papeles, se repiten ciertas lógicas de desprotección agravadas por su condición migrante en un contexto donde la ausencia de permiso legal es penada con la reclusión en los CIES (modalidad de los centros penitenciarios para personas extranjeras que cometen faltas administrativas por no tener permiso de residencia en regla). Diana fue objeto de violencia física por parte de su pareja, un hombre cis. Se dirigió al recurso de atención a las mujeres donde fue recibida sin ser posteriormente acompañada a lo largo del proceso. Recibió chantaje, por parte de su pareja, de romper el matrimonio y quedarse, por consiguiente, en situación de ilegalidad. Emitió una denuncia por el maltrato en la que aparecen varios puntos de vulnerabilización. En primer lugar, en ningún dispositivo (incluyendo el de atención a mujeres víctimas de violencia de género) le recomiendan acudir a la vista con una profesional de la abogacía. En segundo lugar, tampoco le informan de su derecho a declarar en su idioma (portugués) y contar con traducción. Al llegar al juicio y temer que, de no saber expresar correctamente su situación en castellano, puedan acusarla de falso testimonio -tal y como le había advertido el abogado de su pareja- decide no declarar por miedo a las consecuencias. Esta situación se une a una vulnerabilización fuerte en el ámbito del empleo y al miedo

cotidiano a poder ser deportada por no conseguir ni los papeles que necesita para trabajar ni el trabajo que necesita para obtener los papeles.

Este tipo de experiencias marcan un precedente que puede dificultar la vuelta a realizar denuncias por agresiones y que circulan de forma colectiva, regenerando la desconfianza en la relación de la población trans con el sistema judicial.

Dificultades para el acceso a la vivienda de las personas trans:

Una problemática que aparece al hablar de la percepción de Tarragona como ciudad cómoda para las personas LGTBI es la dificultad añadida que presentan las personas trans para el acceso a la vivienda. El siguiente informante, Pere, da cuenta del rechazo al que son sometidas algunas mujeres trans que se dirigen a la inmobiliaria de un conocido suyo:

L'altre dia parlava amb un company que estava uns quants anys en una immobiliària, i em va comentar que persones, clients, eren persones transsexuals, perquè ningú li volia llogar un pis i ell diu que mai ha tingut problemes a l'hora de pagar els calers que li demanaven perquè les persones que han fet un trànsit o que estan fent un trànsit, de més grans, que potser la seva aparença física és pot deduir o donar a pensar que són persones transsexuals, hi ha en aquest imaginari col·lectiu, aquest està molt estigmatitzat, ja sigui el tema del lloguer de pisos com de trobar feina, les persones transsexuals tenien aquesta dificultat, i ell em comentava que per alguns era algo com lleig, per a ell era un tresor, que eren persones pagadores i amb molta responsabilitat, perquè es trobaven tantes portes tancades que algú li obria la porta ho conservaven com a or, i això lo mateix que en un pis que en una feina, o sigui que si n'hi han, en h2o, això de persones transsexuals, si hi ha una dificultat, laboral, social. (Pere, hombre cis gay, Grupo Focal Ciudadanía 1, GFC1f)

Sin duda, el acceso a la vivienda para las personas trans es un asunto que cabe enmarcar en las problemáticas de seguridad, ya que implica un menoscabo de los derechos básicos y las condiciones mínimas de existencia por razones de discriminación.

Relación con los cuerpos de seguridad

Los últimos relatos que hemos visto nos han introducido poco a poco en la relación con los cuerpos de seguridad. En este sentido trataremos dos cuestiones: cuál es la percepción que la ciudadanía LGTBIQ tiene de los cuerpos de seguridad en general y de la Guardia Urbana (en adelante GU) en particular y, por otro lado, si el colectivo LGTBIQ se acercaría a la GU para denunciar un episodio de discriminación, agresión o violencia.

Percepción de los cuerpos de seguridad.

El Mapa 17 muestra las cuatro posturas halladas en torno a percepción de los cuerpos de seguridad entre l*s participantes del estudio.

Una primera postura, negativa, considera a los cuerpos de seguridad en general como represivos, machistas, conservadores y, en consecuencia, con “prejuicios” sobre el colectivo. Una segunda postura matiza que existe una falta de comunicación bidireccional que hace que los cuerpos de seguridad “no se enteren” de lo que pasa realmente al colectivo LGTBIQ o que les llega la información distorsionada. En tercer lugar, una postura valora, a priori, positivamente el tratamiento de algunos cuerpos, especialmente de Mossos d'Esquadra, con quien parecen tener más experiencias para realizar valoraciones. Por último, la percepción de que la GU no es el cuerpo idóneo para tratar cuestiones más complejas como problemáticas LGTBIQ, entendiéndose que sus tareas propias son otras como “poner multas”.

Si miramos el Mapa 17, se cruzan percepciones que tienen que ver con la experiencia, tanto en positivo con Mossos, como en negativos con otros cuerpos. La idea de comprenderlos como cuerpos represivos y no de protección se basa en una constatación de la propia ciudadanía a través de la historia, los medios de comunicación, experiencias cercanas etc. Esta percepción propicia una barrera y una desconfianza hacia los cuerpos de “seguridad” en general, aunque la imagen de la GU no es tan “agresiva”, sino más bien de poca autoridad, de falta de potestad sobre determinadas cuestiones o de menor preparación. Sin

embargo, la idea de que “la policía”, como término para englobar diversos cuerpos de seguridad, es un cuerpo que ha sido ocupado históricamente por hombres hace que las personas participantes lo vean como un cuerpo atravesado por el machismo y el conservadurismo. En consecuencia, se espera mayor dificultad para atender a la diversidad en base a prejuicios sobre el colectivo en un marco de moralidad conservadora y “rancia”.

Esta percepción de los cuerpos es una de las dimensiones que se relaciona con el uso que hace el colectivo de la GU u otros cuerpos de seguridad para denunciar discriminaciones o agresiones.

¿Se acercan las personas LGTBIQ a denunciar a la Guardia Urbana?

La pregunta sobre si las personas del colectivo LGTBIQ se acercaría a denunciar a la Guardia urbana se refiere a conductas o hechos que sean materia de delito con agravante de LGTBI-fobia o bien por motivos de violencia intragénero.

Al acercarnos a las diferentes perspectivas observamos un conjunto de barreras, tal y como aparece reflejado en el Mapa 18.

La primera barrera es la ya comentada desconfianza hacia los cuerpos de seguridad acerca del trato que se recibirá, así como su ligamen con el proceso judicial posterior que hace que algun*s informantes como Soraya declaren que “iría(n) antes a un servicio como el SAI o una entidad”. Esto nos muestra que, efectivamente, el colectivo percibe que tendrá, no solo un mejor trato, sino una mejor atención, acompañamiento y asesoramiento sobre qué hacer en el caso de una agresión o discriminación. Lo que se busca, en este caso, es un acompañamiento o un enlace/intermediación para todo el proceso. Esta elección incrementa la sensación de sentirse “arropad*s. En otras ocasiones, puede acabar en un acompañamiento a la denuncia en sí que rompa el sentimiento de ir “sol*” a comisaría y de tener que pedir las condiciones en las que se desea ser atendida (por ejemplo, por una mujer profesional en lugar de un hombre). En este mismo sentido, se valora la idea de tener una figura intermediaria, como en el caso de agresiones físicas donde la persona puede acudir primero al hospital

para que se haga el parte de daños o lesiones y el propio equipo médico es quien avisa a los cuerpos de seguridad.

Una segunda barrera es la percepción ya comentada de la Guardia Urbana que hace que algun*s participantes en el estudio opten por acudir a Mossos d'Esquadra. Este aspecto puede tener relación también con experiencias valoradas como positivas con Mossos y una percepción, a priori, de mayor preparación en este sentido. No obstante, hallamos una opinión minoritaria donde no hay una preferencia sobre a qué cuerpo acudir, manifestando que probablemente acudirían al cuerpo más cercano y que tendrían flexibilidad sobre para ser atendid* por hombre o mujer, sin serle de importancia.

Una tercera barrera es la expectativa de sentirse juzgad* por el cuerpo de seguridad, es decir, de que tenga lugar una moralización de lo que la persona cuenta en el marco de atención profesional. Iñigo (ver mpaa X, TX) expone este problema en relación con las agresiones en prácticas de cruising aunque se da también en casos de violencia intragénero.

**Mapa
17**

Iñigo: Yo creo que hay de todo. Es otro... Prejuicio que tengo, como muchos, de que son cuerpos bastante conservadores y bastantes masculistas.... Pero también hay de todo.

Tania: No me da mucha confianza, no. la policía al ser cuerpo de represión, pues obviamente esperas que sean más cerrados de mente, que sean... menos abiertos al colectivo

Paula: Es que a mí, la policía no, ¿no? no me gusta. Es decir, pues me parece autoritaria. Yo con cualquier cuerpo policial me siento insegura por así decirlo. O sea, Mosso, Guardia Urbana, cualquiera. No me gusta. Por agresiones que ha habido de cara a civiles inocentes. O sea, por ejemplo, bueno, las manifestaciones...

Melania: la policía como los Mossos d'Esquadra, como el elemento represivo, más que como de protección al ciudadano

Iñigo: Históricamente son cuerpos de hombres... que yo creo que aún están haciendo su proceso de aceptar a las mujeres dentro de su cuerpo... y, históricamente, también han sido cuerpos bastante cercanos a los poderes más conservadores y más rancios... Y creo que han hecho carrera en esos cuerpos los más conservadores y los más rancios. Entonces, pues la imagen. Y además se la han ganado a pulso a lo largo de los... Incluso de los siglos podemos decir. Y ... las historias recientes de personas gay, lesbianas o simplemente mujer, que han tenido problemas por ser mujer, o lesbiana, o gay, pues aún hay un montón.

**Percepción Positiva
de diferentes cuerpos de
seguridad**

Iñigo: Tendría un a priori sí, si tengo un a priori ... bastante... positivo de los Mossos d'Esquadra desde este punto de vista, sí

Soraya: A ver, diferencias hay porque son cargos distintos, ¿no? Yo tengo un tío que es Nacional y no tiene un cargo de Mosso d'Esquadra, ¿no? Los Mossos d'Esquadra pues se patrulla por mi barrio, mi tío que es Nacional va para arriba y para abajo. Yo me sentiría más cómoda con el cargo más alto, pero claro... pfff... si denuncias aquí, te derivarán a algún sitio, me imagino, sino a otros, es que...

Soraya: a ver, digo diciendo que depende de la persona, no creo que porque sea policía o no, si es policía homófobo o machista, pues... discriminará o no, pero no es por policía, imagino que será por personalmente por como es él o ella.

**Negativa.
Cuerpo represivo.
Prejuicios de GU
con el colectivo**

Soraya: Es que yo creo que ni ellos mismos son conscientes de lo que pasa o deja de pasar, no tienen ni idea. Porque al fin y al cabo, ellos ven... lo que ven. Pero yo que sé, dentro de una casa, dentro de ... un patios escolar, dentro de una discoteca, todo esto ellos no... no. Pues si les llega les llega mal, porque, por ejemplo, en una discoteca, pasa cualquier cosa, venga, viene el segurata, viene no sé quién, viene el otro, viene el otro, viene el otro, y luego llega la policía. Cuando llega la policía, como el teléfono, a la policía le llega la mitad o ... o inventado.

Iñigo: Yo creo que tendrían que enseñar imágenes de policía, porque al final, el primer contacto de una persona en riesgo, es la policía. Y la publicidad a mí siempre me da la sensación de que son números que no tienen nada que ver con la policía... como si fuese una organización aparte. El hecho de que se quite la imagen de eso... para humanizar. Y que también entre, porque hoy en día la comunicación, la publicidad es muy importante, que se asocie la policía a esos servicios.

**Falta de
comunicación e
información
bidireccional**

**¿Cuál es la percepción de los
cuerpos de seguridad del
colectivo LGTBIQ?**

**La guardia
urbana no es un
cuerpo preparado**

Iñigo: No sé, pero es la imagen global que no tiene que ver nada específico con el tema LGTBI. Que para mí son, es como una policía privada del Ayuntamiento y que el nivel es más bajo. Pero puede ser que sea un prejuicio. [...] Yo... Para mí es eso, es más una cuestión de nivel, del personal, de formación, ah... por eso, pero para todo, no solamente para una denuncia para un tema LGTBI, sería para todo. La Guardia ahora para mí son como, es como un vigilante de una discoteca. ¿sabes? [...] Es que además ni sé si es un cuerpo de policía nacional o si es un... es algo primero entre comillas del Ayuntamiento. [Los Mossos] Para todo, primero te sentirías más... seguro, como que van a estar más preparados para atenderte que...



**Mapa
18**

Soraya: Acudiría a (nombre persona trabajadora del SAI) y que ellos me derivaran a ...Pero realmente, es que tampoco es inseguridad hacia la policía, pero... Se han dado tantos casos de tantas cosas que luego al final se han quedado en nada, que dices a lo mejor si derivó de un sitio donde se tratan estos temas y donde la información que me van a dar me va a ayudar, a lo mejor me sirve más queirme directamente a...

Melania: Si te sintieras en un caso determinado agredida...por tu condición sexual o como mujer, ¿qué harías, irías directamente a una comisaría a denunciarlo? Bueno, aparte de si tienes que irte al hospital a hacerte un parte por morados, porque te han pegado, o...o irías primero, quizá para sentirte más arropada, a un colectivo y arroparte allí con el colectivo, que después pudieran...

ifiigo: [hablando del cruising] Claro que sí. Si yo me pongo en situación, no sé si lo haría. No sé si lo haría denunciar. No, seguramente no lo haría. [...] Yo creo que sí que pasa, la autoaceptación de uno depende de tantas cosas, de tu carácter, de tu ámbito familiar... para todo el mundo no es fácil. Yo hoy en día ya no me supondría ningún problema ir y denunciarlo. Pero es mi situación de blanquito que vive en el centro, en un cierto ámbito sociocultural, de mi edad, porque ya la mirada de los demás pues te pesa cada vez menos. Pero un niño de 18 años que aún no está del todo seguro, o que no ha salido del armario por el motivo que sea, que sea sus amigos o en qué escuela va o la familia, y tiene que denunciarlo, pues no le será fácil. Entonces ... yo creo que más que un problema de policía o de cuerpos de policía es un problema de la sociedad en general. Porque se hace público.

Depende (juicio moral y exposición con la denuncia)

¿El colectivo LGTBIQ acudiría a la guardia urbana para denunciar? ¿porqué?

No, acudiría a un lugar como el SAI, colectivo o entidad

Soraya: Yo iría a Mossos
Rosa: A Mossos

Melania: yo me iría como mínimo a los M. d'E., y además pediría hablar con una mujer.

Iría a Mossos d'Esquadra

No hay confianza en el proceso

Soraya: Me falta una confianza que me diga, voy a ir a denunciar y voy a perder mi tiempo para algo. Para cambiar algo. Porque, no sé, a lo mejor llego allí, con todo el mundo, con todo lo que tengo que contar, y luego...Se queda en nada, ¿no?

Tania: Si, es que tenemos eso miedo de que no pase, que no hagan nada con la información después. Sobre todo por todos los casos mucho más grandes que hay, de violaciones y tal que luego van a juicio y tal y luego en el juicio al final por muchas evidencias que haya se les deja libres o tal, entonces tú piensas, mi caso en comparación con ese igual es muy pequeño, pues ya ni lo intentas

No iría a GU, no tienen autoridad

Melania: Yo a la Guardia Urbana no iría porque como lo relaciono psicológicamente con poner multas y cosas de estas, evidentemente no les veo ni la autoridad, ¿no? Y la deben de tener, seguramente...

Me da igual

Tania: Yo, no sé, si fuera el momento, ¡pues al primero que me encontrara por la calle! [risas varias] que supongo que sería una Guardia o Guardia Urbana.
Paula: Yo pienso como ella, lo que me quede más cerca. Igual, o sea, que me encuentre

Si, pero no iría sola o prefiero que lo denuncie el hospital (en caso de agresión física)

Melania: cuando uno puede verse agredido a nivel físico, si vas a urgencias ellos cursan la denuncia y contactan con la autoridad y no es tan cruento como presentarse pues solita, no hace falta que estés magullada, pero estás magullada a nivel psicológico y no vas a entrar en comisaría, y a lo mejor eres joven y... en aquel momento tampoco hay una mujer, todos son hombres, Y has de ir SOLA, yo aconsejaría ir y te cursan ellos están obligados a comunicarlo, creo que a Mossos d'Esquadra

A propósito de la migración

Como hemos visto a lo largo de este estudio, la población migrante aparece repetidamente cuando se habla, principalmente, de la relación con ciudadanía de origen árabe. Dentro de esta población hay personas nacidas en el territorio español y población de otras nacionalidades que se trasladaron a vivir a Catalunya. De este modo, hablar de población árabe no es sinónimo de hablar de población migrante, aunque esta distinción no aparece reflejada en los discursos, donde frecuentemente se usan sin distinción. Sucede esto porque lo que condiciona la percepción de la población árabe no es la nacionalidad de la persona (la que presenta reconocida en su documentación) sino los rasgos fenotípicos que, en un contexto social dado, se convierten en la clave para categorizar a la persona como perteneciente a un “otro cultural”, al margen de su nacionalidad. La racialización es un concepto creado para nombrar las categorías sociales que hacemos a partir de rasgos como el color de la piel (“negras”, “gitanas”), las cuales se hallan atravesadas por relaciones de dominación y de poder.

¿Qué hallamos en este estudio a cerca de las personas migrantes y/o racializadas?

1- En primer lugar, se trata de un tema de especial relevancia dado que, durante el trabajo de campo, las personas migrantes son mencionadas, mayoritariamente, en contextos negativizados, esto es, a la hora de hablar de determinadas problemáticas sociales. La excepción compete a l*s profesionales del SMO participantes en las entrevistas que destacan la discriminación que constatan en los procesos de selección por parte de las empresas, donde existe una tendencia extendida a excluir a las personas de origen árabe.

2- En ocasiones, existe una confusión entre términos como cultura árabe, religión musulmana, cultura musulmana etc... que se traduce en que una referencia inespecífica y homogeneizadora a las personas de las que se habla.

3- A lo largo de este estudio, hallamos diferentes tendencias de interpretación de las conductas machistas y LGTBI-fóbicas según quien las realiza (en términos de racialización):

*A) Conductas machistas y LGTBI-fóbicas desarrolladas por personas pertenecientes al "nosotr*s" cultural (personas no racializadas).* Cuando estas conductas son desarrolladas por personas autóctonas no racializadas no son tratadas como un rasgo de la cultura propia. Esto es, la homofobia o el machismo no son vistos ni tratados como atributos de la cultura catalana, española, europea, etc...

*B) Conductas machistas y LGTBI-fóbicas desarrolladas por personas pertenecientes al "otr*s" (racializadas).* En este caso, el machismo y LGTBI-fóbias tiende a interpretarse como un atributo cultural, es decir, un tipo de comportamiento que viene definido por la cultura de pertenencia.

En nuestro trabajo de campo, estas dos tendencias se traducen en:

(I) predisposición a no ver el machismo y las LGTBI-fóbias propias, que se reconocen solo a medida que avanza el debate. Por ejemplo, al preguntar a l*s profesionales por el machismo y las LGTBI-fóbias en el propio cuerpo de la Guardia Urbana, inicialmente el problema se sitúa afuera (en la sociedad) aunque a lo largo de la entrevista van saliendo ejemplos de su presencia dentro de las relaciones profesionales.

(II) predisposición inicial a ver el machismo y las LGTBI-fóbias ajenas, que se relativizan a medida que avanza el debate, apareciendo otras causas más

complejas que explican las conductas. Ejemplo: en un grupo focal de ciudadanía formado por personas LGTBI de Tarragona, l*s participantes tuvieron dificultad para entender un testimonio de otro participante marroquí que trataba de explicar su experiencia de haberse sentido discriminado en Bélgica. Su relato provocó que las personas le preguntaran varias veces si no se refería a Marruecos en lugar de a Bélgica dado que la experiencia que contaba no les casaba con la visión europea del país belga. Así mismo, fue interesante observar cómo hacia el final del grupo las explicaciones de la homofobia tendían a incorporar aspectos como el entorno concreto donde alguien se mueve, el trabajo que realiza o el grado de estudios. Más allá de la relevancia de cada explicación, lo importante es como el grupo fue descentrando las explicaciones del origen, optando por otras también aplicables a la cultura mayoritaria, a medida que avanzaba la conversación.

(III) cuando aparece en la cultura propia, predisposición a depositarlo en determinados grupos sociales, como, por ejemplo, las personas mayores, aun cuando se conozcan conductas en clases y grupos sociales diferentes.

(IV) tendencia a positivizar las conductas de aquel grupo, dentro de la población árabe, que mejor se “asimilan” a los modos de relación autóctonos. Un ejemplo es la valoración de la segunda generación de migrantes respecto a la primera.

(V) en personas racializadas -en el diálogo ante personas no racializadas- puede aparecer cierta confluencia en la atribución de la homofobia y las LGTBI-fóbias como rasgos culturales al grupo de origen de pertenencia. Así, el mismo participante marroquí del grupo focal nombra la realidad que vive a diario con otros chicos marroquíes en Tarragona como un rasgo cultural a pesar de que él mismo, como marroquí, desmiente ese mismo discurso.

¿Para qué es importante esta visión?

L*s profesionales que han participado en el trabajo de campo en este estudio se identifican con los valores de igualdad y con la necesidad de trabajar contra el machismo y las LGTBI-fóbias. Sin embargo, frecuentemente, esta defensa de la

igualdad puede realizarse desde lugares que perjudiquen al colectivo migrante, aún sin que exista intención de ello. Para much*s profesionales, cuyo conocimiento de los procesos de racismo y racialización puede no proceder de las vivencias en primera persona, existen al menos dos fenómenos a conocer y evitar dentro de las políticas públicas y de su concreción en las diferentes áreas de la política local. Un proceso similar sucede entre la propia población LGTBIQ+. De forma reducida, y traducidos a lo que nos interesa en este estudio, se trata de las dos siguientes conocidas formas de instrumentalización:

1) *Purplewashing (lavado lila)*: reproducir o amparar discursos o políticas xenófobas en nombre de la defensa de la igualdad de género. Un ejemplo clásico es la forma que adquirió la denuncia colectiva de las violaciones a mujeres perpetradas en la ciudad de Colonia en el año 2016, donde la crítica a la vulneración de los derechos fundamentales de las mujeres se instrumentalizó como un vehículo contra la población migrante. Otro ejemplo puede ser la homogeneización e identificación de la cultura árabe como machista.

2) *Pinkwashing (lavado rosa)*: reproducir o amparar discursos o políticas xenófobas en nombre de la defensa de la igualdad LGTBI. Un ejemplo es la denuncia de la homofobia de personas árabes interpretándola como rasgo cultural aun sabiendo que también es ejercida por personas autóctonas no árabes. Cuando los derechos LGTBI son territorializados como una forma de diferenciarse de otr*s en términos nacionales, hablamos de “homonacionalismo”. Otro ejemplo es la homogeneización e identificación de la cultura árabe como LGTBI-fóbica.

Esto no quiere decir que no puedan referirse conductas machistas y/O LGTBI-fóbicas practicadas por personas de otras nacionalidades, de otras culturas o de otras procedencias. Ahora, será necesario trabajar en la prevención del machismo y las LGTBI-fóbias sin contribuir a los estereotipos y las prácticas discriminatorias hacia poblaciones racializadas teniendo en cuenta además que hacerlo provoca una discriminación múltiple que impacta exponencialmente sobre las mujeres y las personas LGTBI de las comunidades migrantes.

Conclusiones y debate

Este estudio proporciona un abordaje cualitativo de la percepción que presentan la ciudadanía LGTBI y el personal municipal sobre las LGTBI-fóbias en los ámbitos de ocupación y seguridad en el municipio de Tarragona durante el periodo del estudio. A partir del mismo, podemos establecer un conjunto de conclusiones que afectan al desempeño global de las políticas públicas en la ciudad de Tarragona.

En primer lugar, la percepción que tienen las personas LGTBI entrevistadas sobre la seguridad en Tarragona y el acceso y mantenimiento del empleo depende de qué les está sucediendo en otros terrenos más amplios de sus vidas. Así, cuando las personas trans hablan de aquello que les hace sentir segur*s mencionan las dificultades de acceso a la vivienda o la situación de inseguridad e indefensión ante las violencias (incluida la de género) que conlleva vivir sin documentación en un momento social donde una falta administrativa puede ser tratada como un delito que implique retención, privación de libertad y deportación del país.²⁸ Paralelamente, para trabajador*s del SMO (Sevei Municipal d'Ocupació), las oportunidades para garantizar que los criterios éticos de selección y contratación se cumplen depende del peso relativo que tienen las corporaciones con quienes trabajan en el territorio. Estas tres situaciones que mostramos aquí dan cuenta de un mapa de la seguridad y el empleo que está constituido también por las políticas urbanísticas, el peso relativo que presenta cada tipo de comercio en el territorio, las políticas que inciden en las oportunidades de acceso a la vivienda de alquiler o aquellas otras que han de garantizar la seguridad y los derechos fundamentales de la población migrante. Por consiguiente, las problemáticas relacionadas con el terreno de la ocupación y la seguridad presentadas en este informe no tienen por qué corresponderse

²⁸ Sobre el incumplimiento legal de la normativa internacional respecto al funcionamiento de los CIES (Centros de Internamiento para Extranjeros) véase el "Informe CIE 2014-2017. Más allá de la frontera de lo humano" elaborado por SOS RACISMO. El informe coincide con algunas de las apreciaciones de la Fiscalía General del Estado en 2005, tal y como recoge en la introducción al mismo. Véase también el informe de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) desarrollado a partir del estudio DEVAS (Civil Society Report on the Administrative Detention of Vulnerable Asylum Seekers and Illegally Staying Third-Country Nationals) cofinanciado por el Consejo de Europa.

con problemáticas que solo deban ser tratadas desde las dos áreas del Ayuntamiento o desde las competencias municipales más directas. Por el contrario, los resultados de este informe apelan a una visión de las políticas públicas no limitadas a la segmentación que evite generar el problema desde unas áreas para resolverlo desde otras y que promueva el establecimiento de objetivos comunes intersectoriales abordados desde el trabajo conjunto.

En el ámbito del acceso y el mantenimiento del empleo, constatamos la existencias de prácticas concretas de discriminación directa e indirecta, que están segmentando el mercado de trabajo en Tarragona por cuestiones de género (hombre/mujer), estatus administrativo (nacional/migrante), racialización (con especial impacto en la población árabe y gitana), identidad y expresión de género (personas cis-aparentes/ personas trans-aparentes) y diversidad funcional (personas con movilidad estándar / personas con otros tipos de movilidades). La orientación sexual aparece como un factor de vulnerabilización dentro del empleo y la invisibilización de la misma continua siendo un elemento común en la población LGTBI. Este mapa del empleo segmentado es una aproximación que da cuenta únicamente de aquellos ejes de discriminación que han aparecido durante el trabajo de campo. Otras situaciones quedan pendientes de estudio como son los obstáculos para las personas LGTBI con diagnósticos en salud mental o para las personas gitanas LGTBI.

En el campo de la seguridad, la percepción de las personas LGTBI entrevistadas en este estudio está atravesada por diversas cuestiones: en qué zona de Tarragona viven (centro/barrios), quiénes son (nacionales/migrantes; personas cis/personas trans) o con qué comparan y qué experiencias previas han tenido en otras ciudades. No obstante, el carácter “friendly” de la ciudad se mide en función de la percepción del grado en que es posible expresar afectividad, las oportunidades de empleo, la (in)visibilidad de personas trans en sectores con trabajos de cara al público y la presencia/ausencia de espacios propios de socialización para el colectivo; factores que son negativamente valorados por una mayoría de las personas entrevistadas.

Las dificultades para el trabajo con personas LGTBI desde la Guardia Urbana se relacionan con los roles y estereotipos a cerca de las sexualidades diversas y, en particular, de las identidades trans; manifestándose frecuentemente en dudas en torno a los cacheos en relación a personas trans y

no binarias. El bagaje histórico en la relación entre los cuerpos de seguridad y la ciudadanía y la necesidad de atender a cómo la discriminación y las relaciones de género forman parte también de las dinámicas internas de los cuerpos de seguridad componen dos aspectos centrales a revisar de cara a la transformación de las LGTBI-fóbias en el modelo de atención a la ciudadanía. En el caso del SMO, la necesidad de abordar el conocimiento del funcionamiento de las LGTBI-fóbias, incorporar metodologías interseccionales que atiendan a personas LGTBI que no solo les atraviesa la discriminación por identidad u orientación, y adoptar mecanismos en la relación público-privado que garanticen el cumplimiento de criterios éticos de selección y contratación, componen tres terrenos fructíferos de trabajo interno futuro que pueden mejorar el acompañamiento a personas LGTBI.

Si bien la formación profesional en torno a las diversidades sexuales y de género y el funcionamiento de las LGTBI-fóbias es una necesidad compartida que evidencia este diagnóstico, esta formación ha de entenderse como la creación de espacios de profundización y concreción de la perspectiva de género en la labor que desempeñan las administraciones públicas. El abordaje de la denominada igualdad entre mujeres y hombres integra el interés por remover los obstáculos que introducen los roles y estereotipos de género para, simultáneamente, distribuir el poder entre mujeres y hombres y organizan las experiencias de vida de las personas LGTB en diversos ámbitos vitales, entre ellos en el terreno la seguridad y el empleo.

Bibliografía

Bonino, L. (2003) Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers feministes*, 6, 7-36.

Cearra, E. (2013) ¿Es la violencia en relaciones lesbianas una problemática que deba implicar al movimiento feminista? *Pikara Magazine*

Connell, R.W. (1995) *La organización social de la masculinidad*. En Valdés, Teresa. *Masculinidad/es: poder y crisis* (ISIS-FLACSO Ediciones de las mujeres) (24): 31-48.

Fernández, D. A. (2018) Islamofobia queerizada y resistencias musulmanas queer en tiempos de homonacionalismo. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, (24)

Langarita, J.A. (2015) En tu árbol o en el mío. Una aproximación etnográfica a la práctica del sexo anónimo entre hombres. *Athenea digital*, 16(2), 417-420.

Sáez, J., & Carrascosa, S. (2011) *Por el culo. Políticas anales*. Barcelona/Madrid: Egales.

Platero, R. (Lucas) (2009). “Una mirada sobre la interseccionalidad, la construcción del género y la sexualidad en las políticas de igualdad centrales, de Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco”, paper presentado en el IX Congreso AECPA, Málaga 25 de septiembre.

Vázquez García, V., & Castro, R. (2009) Masculinidad hegemónica, violencia y consumo de alcohol en el medio universitario. *Revista mexicana de investigación educativa*, 14(42), 701-719.

Leyes citadas:

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. Consultable en:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-11990-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

Guías e informes diagnósticos:

Fernández-Garrido, S. & Romaní Alfonso, O. (2017) Diagnóstico participativo de las problemáticas que presentan las personas TLGBQI en salud sexual, reproductiva y derecho al ejercicio de la identidad en el municipio de Madrid. Madrid Salud y Medical Anthropology Research Center.

Guía para incorporar interseccionalidad en las políticas públicas locales.

Disponible en: <http://igualtatsconnect.cat/es/guia-recursos/>

Reflexiones para elaborar planes programas y proyectos con perspectiva interseccional. Disponible en: <http://igualtatsconnect.cat/es/guia-recursos/>

INFORME CIE 2014 - 2017 *Más allá de la frontera de lo humano*. SOS Racismo. Madrid. Disponible en:
https://sosracismo.eu/wpcontent/uploads/2018/06/InformeCIE17_SOSMadrid.pdf

Informe Técnico realizado por la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) en el marco del estudio europeo DEVAS (2009) *Situación de los centros de internamiento para extranjeros en España*. Director del estudio Pau Pérez-Sales. Disponible en: <http://www.migreurop.org/IMG/pdf/Informe-CEAR-situacion-CIE.pdf>