



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Comercio, Turismo y Ciencias Sociales Jovellanos

TRABAJO FIN DE GRADO GRADO EN TRABAJO SOCIAL

**CONSECUENCIAS DE SER LGTB+ EN EL ÁMBITO LABORAL: CÓMO
INTERVENIR DESDE EL TRABAJO SOCIAL**

AUTOR: David de la Mata Pérez

Gijón, 11 de mayo de 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO FIN DE GRADO

(de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.3 del Acuerdo de 5 de marzo de 2020, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo, por el que se aprueba el Reglamento sobre la asignatura Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Oviedo)

D. DAVID DE LA MATA PÉREZ, con DNI

DECLARO QUE:

El Trabajo Fin de Grado titulado “Consecuencias de ser LGTB+ en el ámbito laboral: Cómo intervenir desde el Trabajo Social”, que presento para su exposición y defensa, es original y he citado debidamente todas las fuentes de información utilizadas, tanto en el cuerpo del texto como en la bibliografía.

En Gijón, a 11 de mayo de 2022

Firmado: **David de la Mata Pérez**

RESUMEN

La percepción de que existe una falta de conexión directa entre el colectivo LGTB+ y el Trabajo Social es el origen del presente Trabajo Fin de Grado, cuya finalidad principal consiste en analizar en qué medida y de qué maneras el hecho de pertenecer a dicho colectivo influye a la hora de buscar y ejercer un empleo, profundizando en la discriminación laboral que sufren las personas por su orientación sexual y/o identidad de género, a fin de mejorar la intervención que desde el Trabajo Social puede llevarse a cabo en este campo. Para ello, tras una rigurosa revisión teórica de los principales conceptos relacionados con el objeto de estudio, así como un recorrido por la legislación vigente al respecto, se realiza una investigación cualitativa, desarrollada a través de entrevistas en profundidad a personas pertenecientes al colectivo LGTB+ de diferentes perfiles. Las propuestas de intervención planteadas finalmente, a partir de dicho análisis teórico y empírico, incluyen pautas de actuación para el ejercicio del Trabajo Social con el colectivo LGTB+ en materia laboral, abordando, así mismo, las problemáticas asociadas a los/as propios/as trabajadores/as sociales LGTB+.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
2. RECORRIDO LEGISLATIVO DE LOS DERECHOS LGTB+	6
3. DISCRIMINACIONES POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL	12
4. SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: TESTIMONIOS LGTB+	18
4.1. PRIMERAS EXPERIENCIAS	19
4.2. ÁMBITO LABORAL	20
4.3. PERCEPCIONES PERSONALES	22
4.4. PAPEL DEL TRABAJO SOCIAL	23
5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL	25
5.1. CÓMO ACTUAR ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL	25
5.2 PROFESIONALES LGTB+	28
5.3. RECOMENDACIONES ADICIONALES	29
CONCLUSIONES	31
BIBLIOGRAFÍA	33
GLOSARIO	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

La discriminación al colectivo LGTB+ existe desde tiempos muy lejanos, habiendo estado legitimada en nuestro país hasta hace relativamente poco. Con la llegada de la democracia se empieza a despenalizar la orientación sexual e identidad de género, dando lugar a leyes que garantizan algunos derechos de estas personas. Aun habiendo avanzado mucho en la despenalización, aceptación y normalización, el hecho de ser homosexual o transexual sigue siendo una losa en muchos ámbitos de la vida, entre ellos, el laboral. Ser una persona visiblemente fuera de la heteronorma sigue generando numerosos problemas tanto a la hora de conseguir un trabajo, como en el propio momento de su desempeño. A partir de estas premisas, el presente Trabajo Fin de Grado analiza las consecuencias de pertenecer al colectivo LGTB+ cuando se busca o ejerce un empleo, a fin de llevar a cabo una propuesta de intervención desde el Trabajo Social.

Para ello, en primer lugar, se clarifica qué es ser una persona LGTB+, cómo afecta el proceso de descubrimiento a la persona respecto a sí misma y al entorno cercano, y cuáles son los procesos que la llevan a expresar o no su condición. Seguidamente se realiza un recorrido legislativo donde se analizan las leyes represivas que han existido en nuestro país en materia LGTB+, así como las leyes más garantistas que existen en la actualidad. Asimismo, se repasan las leyes aprobadas en diferentes comunidades autónomas del territorio español. Posteriormente, se analizan los distintos tipos de discriminación, poniendo énfasis en la discriminación a las personas por su orientación sexual y/o identidad de género.

A partir de dicho marco teórico, en la segunda parte del trabajo se lleva a cabo una investigación cualitativa, a través de entrevistas en profundidad de carácter semiestructurado a personas homosexuales, bisexuales y transgénero acerca de sus vivencias personales, analizándose sus reflexiones en materias sociales, judiciales y personales.

Finalmente, a partir de todo lo anterior, se plantea una propuesta de intervención desde el Trabajo Social cuya finalidad pasar por profundizar en las actuaciones que puede llevar a cabo concretamente un/a trabajador/a social por el colectivo LGTB+ en situaciones de discriminación laboral y otro tipo de acompañamientos. Se abordan, así mismo, los problemas que, como consecuencia de su condición sexual, un/a trabajador/a social LGTB+ puede llegar a tener con las personas con las que trabaja.

1. QUÉ ES SER LGTB+: PROCESOS PERSONALES, PSICOLÓGICOS Y SOCIALES

No podemos definir qué es el colectivo LGTB+ sin atender primero a una serie de conceptos básicos como son el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género y la transexualidad, que derivan en otros conceptos y procesos que se abordarán, asimismo, en el este apartado. En todo caso, es preciso clarificar previamente que existen diversas maneras de referirse a este colectivo, habiéndose optado para el presente trabajo por LGTB+, uniendo las siglas LGTB (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales) al símbolo “más” o “plus” para representar a aquellas otras identidades minoritarias. Se prefiere esta acepción porque, aunque en esta investigación nos hemos centrado en los problemas específicos de las personas LGTB, estos son completamente extrapolables a las personas que conforman el resto del espectro, como pueden ser intersexuales o personas no binarias, entre otros. Cabe resaltar que la falta de bibliografía y legislación existente hace más difícil aún poder investigar sobre cómo pueden afectarles a estas personas los problemas expuestos a continuación.

Ya centrados en la aproximación conceptual al objeto de estudio, en primer lugar, se entiende el sexo desde su correspondencia con el plano biológico, mientras que el género es entendido como una construcción sociocultural, lo que implica que puede ir variando con el tiempo (Tubert, 2003). Por su parte, en términos generales, y atendiendo a las palabras de Soler Giovanni (2005), la *orientación sexual* es la preferencia hacia miembros del sexo opuesto (heterosexualismo), del mismo sexo (homosexualismo) o de ambos (bisexualismo). Se trata de una cuestión muy importante, pues define a cada individuo como persona y, en cierta manera, condiciona su vida (González y Toro, 2012). Por otro lado, entendemos la *identidad*, siguiendo a Jayme Zaro (2004), como un proceso en el cual, con independencia del sexo que tenga el individuo, se desarrolla la imagen y percepción personal de uno/a mismo/a, siendo esta la esencia de la vida cognitiva, conductual, afectiva, emocional y relacional de cada uno/a. De este modo, a través de la autodescripción plena somos conscientes de nuestra individualidad como personas y de nuestras diferencias respecto al resto de personas. A partir de ello, y atendiendo ahora a la *identidad de género* y, en concreto, a la *transexualidad*, como explica Sáez Sesma (2005), la identidad asignada en el momento en el que nacemos puede corresponder o no con la identidad que el individuo forja. Es decir, es posible que existan coincidencias y/o discrepancias entre estas dos identidades. Ambas son representaciones simbólicas que van desarrollándose a lo largo del ciclo vital, pero mantienen una base fundamental construida en los primeros años de vida (Jayme Zaro, 2004). Así pues, cuando existen esas discrepancias entre la identidad que me otorgo (“me siento una mujer”) y la

identidad que me asignan (“me ven y me clasifican como un hombre”), estamos ante una persona transexual.

El proceso de adquisición de esta identidad de género se estructura a lo largo de una serie de etapas sucesivas que tienen lugar durante la infancia: asignación, discriminación, identificación y flexibilidad de género. De acuerdo con Sánchez Burón (1996), estas etapas se explican de la siguiente forma: la asignación de género se inicia en el momento en el que se establece el sexo de la persona, es decir, al nacer. Se hace una clasificación de hombre o mujer tradicionalmente referida a los genitales externos en el momento de nacer. Seguidamente estaría la etapa de discriminación del género, contigua a la anterior: es ahora la sociedad la encargada de transmitir nuevamente al individuo los contenidos e informaciones correspondientes a su género, consolidando una identidad de género que dote de experiencias y simbolismos propios, pues es la propia sociedad la que posee un conjunto de expectativas preestablecidas sobre las conductas de sus miembros, y ejerciendo presión para asegurar que el desarrollo y evolución de una niña sea diferente al de un niño. En tercer lugar, aparece la identificación de género. Cuando el niño o niña tiene entre cinco o seis años se alcanza la denominada *constancia de género*, tras comprender que el sexo y el género son algo invariable a lo largo del tiempo que no depende de aspectos externos como lo puede ser la vestimenta (Kohlberg, 1996). Para este autor, la identidad de género sería entonces el resultado de la evaluación cognitiva que los/as niños/as hacen de la realidad. Volviendo a Sánchez Burón (1996), si en la anterior etapa ya se percibían estereotipos de género, en esta tercera etapa ya se van aprendiendo, existiendo una discriminación basada en lo masculino versus lo femenino, acompañada de una autovaloración positiva y una discriminación a “lo otro” como peor. En palabras de Money y Ehrhardt (1972), para los niños lo relativo a las niñas está codificado cerebralmente como negativo y viceversa. Finalmente, en la última etapa, transcurrida entre los siete y once años, se llega a entender que los contenidos de masculinidad y femineidad aprendidos no son normas de comportamiento inmodificables (preferencias, rasgos de la personalidad). Esto sucede especialmente en el caso de los chicos, presionados en mayor medida para adecuarse al modelo masculino, “lo que se traduce en un control férreo de las emociones y la proyección al espacio público mediante una orientación hacia el logro, no hacia las personas”. Esta situación es diferente, sin embargo, para las chicas, “pues desde la primera infancia se les permite una cierta transgresión al ámbito masculino sin que ello afecte a su identidad. En otras palabras: sin que se cuestione su femineidad” (Jayme Zaro, 2004, pp. 16).

Por lo tanto, y de acuerdo con todo lo explicado hasta el momento, lo que hoy conocemos como comunidad LGTB+ (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales) es el resultado de procesos recientes de construcción colectiva que surge del aprovechamiento y optimización

de oportunidades políticas que fomentan o desincentivan la acción colectiva entre la gente (Torres Cendales, 2013). Se conforma, de este modo, como el producto de recursos exteriores al grupo cuando los/as ciudadanos/as corrientes descubren aliados potenciales con quienes comparten características.

El proceso de reconocimiento personal de nuestra orientación sexual y/o identidad de género está presente a lo largo de la vida e involucra etapas que van desde el surgimiento hasta la consolidación de la persona como homosexual/transexual. Esto es posible cuando la persona logra la seguridad y autoconfianza necesaria en sí misma (Ceballos et al., 2017). Sin embargo, centrándonos en el caso de las personas homosexuales, aunque también es aplicable al resto de miembros del colectivo, muchas no reconocen socialmente su orientación sexual no heterosexual (lo que vulgarmente conocemos como “salir del armario”, de la expresión inglesa *coming out of the closet*). Esta ocultación hace que las personas homosexuales modifiquen su apariencia y comportamientos para invisibilizar cualquier tipo de expresión que transgreda los estereotipos de género marcados. Es decir, intentan ocultar y evadir su expresión personal. Algo que va desde la expresión en la vestimenta, hasta el tratar de esconder lo que coloquialmente se conoce como “pluma”, la cual es definida por Borja Ibaseta, activista de XEGA, en un reciente artículo del diario El País como “una expresión que se utiliza para señalar despectivamente a hombres, especialmente gais y bisexuales, que tienen comportamientos ‘afeminados’ (...). Tampoco escapan las mujeres, sobre las que también recae un tipo de discriminación hacia aquellas lesbianas o bisexuales que no encajan en el estereotipo femenino” (Villena, 2020). Como consecuencia, no se establecen relaciones de pareja ni se encuentran grupos de apoyo, o no se siente orgullo de uno/a mismo/a. Tal y como señala Ortiz (2005), esto puede explicarse por tres razones: en primer lugar, debido a la homofobia internalizada del propio individuo, que considera sus propias preferencias sexuales como degradantes; por otro lado, a causa de la percepción por parte de la persona homosexual del estigma negativo de los/as otros/as; y, por último, con la finalidad de evitar posibles agresiones al interactuar con personas que tienen comportamientos de homofobia. En los dos últimos casos, no se trata del producto de los prejuicios internalizados de homosexuales y lesbianas, sino de “una estrategia para afrontar la homofobia de otras personas” (Ortiz, 2005, pp. 55).

La dinámica familiar también es uno de los ámbitos más afectados en las personas LGTB+. La familia es el punto principal de socialización y educación, proporcionando al individuo los primeros recursos para desarrollar la que será su personalidad. Se trata de uno de los espacios más importantes para la vida de una persona, resultando clave el apoyo familiar para muchos jóvenes en el proceso de formación de su identidad. Cuando se produce ese “salir del armario” comentado anteriormente, tiene lugar un acto de autoafirmación de la propia

identidad ante el entorno más inmediato. No importa cómo se haga, en qué momento o lugar, pero el hecho de que los padres conozcan las tendencias homosexuales de sus hijos provoca habitualmente en estos/as jóvenes sentimientos de culpa, fracaso y/o vergüenza que en muchos casos terminarán en un sentimiento generalizado de desesperanza. Los padres, por su parte, por norma general, para asimilar la realidad homosexual de sus hijos pueden pasar por diferentes fases, como el choque, la negación, la culpa y la revelación de sentimientos. Pasado un tiempo, los hijos suelen ir recuperando la estabilidad emocional y las relaciones dentro de la familia tienden a mejorar, si bien “las dificultades y preocupaciones para los padres no siempre desaparecen con facilidad” (Luján y Tamarit, 2012, pp. 302).

También resulta imprescindible mencionar a la propia sociedad, puesto que no podemos olvidar que vivimos en un modelo de sociedad cisheteropatriarcal basado en un sistema de creencias y valores fundamentado en lo masculino y lo heteronormativo (Rodríguez et al., 2017). Y es que la violencia ejercida contra las personas que no cumplen el estereotipo heterocentrista dominante ha sido una constante a lo largo de la historia. La homofobia (al igual que la transfobia) tiene claras connotaciones ideológicas, haciendo referencia a un sistema de creencias y valores que rechaza el modelo homosexual por el temor al ataque a la virilidad, generando violencia contra los colectivos que se alejan del modelo heterosexual mayoritario (Rodríguez Otero et al., 2017). Entendida como temor o ansiedad hacia el homoerotismo, la homofobia representa el miedo a perder el poder que viene dado en la heteronorma, convirtiéndose, así, en una práctica socialmente regulada que permite expresar ese miedo con violencia (Cruz, 2002).

2. RECORRIDO LEGISLATIVO DE LOS DERECHOS LGTB+

Tanto el colectivo LGTB+ como el resto de los colectivos oprimidos han venido luchando a lo largo del tiempo por ser respetados y protegidos por el sistema jurídico, en este caso, español. En la actualidad existen condenas contra aquellas personas que ejercen violencia contra otra persona por motivos raciales, de género y/o orientación sexual, entre otros. Pero esto no siempre ha sido así. Arroyo Gil (2019) nos recuerda que estos cambios legislativos son recientes. Siguiendo su recorrido histórico, vemos cómo hasta no hace mucho tiempo existía una legislación represora de la homosexualidad, regida por la Ley 16/1970 de 4 de agosto, de Peligrosidad y Rehabilitación Social, no dejándose de conceptualizar la homosexualidad como un acto peligroso hasta la aprobación de la Constitución de 1978. Así mismo, se mantuvo hasta 1985 el castigo militar para quienes cometieran “actos deshonestos con individuos del mismo sexo” y hasta 1988 el delito de escándalo público aplicable a “aquel que ofendiere el pudor o buenas costumbres con hechos de grave escándalo o transcendencia”, donde entraban las conductas homosexuales. Aunque pueda parecer un período de tiempo relativamente corto, no fue hasta el año 1995 cuando dicha ley quedaría totalmente derogada tras la aprobación del Código Penal (en adelante, CP) en dicho año.

Pero no es esa la única ley represora de la jurisdicción española, puesto que con anterioridad estuvo vigente la famosa Ley de vagos y maleantes. La ley del Orden Penal español de 1933, aprobada en la Segunda República, hacía referencia al trato con vagabundos, proxenetas, prostitutas y demás personas consideradas en ese momento antisociales. Sin embargo, tras la llegada de la dictadura franquista a nuestro país, esta ley fue modificada para reprimir también a homosexuales. La homosexualidad, bisexualidad y cualquier ruptura con el binarismo de género eran considerados comportamientos de personas pecaminosas, delincuentes y enfermas (Ramírez, 2016). Al tratarse de una ley que no sanciona delitos, sino que intentaba evitar que en un futuro se produjeran, no incluía penas como tal, sino medidas de alejamiento, control y retención de individuos “peligrosos” de la sociedad. En 1970 será derogada y sustituida por la ya mencionada Ley 16/1970 de Peligrosidad y Rehabilitación Social.

Hoy en día la situación es diferente, pues, como hemos mencionado anteriormente, con el paso del tiempo las personas del colectivo LGTB+ han ido consiguiendo derechos respecto a su orientación sexual e identidad de género. Ruíz Córdoba (2021) nos detalla cuáles son las leyes nacionales y autonómicas que en la actualidad nos amparan, extrayendo una serie de interesantes reflexiones sobre ellas:

1. Ley 13/2005 del 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil (en adelante, CC) en materia de derecho a contraer matrimonio. Se modificaron los artículos correspondientes para garantizar el derecho de toda persona a contraer matrimonio. De este modo, el art. 44.1 CC establece que “el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo”. Al reconocer el CC que ambos tipos de parejas son iguales a ojos de la ley, se modificaron otros artículos respecto a los descendientes, lo que permitió la adopción a parejas homosexuales.
2. Ley 3/2007 de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Esta ley dio un paso adelante en favor de las personas transexuales al permitir cambiar el sexo registrado a partir del género asignado al nacer. Así mismo, permite el cambio de nombre para que este sea consecuente con su género. Sin embargo, esta ley tiene sus propios requisitos para que esto suceda, como son: que la persona presente un diagnóstico de disforia de género elaborado por un/a médico/a y/o psicólogo/a y que la persona haya estado en tratamiento por un mínimo de dos años. Son puntos controvertidos y que aún hoy llaman a debate, pues supone, en relación con el primer requisito, la patologización de las personas trans al reclamar la necesidad de que estas sufran un trastorno (así se cataloga la disforia de género) para poder ser consideradas personas transexuales. En cuanto al segundo requisito, se hace referencia a la necesidad intrínseca de medicalización para acceder a este derecho y acreditar así su identidad. Este tratamiento consiste en la administración de hormonas para alcanzar las características asociadas al género que corresponda. Pero, en nuestra opinión, el hecho de hormonarse, o de realizarse una cirugía, deberían ser decisiones tomadas libremente por cada persona para sentirse bien consigo misma y no un requisito formal para que se reconozca legalmente su existencia.
3. El agravante del artículo 22.4 del Código Penal. Los agravantes son, en palabras de Astigueta (2017), aquellas circunstancias que hacen que la pena sea mayor. Teniendo en cuenta que cuando se aplican es porque hay plena intención y voluntad por parte de la persona culpable de cometer el delito. Algunas pueden ser, por ejemplo, la alevosía a la hora de hacer daño a alguien o el actuar mediante abuso de superioridad o aprovechando las circunstancias de lugar, tiempo, auxilio, etc. Volviendo a Ruíz Córdoba (2021), esta reforma añade un agravante nuevo que se usa para aumentar la pena de un delito cuando este haya sido cometido “por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad

sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad” (art. 22.4 CP, 2022). Se trata de un agravante muy necesario, pues hoy en día siguen produciéndose gran número de agresiones a consecuencia de la intolerancia en nuestra sociedad, que no considera lícita la visibilidad de las personas del colectivo (Observatorio Madrileño contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, 2018).

4. Los delitos de odio recogidos en el artículo 510 del Código Penal. En dicho artículo se hace referencia a los delitos de odio. Se pretende evitar la incitación al odio y proteger a las personas y/o grupos a los que van destinados los mensajes de odio “por motivos racistas, antisemitas...”. Pero la realidad es que este artículo ha sido muy difícil de aplicar en la jurisprudencia por parte de los/as magistrados/as, motivo por el cual se elaboró la Circular 7/2019, de 14 de mayo de la Fiscalía General del Estado sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el art. 510 CP. Esta determina que existe una relación entre los delitos de odio y los discursos de odio, siendo necesario proteger los derechos fundamentales de las personas que, todavía en la actualidad, son víctimas de agresiones por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, así como motivos racistas, etc.
5. Ley 4/2015 de 27 de abril o Ley del Estatuto de la víctima del delito. Esta ley no hace referencia a personas LGTB+ como tal, sino a cualquier persona víctima de un delito. No obstante, consideramos que, de manera extrapolable, resulta interesante incluirla en este apartado del trabajo. Los beneficiarios de esta ley son aquellas personas víctimas de un delito a las que se pone de manifiesto su capacidad, si así lo desean, de participar en el proceso y/o ejecución de la pena sin ser parte procesal (García González, 2019). La protección de la víctima de un delito no es únicamente procesal, sino que cobra una dimensión extraprocesal. Las instituciones en las que tiene lugar la primera intervención deberían atender supuestos que, en principio, quedarían excluidos de su competencia. En este supuesto se situarán víctimas de delitos de odio en redes sociales, comportamientos de aporofobia, intolerancia contra el colectivo LGTB+, episodios de acoso escolar, etc. No tener esto en cuenta puede dar lugar a un cúmulo de problemas derivados de la victimización secundaria, producida por las consecuencias negativas de las relaciones de la persona con el sistema, las cuales generan frustración al chocar las expectativas de ayuda de la víctima con la realidad burocrática, lo que aumenta el sufrimiento que ha causado el hecho y, en último término, conlleva una pérdida de fe en las habilidades de la comunidad, las instituciones y los/as profesionales que deben dar respuesta a las necesidades planteadas (Gutiérrez de Piñeres et al., 2009).

De este modo, atendiendo a la clasificación propuesta por Gómez Colomer (2017), los derechos de la víctima pueden dividirse, por un lado, en derechos no procesales (relacionados con cuestiones como evitar las molestias de abogados/as y/o procuradores/as que quieren aprovecharse de la situación, acceder a los servicios de asistencia y apoyo o recibir un trato respetuoso, individualizado y no discriminatorio), y, por otro lado, en derechos procesales penales (relacionados con cuestiones generales como el acceso a la información o a la correcta comprensión de las distintas situaciones procesales, así como con cuestiones más específicas, como el acceso gratuito a la asistencia lingüística, la traducción y la interpretación).

6. Normativas autonómicas, como las siguientes:

1. Ley 2/2014 de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.
2. Ley 8/2017 de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.
3. Ley Foral 12/2009 de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (Comunidad Foral de Navarra).
4. Ley Foral 8/2017 de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ (Comunidad Foral de Navarra).
5. Ley 3/2016 de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
6. Ley 8/2017 de 7 de abril, integral de reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.
7. Ley 23/2018 de 29 de noviembre de igualdad a las personas LGTBI (Comunitat Valenciana).

Respecto a nuestra comunidad, el Principado de Asturias, existe un Anteproyecto de Ley de garantía del derecho a la libre expresión de la identidad sexual y/o de género que tiene por objeto establecer un marco normativo para garantizar la autodeterminación de las personas transexuales respecto a su identidad de género. En él se propone que las administraciones asturianas se ajusten a principios como la coordinación entre la propia administración o que permitan a cualquier persona acceder a documentación acorde a su identidad de género sin necesidad de la realización de ningún tipo de cirugías, tratamientos hormonales o pruebas

psiquiátricas. Así mismo, prohíbe tajantemente las terapias de aversión y/o conversión de las manifestaciones de identidad de género u orientación sexual.

En su capítulo dos, artículo 26, dedicado a las medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad empresarial, directamente relacionadas con los contenidos del presente trabajo, la Administración del Principado de Asturias incluirá planes y medidas de formación, inserción y prevención de la exclusión a personas pertenecientes al colectivo LGTB+ susceptibles de sufrir discriminación. Adoptará medidas aparentemente eficaces como, por ejemplo, la incorporación en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo de criterios de igualdad de oportunidades y medidas de bonificación fiscal para integración laboral de las personas transexuales en las empresas.

Resulta especialmente necesaria la inclusión de las personas transexuales al mercado de trabajo, pues dentro del colectivo LGTB+ son el grupo que más tasas de paro presentan, dado que la tasa de desempleo giró en torno a un 80% de las personas transexuales en nuestro país (NCYL, 2021).

Del mismo modo, se propone, a través de agentes sociales, el impulso de la inclusión en convenios colectivos de cláusulas de promoción, eliminación y corrección de cualquier tipo de discriminación a causa de expresión o identidad de género. También la elaboración de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas trans, haciendo hincapié en las pequeñas y medianas empresas. En su artículo 27, este Anteproyecto de Ley impulsa la adopción, por parte de las empresas, de códigos éticos y de conducta, así como la divulgación de las buenas prácticas en materia de inclusión, que contemplen medidas de protección frente a discriminaciones por motivos de género.

También creemos interesante destacar un último artículo, el número 30, donde se estipula la atención a las víctimas por transfobia, tanto en ámbitos laborales como personales, prestando atención integral real y efectiva a través de asesoramiento jurídico, asistencia sanitaria tanto general como especializada y medidas sociales, si se precisaran, para su recuperación integral.

Siendo todo esto una aparente carta blanca contra las discriminaciones transfobas, no deja de ser un Anteproyecto de Ley, es decir, un texto elaborado por uno o varios ministerios que se eleva al Consejo correspondiente para su aprobación como proyecto de Ley y, posteriormente, como una ley. Por ello, no tiene una validez jurídica rígida (Trujillo, 2020).

Ahora bien, sí es cierto que existe un decreto más consistente y palpable en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (en adelante, BOPA): se trata del Decreto 3/2021 de 29 de enero, por el que se regula la organización y funcionamiento del Observatorio Asturiano contra la LGTBIfobia. Sus funciones serán emitir informes, atender consultas y ejercitar actividades de

asesoramiento sobre cuestiones planteadas por los órganos de la Administración del Principado, informando sobre disposiciones de carácter general cuyo objeto sea la eliminación de discriminación del colectivo LGTB. Pero, principalmente, se encuentra la formación en ámbitos profesionales que puedan contribuir contra la LGTBIfobia (ámbito sanitario, judicial, cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado...).

En todo caso, podemos concluir que, por el momento, en nuestra comunidad autónoma carecemos de cualquier tipo de normativa autonómica que nos ampare frente a situaciones de acoso laboral o social.

Por otro lado, estas leyes autonómicas suponen un avance significativo en la protección de los derechos y la integridad física, psíquica, personal y social de las personas LGTB+ al servir como protección de los delitos de odio, entendidos, en palabras de García Domínguez (2020), como una infracción penal cometida con una motivación prejuiciosa. Se trata de delitos precedidos, pues, por un discurso de odio representado a través de un “monólogo” donde las personas son identificadas con objetos, enfatizando la diferencia entre “nosotros/as” y “ellos/as”, siendo estos últimos quienes no tienen reconocimiento (Cortina, 2017).

Por último, queremos destacar una idea planteada por De Pisón Caveró (2020) con respecto a la legislación en esta temática: “resulta muy encomiable la posición de defensa de la universalidad de los derechos, de que se aplique por igual a todos. (...) De ahí que no parezca desproporcionado el planteamiento de reivindicar un ‘derecho específico’, un ‘derecho a la orientación sexual e identidad de género’ que reconozca la especialidad de las minorías sexuales y prevea las garantías jurídicas especiales para su materialización” (De Pisón Caveró, 2020, pp. 233). Asumiendo, en todo caso, el carácter abstracto de los ámbitos del derecho, en nuestra opinión sí que sería interesante estudiar esta propuesta y que los/as magistrados/as se formen de la mejor manera posible para defender estos ataques, así como los racistas, machistas u otros.

3. DISCRIMINACIONES POR ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Para poder ahondar bien en las consecuencias del acceso al empleo y el acoso laboral por cuestiones de orientación sexual e identidad de género, hemos de entender primero qué es la discriminación, cómo se produce, hacia quiénes y por parte de quiénes es ejercida. Así, en palabras de Rodríguez Zepeda, “discriminar a una persona o grupo de personas consiste en la ejecución de una conducta fundada, sistemática y extendida de desprecio contra estas en base a un prejuicio negativo o estigma relacionado con una desventaja inmerecida que tiene como efecto, sea o no intencional, dañar sus derechos y libertades” (Rodríguez Zepeda, 2005, pp. 28).

En este sentido, la exclusión proviene de tres registros: la vida social, excluyendo o aislando a las víctimas de las relaciones sociales; la vida política, negando el acceso de los grupos discriminados a la ciudadanía; o la vida cultural, más enfocada en discriminaciones raciales (Wieviorka, y Zaslavski, 1994). Esto puede suceder rechazando el pluriculturalismo, es decir, la presencia de grupos minoritarios definidos por su etnicidad o su propia memoria, o, por el contrario, encerrándoles en su identidad específica y, de este modo, obstaculizando su participación en la cultura dominante.

Las discriminaciones pueden producirse por diversos motivos (de género, de identidad sexual, raciales o xenófobos, por discapacidades físicas y/o psíquicas...) y ejercerse de muy diferentes maneras. Al mismo tiempo, la discriminación no es única. Que te discriminen por tu orientación sexual no te exime de que te puedan discriminar por tu color de piel, dando lugar a lo que se denomina discriminación múltiple, en la que la combinación de dos características da lugar a una discriminación conjunta. Así pues, es constatable que hay situaciones particulares donde transcurren discriminaciones o algunas formas de desventaja que envuelven discriminaciones basadas en diversas características al mismo tiempo. Una afroamericana puede ser mujer, una mujer puede ser lesbiana, una lesbiana puede ser discapacitada, una discapacitada puede ser mayor, y una persona mayor puede ser todo esto a la vez. Una mujer discapacitada, lesbiana y afroamericana que vive varias formas de discriminación (Makkonen, 2002).

Según Giménez (2003), la principal forma de discriminación es aquella de carácter social sustentada por la desigualdad de poder, estatus y recursos entre grupos humanos. Su idea principal es que “toda discriminación social tiene un comportamiento recíproco pero desigual de reconocimientos evaluativos entre actores sociales que ocupan posiciones dominantes y dominadas en el espacio social. En virtud de ese intercambio, los actores que ocupan

posiciones dominantes tienden a imponer una definición sobrevaluada de sí mismos a la vez que atribuyen, unilateralmente, identidades minoradas, devaluadas y estigmatizadas a los dominados. De ahí nace un intercambio desigual de valores que tiende a generar un tipo de conflicto, los ‘conflictos de reconocimiento’” (Giménez, 2003, pp. 2). Si no hay reconocimiento, no hay respeto ni tolerancia, lo que permitirá que se produzcan más fácilmente insultos, risas, burlas e incluso agresiones.

En el caso de los delitos de odio, en el año 2020, según el último informe al respecto publicado por el Ministerio del Interior (2020), se registraron 1.401 delitos de odio frente a los 1.598 del año anterior, datos más significativos aún si tenemos en cuenta los tres meses de confinamiento de este último año en los que no se pudo salir de casa. En todo caso, se trata de cifras “oficiales”, es decir, con denuncia de por medio, lo que nos permite concluir que el número real de este tipo de delitos fue mucho mayor. Según Ruiz Córdoba (2021), la cifra negra de los delitos tiende a representarse como la famosa metáfora del iceberg: sólo se ve una pequeña parte del total de delitos que se han cometido. Hay muchos motivos por los que las personas no denuncian: la desconfianza en las instituciones y autoridades, considerar el hecho una situación leve, el miedo a no ser creído/a, que el agresor sea un familiar o allegado/a, etc.

Desde una perspectiva sociológica se identifican varios niveles analíticos de violencia hacia el colectivo LGTB+ como son la violencia externa, formada por la ya mencionada homofobia o transfobia, la violencia sutil, como es la hetero-influencia que ejerce el patriarcado, o la violencia extrema, relacionada con delitos sociales o crímenes de odio (Rodríguez Otero, 2014). No existe una definición normativa precisa del término “discurso de odio”, pero Teruel Lozano (2017) lo resume, atendiendo a las recomendaciones sobre el discurso de odio del Consejo de Europa de 1997, como “aquellas formas de expresión que difunden, incitan, promueven o justifican el odio racial, antisemitismo y otras formas de odio y de intolerancia” (Teruel Lozano, 2017, pp. 186).

Pero ¿cómo reconocer un crimen de odio contra personas LGTB+? Jurčić et al. (2018) nos ofrecen alguna pista al respecto:

- a. Son cometidos por perpetradores/as desconocidos/as en lugares públicos, interiores o al aire libre. Se debe prestar atención a si los ataques ocurrieron cerca de un lugar de reunión de la comunidad LGTB+ (bares, clubes, etc.) o en su casa.
- b. Se puede ser víctima de un delito de odio, aunque no se tenga la confirmación explícita, suponiéndolo solo a partir de su expresión de género: vestimenta, comportamiento, símbolos LGTB+ (insignias/pulseras/ropa arcoíris, triángulos rosas o negros).

- c. Si la víctima estaba involucrada en actividades que promueven los derechos LGTB+ en el momento de los hechos, así como si estuviera con una pareja del mismo sexo.
- d. Siempre implican un lenguaje homófobo/transfobo, humillaciones verbales e insultos durante la agresión.
- e. La persona que realiza la agresión no muestra ningún motivo financiero u de otro tipo al cometer el delito (por ejemplo, un robo).

Concretamente en nuestro país, según datos del Ministerio del Interior (2021), las víctimas de delitos de odio por orientación sexual y/o identidad de género en el año 2020 son un total de 328, siendo la segunda causa por detrás del racismo y/o xenofobia, con 589 personas. De esas 328 personas, 254 eran hombres y 74 mujeres, lo que implica que el 77.4% de las víctimas de delitos de odio por motivos de orientación sexual y/o identidad de género fueron hombres, frente a un 22.6% de mujeres. Por su parte, los autores de dichos delitos de odio por motivos de orientación sexual y/o identidad de género son 127 hombres y 12 mujeres (lo que supone que un 91.3% de los agresores por motivo de orientación sexual y/o identidad de género fueron hombres). Son datos relativamente recientes, a la espera de la publicación del Informe de 2021. En todo caso, no podemos negar que existen todavía muchas discriminaciones y delitos de odio por muchas razones, pero parece claro que pertenecer al colectivo LGTB+ y expresarse como tal en nuestro país no es algo del todo seguro, pues ostentamos la segunda cifra más alta de ataques recibidos.

Situándonos ya en concreto en el ámbito del trabajo, Rosario Hernández et al. (2009) encontraron en sus investigaciones que las personas LGTB+ que están en el armario presentan mayores niveles de ansiedad laboral, puesto existe una relación directa entre el heterosexismo imponente en el lugar de trabajo y una serie de actitudes hacia el trabajo como son la satisfacción laboral o el compromiso organizacional, entre otras. Day y Schoenrade (1997), citados por los propios Rosario Hernández et al. (2009), llevaron a cabo una investigación en la que encontraron que los/as empleados/as LGTB+ que habían expresado abiertamente su condición sexual tendía a manifestar más compromiso afectivo hacia sus organizaciones y mayor compromiso hacia sus trabajos. Encontraron, también, algo llamativo: el compromiso laboral de los/as empleados/as LGTB+ era superior al del resto de la plantilla, debido a la creencia de que su orientación sexual limita sus oportunidades en el mercado laboral, lo que les hace valorar en mayor medida su trabajo actual.

Partiendo de dicha premisa, en primer lugar, cabe destacar la distinción realizada por Soletto Muñoz (2007), atendiendo a una simple clasificación, entre conflictos laborales colectivos e individuales, que se diferencian en que el conflicto colectivo afecta a intereses generales del grupo de trabajadores mientras que en el individual entran en juego intereses particulares. En

cuanto a las discriminaciones relacionadas con el trabajo, tal y como señala Tomei (2003), la discriminación puede ejercerse de manera directa e indirecta. Es directa cuando hay normas y prácticas que excluyen a unas personas o dan preferencia a otras solo porque pertenecen a un determinado colectivo. Un ejemplo de discriminación directa en el entorno laboral es cuando en un anuncio de trabajo se desaconseja una apariencia física determinada (“tener pluma”, uñas pintadas en los hombres, pelo corto en mujeres, etc.). Por otro lado, la discriminación indirecta es mucho más difícil de detectar, pues se trata de procedimientos y normas que son, a primera vista, neutrales. Son estos procedimientos neutrales los que pueden ocasionar una desventaja por motivos de orientación sexual e identidad de género. Un ejemplo sería en una empresa que haya un código de vestimenta diferenciado para hombres y mujeres a un hombre trans que aún no tiene la documentación actualizada de su identidad se le haga llevar el uniforme de la identidad que no le representa.

Otra forma de discriminación que puede tener lugar en el ámbito laboral es la discriminación por asociación, que se produce cuando un/a trabajador/a es objeto de discriminación por su relación con una persona, en este caso, LGTB+. Suele manifestarse en función de la persona discriminada, pero llegando a discriminar a la persona que no tenga la característica (Sánchez-Girón Martínez, 2021) Por ejemplo, que un hombre heterosexual y uno homosexual “con pluma” se llevan bien dentro del ámbito laboral y reciba risas o bromas de sus compañeros/as por esto. Otro ejemplo sería entre un hombre heterosexual y una mujer trans que comienzan una relación sentimental fuera del puesto de trabajo y los compañeros hacen bromas de mal gusto referidas a si la mujer tiene hecha algún tipo de cirugía.

También existe la discriminación por error, donde una persona o grupo de personas son discriminadas por su aparente orientación sexual o identidad de género. Así, supongamos que una mujer tiene comportamientos y gustos alejados de lo comúnmente entendido como femenino y en su lugar de trabajo la relacionan con ser lesbiana cuando realmente no lo sea.

Así mismo, una situación que suele ser muy problemática es el proceso de “salir del armario” en el centro de trabajo y las consecuencias que puede acarrear. Tal y como señala Cornejo Espejo (2011), la única forma que la persona homosexual/transexual tiene de realizarse plenamente y encontrarse consigo misma es transitando este proceso, que es más sencillo cuando existe un grupo de referencia en que elaborar dicha identidad. Es esta persona quien define los medios, tiempos y recursos que supone ese proceso de liberación personal, así como los obstáculos a afrontar. De este modo, según este autor, transitar este proceso es crucial para la lucha política y cultural de la eliminación de heterosexismo y homofobia. Así, Chrobot-Mason et al. (2001) y Ragins (2008), citados por Agulló-Tomás et al. (2021), propusieron modelos en los que la decisión de revelar la orientación sexual dependía de varios factores: psicológicos como la autoafirmación de la propia identidad y la comunicación de esta

a los demás, ambientales como la existencia de compañeros/as que apoyen o sean parte de la comunidad LGTB+ y la anticipación de consecuencias en función de variables individuales como las mencionadas en el párrafo anterior. Estos factores se combinan entre sí y afectan a la probabilidad de mostrar la identidad LGTB+.

En este mismo sentido, el ámbito laboral no suele ser un lugar donde sentirse cómodo/a para poder expresarse. En España, en concreto, “el espacio laboral es bastante hostil para las personas LGTB+, muy especialmente para las personas transexuales” (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2017, p. 24). Muñoz (2019), por su parte, desvela que solo un 38% de los trabajadores LGTB+ están completamente visibilizados en su entorno laboral, y, de los que no lo están, el 58% prefiere mantener su vida laboral separada de la profesional. Además, el 86% de las personas LGTB+ ha escuchado comentarios homófobos o transfobos alguna vez en su puesto de trabajo, mientras que el 31% los escucha frecuentemente.

Al hilo de la situación de mayores estados de ansiedad en el trabajo de las personas pertenecientes al colectivo LGTB+ anteriormente comentada, en palabras de Moya y Moya-Garófano (2020), las personas del colectivo LGTB+ están expuestas en gran medida al estrés debido a su posición minoritaria, lo que puede derivar en muy diferentes y diversos problemas de salud. El estrés que puede llegar a padecer está en continua variación, ya que los indicadores de estrés dependen completamente de la percepción subjetiva de esta persona. Estos indicadores suelen estar supeditados a las expectativas de rechazo y a la ocultación de la identidad minoritaria. Si bien la mayoría de los indicadores de estrés están relacionados con el trabajo en sí mismo y afectan a todas las personas por igual (la carga de trabajo, el ritmo en el que se desempeña este, el horario, los roles de trabajo, calidad de las relaciones sociales dentro del trabajo...), a partir de todo lo mencionado anteriormente, los autores citados afirman que los trabajadores LGTB+ son más susceptibles a padecer niveles más altos de estrés que los trabajadores cisheterosexuales.

En el caso concreto de acoso moral o *mobbing*, este se produce cuando cualquier conducta o comportamiento discriminatorio por razones, en este caso, de expresión de identidad de género u orientación fuese realizado de manera reiterada con un propósito hostil, atentando contra la dignidad de la persona y creando un entorno intimidatorio, degradante y hostil. (Arciniega, 2009). El *mobbing*, como tal, según Leymann (1996), es un conjunto de actitudes hostiles y frecuentes dirigidas hacia la misma persona en el lugar de trabajo. Autores como Hoel, Rayner y Cooper (1999) han ejemplificado las consecuencias más habituales que tiene el *mobbing*: amenazas al estatus profesional, a la reputación personal, aislamiento de la persona afectada, carga excesiva de trabajo y/o desestabilización mental.

Finalmente, cabe destacar que la discriminación continuada por orientación sexual o identidad de género puede dar lugar a periodos de estrés, insomnio, descenso de la autoestima y el sentimiento de seguridad en el entorno de trabajo, dificultades de concentración, fatiga, irritabilidad, depresión e incluso suicidio (OMS, 2003).

4. SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: TESTIMONIOS LGTB+

A partir de la revisión teórica llevada a cabo, se decidió realizar una investigación cualitativa, desarrollada a través de entrevistas en profundidad de carácter semiestructurado, utilizando para ello un guión previamente diseñado (véase Anexo I).

Las entrevistas en profundidad permiten la incorporación del punto de vista de las personas objeto de estudio para obtener información sobre un asunto concreto, por lo que se dirige a personas concretas, caracterizadas y señaladas previamente por haber formado parte de esa situación o haber vivido dicha experiencia (Ruiz Olabuénaga e Ispizua Uribarri, 1989), en nuestro caso, personas de diferentes perfiles pertenecientes al colectivo LGTB+, que han pasado por distintas situaciones relacionadas con el contexto laboral. Así, se han realizado un total de ocho entrevistas a personas muy diversas dentro de dicho colectivo. Definiremos a cada uno de los entrevistados como “E + Nº de Entrevista”, siendo la primera persona entrevistada E1, la segunda E2... y así sucesivamente. Se adjuntan las transcripciones de las entrevistas en el Anexo II.

A continuación, se expone una breve reseña del perfil de los/as entrevistados/as, tras la que se presentan los principales resultados obtenidos en la investigación.

SUJETO	EDAD	SEXO	I. GÉNERO	O. SEXUAL	NACIONALIDAD	RESIDENCIA
E1	26	Femenino	Cisgénero	Bisexual	Española	Oviedo
E2	30	Femenino	Cisgénero	Bisexual	Española	Gijón
E3	25	Femenino	Cisgénero	Lesbiana	Española	Oviedo
E4	37	Masculino	Transgénero	Heterosexual	Española	Gijón
E5	43	Femenino	Cisgénero	Lesbiana	Española	El Entrego
E6	62	Masculino	Cisgénero	Gay	Española	Gipuzkoa
E7	26	Femenino	Transgénero	Heterosexual	Española	Gijón
E8	27	Masculino	Cisgénero	Bisexual	Portuguesa	Zaragoza

Tabla 4.1. *Perfil de las personas entrevistadas.* Fuente: Elaboración propia.

4.1. PRIMERAS EXPERIENCIAS

La primera fase de la entrevista indaga acerca de la vida de la persona entrevistada. Cómo fue su fase de descubriendo, la salida del armario, la relación con sus familiares y amigos/as... Debido a las particularidades propias de las distintas entrevistas, llevaremos a cabo un análisis global de las respuestas, estando disponibles, en el Anexo II, las entrevistas en su totalidad.

En lo relativo a las discriminaciones a causa de orientación sexual o identidad de género, podemos observar cómo siete de las ocho personas entrevistadas dan una respuesta afirmativa al hecho de haberlas sufrido durante su vida, con consecuencias, evidentemente, diferentes en función de cada persona. Comentarios, cuchicheos, bromas de mal gusto y burlas donde el foco se pone en la orientación sexual y/o identidad de género de cada uno/a. Como los entrevistados E2, E4 y E5, que han tenido que pasar por la experiencia de ser objeto de burla o broma continua. Pero, también, el foco se pone en factores como el color de piel, la nacionalidad, el físico o el tener una discapacidad visible, como en el caso de E1 y E8, quienes no solamente han sido discriminados por su orientación sexual, sino también por su discapacidad y nacionalidad respectivamente. Vemos, pues, que la discriminación no viene sola, sino que, cuantos más puntos de mira tengas incluidos para los demás, los ataques siempre serán multidireccionales.

La cosa no se queda únicamente en comentarios o burlas, sino que las consecuencias también se sufren en forma de acoso grave y continuado. Es el caso de las entrevistadas E3 y E7. Estos episodios de acoso pasan por, en el caso de E3, tirar los restos del sacapuntas por la sudadera y capucha de la entrevistada, esconder su mochila durante semanas en plena temporada de exámenes o incluso tirarla por las escaleras causando un retorcimiento de tobillo. Y en el caso de E7 estamos ante algo similar: insultos, agresiones físicas, metían la cabeza de la entrevistada en el váter, colgaban su ropa interior en el corcho de clase o pintaban su antiguo nombre en la pizarra para incomodarla. Ambas, en sus respectivas entrevistas, expresaron algo demoledor: tal era la presión, ansiedad y dolor que les causaba la situación, que habían intentado el suicidio como vía de escape.

Es curioso como la única persona que declara no haber sufrido nunca una discriminación, E6, da una pista en su propia entrevista sobre ello haciendo referencia a que, en ambientes más cultivados, la homofobia era y es más débil. Pero también es cierto que, aunque no lo haya verbalizado explícitamente, sí es posible leer entre líneas que no era una persona visible de la que pudiesen dudar y, por tanto, discriminar hasta que no entró en la edad adulta.

4.2. ÁMBITO LABORAL

Para entender si la orientación sexual o identidad de género les ha supuesto a los/as entrevistados/as algún impedimento a la hora de acceder a un puesto de trabajo hay que tener en cuenta dos variables: el trabajo del sector público y el trabajo del sector privado. En lo referido a lo público no se puede objetar mucho, puesto que, en este caso, las personas entrevistadas que actualmente trabajan en ese sector, E1 y E6, entraron en sus diversos puestos por capacidad, aptitudes y méritos propios. Pero en lo referido al sector privado la situación cambia, relatándose múltiples episodios de discriminación: no contratar a alguien pese a cumplir los requisitos pertinentes, denegación de ascensos, despidos repentinos... Son situaciones, sin embargo, que, aunque parezcan evidentes, no son fáciles de demostrar. Así lo explica E3 en una de sus vivencias: no es nada fácil demostrar que estas cosas suceden. Como cuando la despidieron de un trabajo cuando se enteraron de su orientación sexual, pero alegaron que no cumplía objetivos, tras haber tenido muy buenas referencias previamente. Esas discriminaciones no son fáciles de demostrar porque no existen realmente pruebas tangibles más allá de lo que vemos y oímos.

Siguiendo con las situaciones relacionadas con el contexto laboral, disimular la orientación/identidad sexual es una de las cuestiones que quedan patentes en las entrevistas. Y es que las personas del colectivo LGTB+ sentimos necesidad de esconder nuestra identidad. Como dice E3: “Me escudo en la presunción de heterosexualidad para no ser discriminada y poder hacer bien mi trabajo”. Ya sea para acceder a un empleo o a la hora de ejercerlo, existe miedo a reacciones adversas.

Un factor muy influyente que tienen las personas del colectivo LGTB+ para decidir si se visibilizan o no es el ámbito en el que estén ejerciendo su trabajo. Por ejemplo, E2 explica que ella no siente la necesidad de esconderse, puesto que trabaja en el mundo artístico y es un mundo donde hay mucha diversidad, aunque esto no hace que esté exenta de oír bromas o comentarios de mal gusto. E5, por su parte, hace referencia a los ambientes más familiares. Trabaja en un hotel situado en un pueblo donde la gente ya la conoce y se ha ganado un “cariño”. Y E6 refiere que no tiene opción a disimular nada dada su condición de activista de los derechos LGTB+.

El resto de entrevistados sí expresan que, si bien no disimulan directamente su orientación sexual, se acogen a la anteriormente mencionada presunción de heterosexualidad/cisgénero para no sufrir discriminaciones. Parece como si el hecho de expresarnos quitase valía a nuestra profesionalidad.

Debido a la decisión sobre expresar o no la identidad de cada uno/a, uno de los objetivos de la investigación trataba de descubrir si el hecho de ser abiertamente LGTB+ influye a la hora de conseguir trabajo. Unánimemente todas las personas entrevistadas piensan que ser una persona LGTB+ influye a la hora de conseguir un empleo. Un aspecto importante aquí es el que influye directamente en los hombres: la pluma. E4 lo dice claro: “Si no eres heterosexual y cisgénero tienes más trabas. Parece que solo quieren a personas hetero, delgadas y atractivas”.

Los roles de género siguen estando muy presentes en nuestra sociedad, lo que nos afecta directamente. El hablar, vestir o incluso el gesticular te limita bastante, ya no solo a la hora de acceder a un trabajo, sino en su propio ejercicio. Se está produciendo, según E6, discriminación directa a todos los hombres que no encajan en el patrón de masculinidad, en el caso de hombres homosexuales, o que no encajan en ningún patrón establecido, como pueden ser las personas transexuales. En el mismo sentido se expresa E8 cuando afirma que ser una persona visible en trabajos de cara al público es especialmente incómodo, puesto que nunca sabes cómo es la persona que estás atendiendo, en qué está pensando o en si le está incomodando tu expresión o no. Pues en trabajos privados, como comentábamos anteriormente, existe una presión diferente donde la eficiencia prima mucho más para no perder clientes.

E7 piensa que depende del contexto del trabajo y menciona el ejemplo de un árbitro de fútbol abiertamente homosexual. Por muy bien que ejerza su trabajo, no estará en un contexto seguro, puesto que la afición del deporte, concretamente del fútbol, se caracteriza por insultos y agresiones homófobas. Incluso a árbitros o jugadores heterosexuales se les llama “maricones” cuando hacen jugadas con las que la afición no está de acuerdo...

Teniendo en cuenta que el hecho de ser LGTB+ influye a la hora de encontrar trabajo, la pregunta es: ¿A quién le influye más? Las respuestas a esta pregunta fueron claras: las personas transexuales son las más perjudicadas a la hora de intentar acceder a un empleo. E5 explica que, quieran o no, son personas que tienen que visibilizarse, especialmente si no tienen el cambio registral hecho. Es decir, un chico transexual que no haya podido acceder aún al cambio registral en su DNI aparecerá como una chica, lo que genera ya una visibilidad forzada. Además, E7 explica que hay sectores de trabajo que son más seguros para las mujeres transexuales, como la peluquería, el esteticismo o la prostitución. Asimismo, E2 piensa que está ocurriendo un fenómeno de contratar a gente LGTB+, especialmente trans, para lavar la imagen de las marcas y empresas. Es decir, que usan a estas personas como escudo para tener una imagen de diversidad e inclusión.

4.3. PERCEPCIONES PERSONALES

Pese al intento de ser optimistas... la realidad supera los ideales y no todos/as creen que ser LGTB+ esté del todo aceptado en España. Por un lado, E1 habla de que las mujeres tienen una ligera aceptación por encima de otras sexualidades ante la sociedad, debido a la sexualización constante que viven. El hecho de ser una "fantasía erótica" extendida en la sociedad hace que esa aceptación no esté realmente fundamentada en el respeto. En otra dirección, E3 y E5 también dan su opinión acerca de la aceptación del colectivo en nuestro país. Así, E5 comenta que hubo un punto álgido en la lucha de los derechos LGTB+ con las leyes del matrimonio igualitario y cambio registral, de 2005 y 2007 respectivamente, y que a partir de ahí se fue hacia arriba luchando por el respeto y aceptación, algo que actualmente está en total retroceso. Aquí ambas concuerdan en una cosa: no son leyes de protección. Las leyes actuales de protección a las personas del colectivo LGTB+, en opinión de E3, no son leyes garantistas, sino permisivas. Es decir, facilitan la vida de las personas LGTB+, pero siempre hay puntos invisibles que hacen que se acabe discriminando y no esté castigado.

Finalmente, E2 y E4 comparten opinión: creen que se ha avanzado mucho y muy rápido, pero que sigue existiendo mucha población envejecida que tiene unas formas de vida donde se siguen muchas tradiciones, a lo que se suma que existen pocos referentes que hagan que estas personas normalicen esta situación.

En cuanto a las razones por las que existe la homofobia y la transfobia, así como a cuál es la motivación de las personas para discriminar, los/as entrevistados/as parecen tener claras dos respuestas algo entrelazadas: la falta de información hace mella en la sociedad, y el desconocimiento, sumado a las ganas gratuitas de hacer daño, se presenta como el caldo de cultivo ideal para generar todos los problemas de homofobia y transfobia. Una falta de información que, como comentan E1, E3, E4 y E5, viene derivada del pasado. De la cultura, la tradición, lo arraigado que estaba perseguir a las personas que no encajaban en la norma del patriarcado. Concretamente, E5 hace una declaración interesante: nos educan como esclavos de un modelo social en el que nos dicen cómo tenemos que vivir y comportarnos. Una reflexión ligada a la explicación de E6 sobre cómo los roles de género afectan a la sociedad y cómo el colectivo debe luchar para abolirlos.

Por otro lado, casi todos los/as entrevistados/as coinciden en que el miedo a lo diferente se suma al desconocimiento y a las carencias personales para discriminar. Según E7, es una manera de pagar frustraciones y aumentar el ego personal. Y el objetivo más claro son quienes parecen débiles porque son diferentes.

Es posible reducir estas discriminaciones, y los/as entrevistados/as tienen sus propias ideas sobre cómo hacerlo, existiendo gran consenso en este punto: para reducir la transfobia y la

homofobia hace falta una educación de calidad que muestre que existen realidades diversas. Se requiere una educación afectivo sexual diversa, así como una educación antirracista y respetuosa con todos los que no entran en la norma,

E7 realiza una puntualización muy interesante al respecto: la educación debe ir ligada a la visibilización. Así, pone el ejemplo de los talleres de sexualidad que se imparten en institutos, que son escasos, pero, sobre todo, poco visibles. En primer lugar, porque lo suelen impartir mujeres cisgénero-heterosexuales que no muestran diversidad. Es decir, esta entrevistada opina que la educación y la visibilidad deben ir unidas. Que se hable también de relaciones homosexuales y lo haga alguien homosexual, que si se entra a explicar temas de transexualidad lo haga alguien transexual... Alguien con quien los alumnos puedan ver y materializar, preguntar directamente y recordarán de manera más efectiva.

Por otro lado, está la opinión de E5, que sin dejar de lado la educación, explica que algo efectivo sería que existiesen leyes más punitivas contra discriminaciones y agresiones al colectivo LGTB+. Es decir, que la gente que discrimine o agrede sepa que eso tiene una consecuencia acorde a los actos realizados. Ella considera que la labor formativa e informativa ya se ha hecho y, aunque deba continuar, se debe pasar a un plano legislativo más férreo.

4.4. PAPEL DEL TRABAJO SOCIAL

Una cosa que también queda clara después de haber hecho estas entrevistas es el desconocimiento existente en la sociedad sobre nuestra profesión: poca gente sabe qué es un/a trabajador/a social y cuál es su función. Ante la pregunta de cómo se puede intervenir en estas discriminaciones desde el Trabajo Social, no hay una respuesta común ni tampoco mucha idea real de todas las expansiones que puede tener esta profesión.

Aun así, la respuesta más repetida es el apoyo y el acompañamiento a las personas que estén sufriendo o hayan sufrido homofobia o transfobia para que puedan reestablecer lo antes posible su vida y estado personal previo al episodio de discriminación. Asimismo, E5 opina que es muy importante el trabajo comunitario. Explica que todo lo comunitario debe tener un espacio para las personas LGTB+. Tener un espacio donde intervenir, como las asociaciones, para dar acompañamiento. Algo que, bajo su opinión, debería proporcionar el Ayuntamiento y ser desempeñado por un/a trabajador/a social.

Siguiendo esta línea, se pregunta no solo por lo que puede hacer el Trabajo Social ante estas situaciones, sino también sobre cómo el Trabajo Social puede prevenir que ocurran. La respuesta más común a esta pregunta ha sido la educación, pero destaca la respuesta de E6, que describe muy bien posibles campos de intervención donde el/la trabajador/a social puede

prevenir situaciones de discriminación. El primer ejemplo que pone es en relación con los MENAS (Menores Extranjeros No Acompañados), quienes vienen de contextos culturales diferentes a los que se viven en España, con fuertes tendencias a rechazar a personas homosexuales. Puesto que conviven de forma continuada con trabajadores/as sociales e integradores/as sociales, estos podrían realizar algún tipo de enseñanza en valores acerca del respeto y la igualdad hacia las mujeres o el colectivo LGTB+. Además, este entrevistado sugiere que la educación no debe ir solo dirigida a niños, sino también a personas mayores. Es decir, en centros de día o residenciales para mayores también se podría hacer algún tipo de actividad educativa, tanto para respetar a generaciones venideras, como posibles casos de mayores LGTB+ que estén en un centro de día o residencial y se vean obligados a no salir del armario por algún tipo de miedo.

5. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN DESDE EL TRABAJO SOCIAL

El desempeño del Trabajo Social se centra en personas que tienen problemas sociales, entendiendo estos, según Morgado Panadero (2009), como problemas que sufren personas que tienen carencias de recursos económicos, familias desestructuradas, marginalidad, personas mayores, toxicomanía, problemáticas relacionadas con la mujer, minorías étnicas, exclusión social... En esta definición, sin embargo, no aparecen referenciados directamente los problemas por orientación sexual e identidad de género, de igual modo que sucede con muchos/as autores/as que han pasado por alto que puede ser un campo de intervención concreto para nuestra profesión, con sus propios procesos y dinámicas. Así que hemos de suponer que están incluidos dentro del apartado de exclusión social.

En todo caso, si una persona LGTB+ tiene problemas de acoso laboral por estas razones, ¿podría acudir a un/a trabajador/a social? ¿Cuál sería el papel de estos/as profesionales en dicha situación? Trataremos de contestar a estas preguntas a continuación.

5.1. CÓMO ACTUAR ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

A la hora de actuar ante una situación de discriminación laboral no hay una respuesta clara acerca de cuáles son los pasos a seguir y en qué orden hacerlo. Son muchas las profesiones que pueden intervenir, bien sea abogados/as, psicólogos/as o incluso los/as mismos/as compañeros/as de trabajo que no están implicados en la situación. Pero lo ideal es que la intervención corra a cargo de alguien ajeno a la discusión y que, además, esté especializado en la resolución de conflictos. Aquí podría entrar en juego el/la trabajador/as social mediador/a, una figura que puede encontrarse en la propia empresa previamente o que puede ser contratada de manera externa para solucionar este conflicto.

A continuación, analizaremos por qué razones y de qué maneras podría intervenir un/a trabajador/a social mediador/a, una de las especializaciones del Trabajo Social, ante casos de discriminación laboral. Muñoz Martín (2011) explica que la mediación técnicamente entendida es un método de resolución de conflictos que presupone siempre un conflicto entre dos o más partes, en donde se aplica una metodología específica, enfatizando el papel de los acuerdos en su solución. Pero, a su vez, la mediación es entendida como una gestión de conflictos focalizada en la dimensión evolutiva de estos conflictos, considerándolos un proceso donde se hace hincapié en el manejo de dinámicas para su superación más que para adoptar acuerdos.

Por otro lado, según Diez y Civera (2013), el Trabajo Social en empresa se articula en tres planos: dar apoyo psicosocial a los individuos y colectividades de trabajadores en conflicto, participar en la creación y mejora de relaciones sociales de la empresa, así como favorecer una toma de conciencia de los problemas humanos surgidos a raíz del trabajo. Es decir, o bien hay un/a trabajador/a social mediador/a en la empresa (cosa que en la mayoría de los casos no ocurre), o bien la persona discriminada denuncia ante sus superiores y estos deciden ir a consultar a uno/a para que medie entre los discriminadores y los discriminados. Todo esto es aplicable tanto en empresas privadas como públicas. Aunque en principio no haya, o no debería haber, problemas de acceso al empleo por estas cuestiones en el sector público, pues se accede mediante oposición o con bolsa de trabajo.

Es importante mostrar apoyo desde el primer momento a las personas que acuden a nosotros/as alegando ser víctimas de algún tipo de discriminación. La intervención siempre ha de ser, en función del grado de discriminación, coordinada con otros profesionales. Así, Jurčić et al. (2018) nos sugieren cómo dar apoyo básico efectivo a las personas LGTB+ que recientemente han sufrido algún tipo de discriminación. Entraría en juego el apoyo emocional, donde en primer lugar el/a profesional del trabajo social haría una escucha activa y empática dejando que la persona se desahogue y relate todo lo acontecido, así como un apoyo informativo e instrumental donde se proporciona información y asesoramiento acerca de recursos a los que es posible acudir. No somos psicólogos/as para llevar a cabo evaluaciones de la situación psicológica de la persona, ni tampoco abogados/as para leer derechos o deberes. Debemos remitirnos a mediar en la situación, analizar la problemática planteada y evaluarla desde la perspectiva social.

Cabe destacar, en todo caso, que la mediación no es algo que se haga a ciegas, sino que se encuentra legalmente contemplada a través del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, que posee carácter de Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo.

Así, la mediación tiene una serie de fases a seguir para resolver los conflictos, atendiendo a De Prada y López (2008): en primer lugar, la fase de *Premediación*, donde se realiza una reunión por separado con todas las personas que integran el conflicto. Es una primera toma de contacto con el/la mediador/a donde se explica el mecanismo de la mediación y se desarrolla un relato del conflicto y sus consecuencias. Esta fase tiene como finalidad que se produzca una descarga emocional donde cada implicado/a exprese lo que siente y cómo lo siente. Después estaría la fase de *Entrada*, en la que se explica a todas las partes implicadas cuáles son las normas de la mediación y las condiciones para poder ejercerla. Las condiciones varían en función del caso, pero generalmente se encuentra entre estas el dejar hablar a la otra persona. En tercer lugar, estaría la *Situación del Conflicto*, donde se realiza un análisis

de este, resaltando aspectos comunes. Es el momento idóneo para que se pidan aclaraciones mutuamente. A continuación, llegaríamos a la fase de *Buscar Soluciones*, realizar un nuevo enfoque para avanzar hacia la solución. El/la mediador/a pediría a los implicados que realicen una lluvia de ideas para encontrar posibles soluciones al conflicto. Finalmente, se llegaría al *Acuerdo*. Se elige la solución con la que ambas partes estén de acuerdo, se analiza, se redacta un acuerdo y se firma, tanto el/la mediador/a como las partes implicadas.

Veamos un ejemplo de cómo podría llevarse a cabo este proceso con la situación que vivió E5 en primera persona. Cuando trabajaba en una confitería tuvo una serie de problemas por bromas y comentarios que hacían compañeros y la gerencia de manera recurrente, que derivaron en que ni ella ni algunas compañeras acudieron a la cena de empresa porque no era un ambiente cómodo. Podría haberse mediado, incluso sin necesidad de llegar a un/a profesional, alguien podría haber parado esas bromas irrespetuosas. Quizás no se tomó la decisión de mediar por falta de tiempo, o por no agitar el ambiente, puesto que el mercado laboral no está como para rechazar puestos de trabajo o crear tiranteces en el existente. En todo caso, si hubiera habido mediación, el/la mediador/a correspondiente habría hecho una premediación donde preguntaría a E5 qué es lo ocurrido y, posteriormente, al resto de personas involucradas. Este/a mediador/a se presentaría, explicaría en qué consiste una mediación y cuál es su papel frente todas las personas involucradas. Posteriormente, haría la frase de entrada, en la cual el/la mediador/a establece unas normas ante los involucrados para ejercer la mediación, lo que generalmente conlleva el dejar hablar, no interrumpir, respetar los argumentos del otro... etc. Una vez fijadas las normas. se expone la situación de conflicto, las personas relatan su versión, esta vez en presencia del resto, y se extraen aspectos comunes. Ese es el momento idóneo para pedir explicaciones, como la más evidente en este caso, por qué se bromea sobre algo que no les concierne y que tampoco les han dado pie a que lo hagan. Finalmente se llegaría a algún tipo de acuerdo donde previamente se fijen soluciones comunes. En este caso, la solución más evidente consistiría en limitar la relación a lo profesional con un trato cordial e incluso amigable si la situación lo requiere, pero evitando hacer bromas de la vida personal de nadie.

Pero hay que tener una cosa siempre en cuenta: no todos los conflictos son mediables, como se comenta desde el Instituto online de Intervención Social (2020). Así, no son susceptibles de mediación conflictos donde una de las partes no está dispuesta a negociar. Tampoco si el nivel de hostilidad es muy elevado, si hay conflictos que atenten contra el orden público, ni si existe violencia directa contra alguna de las partes. Esto quiere decir que, por ejemplo, en casos donde la discriminación se haga de manera directa y física no puede intervenir un mediador/a. Una pelea no es mediable, así como una agresión homófoba o transfoba tampoco lo es. En esos casos, lo ideal sería ponerse en manos de profesionales jurídicos.

Ahora bien, si nos referimos a un caso de discriminación en un proceso de selección de personal en el que no se contrata a una persona por ser LGTB+ o se le despide por esos motivos, es muy difícil demostrar que realmente es así, aunque existan evidencias, si el/la contratador/a alega que no cumple ciertos requisitos para el puesto, dado que le resultará fácil demostrarlo, aunque carezca de veracidad. Del mismo modo, la discriminación indirecta es algo mucho más difícil de demostrar y refutar con argumentos y pruebas consistentes, aunque se sepa con certeza que es el motivo real al conocer tanto al personal como el ambiente de trabajo. Tal fue el caso de E3, a quien, pese tener muy buenas referencias y obtener muy buenos resultados, la despidieron repentinamente tras conocer su orientación sexual, una situación cuya resolución necesitaría, en este caso, de la vía judicial.

5.2 PROFESIONALES LGTB+

Como hemos visto en los apartados teóricos, tal y como se desprende de los estudios de Rosario Hernández et al. (2009), las personas LGTB+ que no han salido del armario presentan mayores niveles de ansiedad laboral, siendo, sin embargo, su compromiso laboral superior al del resto de la plantilla. No podemos dejar de lado la realidad que puede suponer esto para un/a trabajador/a social LGTB+. Pero, además, es preciso tener en cuenta que los/as profesionales del Trabajo Social desempeñamos nuestra labor directamente con personas que dependen de nosotros/as para poder realizar según qué trámites o acciones. Personas que, salvo excepciones puntuales, poseen capacidad de razonamiento e ideales propios sobre cuestiones sociales. Desde no hace mucho tiempo existe una nueva concepción de la relación entre el/la trabajador/a social y la persona atendida. Esta relación está enfocada a las transacciones entre ambos, que se influyen de forma recíproca (Viscarret Garro, 2009). Hay puntos de vista más conservadores que la ven como una relación vertical y de poder entre el/a trabajador/a social y la persona atendida, así como otros que consideran más beneficiosa una relación horizontal. Sea cual sea el paradigma elegido, si se trata de un/a profesional LGTB+ se expone a una relación con cualquier persona que puede atender mejor o peor. Es decir, en el caso de que un/a trabajador/a social tenga que realizar un informe desfavorable acerca de una ayuda y esta persona quiera tomar represalias físicas o verbales, se sumaría el hecho del informe desfavorable a la condición LGTB+ cual fuera. Estaríamos, por tanto, ante un caso de discriminación múltiple. También puede darse el caso, por ejemplo, de un/a trabajador/a social que trabaje con menores y adolescentes y oiga cuchicheos acerca de su forma de hablar o expresarse, en cuyo caso estaríamos ante una discriminación directa. Ahí no entraría en juego ningún papel mediador, puesto no son dos figuras de iguales donde una necesite a la otra para una posible evolución. Pero tampoco hay un elemento donde

ampararse más que la propia expresión de la persona para visibilizarse sin miedo, aunque no genere respeto en el entorno donde trabaja, ya sea por compañeros o usuarios.

Los/as trabajadores/as sociales LGTB+ tienen toda la capacidad y potestad de decidir de manera individual qué hacer ante estas situaciones. Algunos/as, tratando de evitar conflictos, pueden dejar pasar incidentes para no llegar a problemas ni con usuarios ni con compañeros/as. Otros/as, por su parte, podrán remarcar lo que consideren acerca de sí mismos con el fin de acabar con estas situaciones y servir de ejemplo llegado el caso. No será, pues, nadie más que el/la propio/a profesional LGTB+ quien decidirá qué hacer en cada momento.

5.3. RECOMENDACIONES ADICIONALES

Ahora bien, cambiando de perspectiva, y situándonos en un enfoque preventivo, existen diversas actuaciones que se pueden llevar a cabo desde el Trabajo Social por el colectivo LGTB+ en los diversos ámbitos donde este tiene intervención.

Algunos ejemplos tienen que ver con personas provenientes de contextos culturales que no son generalmente respetuosos con las personas del colectivo LGTB+, como pueden ser los Menores Extranjeros No Acompañados (MENAS). Así, a pesar de la gran carga de trabajo que tienen los/as trabajadores/as e integradores/as sociales que desempeñan su labor con este colectivo, también tienen la oportunidad, ya que trabajan con ellos de continuo, de plantear acciones de concienciación, aunque sea de manera esporádica, charlas o talleres donde se traten temas de actualidad y respeto, entre los que se incluyan el feminismo y el colectivo LGTB+.

Esto mismo es aplicable a centros para personas con diversidad funcional, ya sea psíquica o física, con contenidos adaptados a la situación del colectivo, especialmente adaptación para personas con diversidad funcional psíquica en la que, en función del grado de discapacidad, se atiendan a conceptos más básicos o elaborados. De esta manera, este colectivo también conoce otra realidad que puede que desconocieran previamente.

También sería interesante acercarse a las personas mayores en centros de día, residencias u hospitales para que los mayores conozcan algunos conceptos básicos y adaptados que les permitan entender mejor tanto a nuevas generaciones LGTB+, como a los posibles usuarios LGTB+ de avanzada edad para que no tengan que volver a pasar de manera innecesaria por procesos de salida del armario. Del mismo modo, las tan recurrentes charlas a jóvenes que se hacen en colegios e institutos podrían dar mayor cabida a trabajadores/as sociales especializados/as en género y otras causas educativas en las que poder ejercer talleres.

Una cuestión relevante en este sentido, en nuestra opinión, es que haya varios/as trabajadores/as sociales por grupo y que sean los/as propios/as trabajadores/as sociales lo suficientemente diversos. Que sean diversos y que, en la medida de lo posible, sean personas que vivan en primera persona las circunstancias a explicar. De esta manera habría una representación no solamente tangible, sino muy rica para que los/as niños/as conozcan en primera persona realidades ajenas, favoreciendo su empatía y comprensión de las diversas situaciones por las que pasan las personas LGTB+. Así mismo, sería recomendable realizar este tipo de acciones con un colectivo que está en cierta medida apartado de la sociedad, como es el pueblo gitano, con el que diversas entidades sociales trabajan para luchar contra sus discriminaciones, que no son pocas. Dado que existen asociaciones que trabajan con ellos muchos aspectos de sus vidas, podrían añadir otra línea de intervención, por parte de sus trabajadores/as sociales, que implementaran charlas o espacios donde se traten estos temas de actualidad fundamentados en el respeto y la colaboración. Y, por poner un último ejemplo, estas cuestiones también se podrían tratar con personas con diversidad funcional, a partir de unos conceptos adaptados y asequibles a sus capacidades.

Si la respuesta para todas las personas entrevistadas en el presente Trabajo Fin de Grado pasaba por la educación, puede ser que estemos en lo cierto. Pero una educación transversal que no se enfoque solo en la infancia, sino en todos los contextos posibles de la sociedad.

En todo caso, como ya se mencionó en este trabajo, creemos fundamental que todo esto sea llevado a cabo por personas que viven la situación en primera persona. En la formación sobre cualquier tipo de discriminación, esta figura es básica. pues conocen de primera mano qué es lo que les molesta, cómo les ha hecho sentir y qué podría aliviarles, explicándolo además desde un punto de vista también profesional. Y no es algo imposible, pues cada vez hay más graduados/as en Trabajo Social que son racializados, gitanos o abiertamente pertenecientes al colectivo LGTB+ que podrían desarrollar estas labores.

Finalmente, cabe destacar el papel que puede jugar, asimismo, tal y como comentaba una de las entrevistadas, el Trabajo Social Comunitario para la visibilización, respeto y aceptación al colectivo. En este sentido, sería recomendable tener un lugar a nivel local que sirva de espacio jurídico y/o psicológico para aquellas personas del colectivo que se vean necesitadas de él, desde donde ejercer, al mismo tiempo, proyectos y campañas de visibilización, trabajando de modo coordinado con otras asociaciones locales y proporcionando una cobertura eficiente a aquellas personas que lo necesiten. Sería un espacio idóneo para profesionales LGTB+ del Trabajo Social.

CONCLUSIONES

Pertenecer al colectivo LGTB+ lleva consigo tener que vivir con cuidado acerca de tu expresión sobre tu propia vida porque no sabes si la persona que tienes al lado te va a respetar o no. Aunque si bien es cierto que la situación hoy día es muy diferente a lo que era años atrás, donde personas homosexuales y transexuales eran perseguidas, escondidas, vejadas y agredidas por el mero hecho de existir, aún deja mucho que desear. En la actualidad, la LGTBfobia no viene por el mero hecho de ser gay, lesbiana, bisexual o transexual. Eso es algo que está presente en la sociedad y en vías de normalización, sino que viene por la expresión que hacemos de ello, influida, a su vez, por los roles de género existentes. Es decir, que un hombre no se comporte como lo que se espera de un hombre es lo que realmente genera reticencia y discordancia, haciendo que otros hombres se sientan incómodos, moralmente superiores y con libertad para agredir sin ser cuestionados. Como se ha podido constatar en las entrevistas desarrolladas en la parte empírica del presente trabajo, queda claro que las personas del colectivo LGTB+ tienden a esconder su identidad de género, si tienen posibilidad de ello, puesto que parece ser que hoy en día sigue siendo algo que es mejor invisibilizar para evitar problemas. Al fin y al cabo, las personas LGTB+ debemos decidir si ser visibles o no, o, dicho de otra manera, vivir libres, pero ateniéndonos a las consecuencias, o vivir escondidos y reprimidos toda la vida.

El ser LGTB+ es un hecho evidente para sufrir discriminación al que se suma el resto de las características de esa persona: el físico, la procedencia, el color de piel, las discapacidades... Pocas veces se es objeto de burla por una sola razón. Ya no se trata entonces de no encajar en los roles de género, sino que, por ejemplo, las personas racializadas han de encajar en un sistema previsto para las personas blancas, tener un cuerpo normativo que se vea atractivo y tener todas las capacidades esperables. Existe una visión implícita en la sociedad de que lo más válido es lo que llega rápido, bien envuelto y sin llamar la atención.

Otra cuestión relevante es la necesidad de una legislación que nos ampare y nos proteja más allá de darnos el permiso necesario para vivir en sociedad. Necesitamos que haya un efecto causa-consecuencia. La sociedad debe saber que cualquier acto contra nuestros derechos está castigado, que la justicia se encargue de cómo castigar, pero también de fundamentar el mensaje: "No a las discriminaciones ni a las agresiones a causa de orientación sexual y/o identidad de género". Porque, como hemos visto a lo largo del trabajo, la legislación en la actualidad no es realmente clara y única, sino que depende de cada comunidad autónoma. Las únicas legislaciones de carácter nacional existentes son las que nos permiten el

matrimonio y la reasignación del sexo. Leyes muy importantes y que suponen un pequeño paso hacia la igualdad, pero que, como ya se ha comentado, no dejan de ser leyes permisivas.

Las entrevistas realizadas nos han permitido conocer de primera mano los problemas personales experimentados, y eso es solo una pequeña parte de todas las historias que se pueden contar. Lo que sí dejan claro es cómo la mayoría de las personas tienden a esconderse, entendiendo esconderse no solo como la no verbalización de las tendencias homosexuales o transexuales, sino también como el disimulo y la evitación con el fin de tener más oportunidades sociales y laborales. Asimismo, ha sido de especial relevancia conocer su percepción sobre qué es lo que puede hacer un/a Trabajador/a social por ellos/as. Y es que, el Trabajo Social es, en nuestra opinión, una profesión infravalorada e infrautilizada en nuestra sociedad hoy día que, sin embargo, puede adaptarse a muchos contextos y personas. Sin duda, los/as trabajadores/as sociales somos profesionales cualificados/as para intervenir con personas que han sido discriminadas, tanto si se trata de mediar en discriminaciones más leves, como de hacer un acompañamiento social en discriminaciones más graves, presentándose la mediación, en el caso de la discriminación laboral a personas del colectivo LGTB+, como una de las principales herramientas con la que contamos a la hora de intervenir.

Del mismo modo, estamos capacitados/as para hacer una labor de divulgación y visibilización, que cobra especial relevancia en este tipo de contextos. Así, como hemos visto a lo largo del trabajo, parece existir un consenso general en cuanto a que la educación es la herramienta fundamental a la hora de revertir la actual situación de discriminación, general y laboral, del colectivo LGTB+. Y realmente lo es, pero, en este caso, consideramos que ha de ir siempre acompañada de la visibilidad, pues resulta más sencillo empatizar con alguien cuando la persona que está impartiendo la formación, o incluso acompañando o mediando en un caso de discriminación de carácter sexual, conoce la experiencia en primera persona. Es importante puntualizar, asimismo, que la educación en temas de respeto y diversidad no ha de ir ligada únicamente a centros educativos y menores, lo cual, por supuesto, también es recomendable, sino también a otros grupos de población: mayores, personas con diversidad funcional, colectivo gitano...

En el caso de los/as profesionales LGTB+, tenemos especial cuidado para decidir en qué contextos expresar libremente nuestros pareceres con el resto de las personas que nos rodean. No podemos obviar que somos un colectivo que, aunque está cada vez más presente en nuestra sociedad, sigue siendo objeto de ataque por muchas personas. El hecho de que haya una persona que vaya a formar parte de tu vida acompañándote, aconsejándote y ofreciendo recursos es algo importante. Los/as trabajadores/as sociales somos un punto de inflexión para muchas unidades familiares que nos necesitan, ya sea para enfrentarse a

conflictos familiares, personales, ayuda burocrática, etc. No podemos obviar que, si el profesional decide expresarse libremente, la persona ayudada puede sentir rechazo, incomodidad o aversión, lo cual puede derivar en rechazar su ayuda, perjudicándose más aún a sí misma. En definitiva, aunque hacernos personas visibles puede conllevar un riesgo con la sociedad, también sirve para que otras personas con otras realidades ajenas al colectivo puedan conocerla de una manera cercana, puesto que los referentes locales son siempre escasos y los nacionales son, en su mayoría, ridiculizados.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Ley relativa a vagos y maleantes. *Gaceta de Madrid*, 217, 874-877. 5 de agosto de 1933.

Ley 16/1970, de 4 de agosto, sobre peligrosidad y rehabilitación social (B.O.E. nº 187, de 06 de agosto de 1970).

Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (B.O.E. nº 32, de 6 de febrero de 1979).

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado*. Artículo 22.4, 14-15.

Ley 13/2005 del 1 de Julio, por la que se modifica el Código Civil en Materia de Derecho a Contraer Matrimonio (B.O.E. nº157, de 02 de julio de 2005).

Ley 3/2007 de 15 de marzo, Reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (B.O.E. nº 65, de 16 de marzo de 2007).

Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito (B.O.E. nº 101, de 28 de abril de 2015).

Circular 7/2019, de 14 de mayo, sobre pautas para interpretar los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal (B.O.E. nº 124, de 24 de mayo de 2019).

Ley Foral 12/2009 de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Comunidad Foral de Navarra (B.O.E. nº 307, de 22 de diciembre de 2009).

Ley 2/2014 de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía. Comunidad Autónoma de Andalucía (B.O.E. nº 193, de 9 de agosto de 2014).

Ley 3/2016 de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid (B.O.E. nº 285, de 25 de noviembre de 2016).

Ley 8/2017 de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía (B.O.E. nº 33, de 6 de febrero de 2018).

Ley 23/2018 de 29 de noviembre de igualdad a las personas LGTBI. Comunitat Valenciana. (B.O.E. nº 10, de 11 de enero de 2019).

Decreto 3/2021, de 29 de enero, por el que se regula la organización y el funcionamiento del Observatorio Asturiano contra la LGTBIfobia (B.O.P.A. nº 26, de 09 de noviembre de 2021).

Anteproyecto de Ley del Principado de Asturias. Garantía del derecho a la libre expresión de la identidad sexual y/o de género. Consejería de Presidencia y Participación Ciudadana, Gobierno del Principado de Asturias.

FUENTES DOCUMENTALES

AGULLÓ-TOMÁS, E., LLOSA FERNÁNDEZ, J. A. y RIVERO DÍAZ, M. L. (2021): "Discriminación laboral hacia personas LGBT en España". En AGULLÓ-TOMÁS, E (coord.), *Mujeres e inclusión social. Investigación y estrategias de innovación y transformación social* (pp. 140-144). Oviedo: EAPN-AS, Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.

ALVARADO, D. M. N. (2010): "Orientación sexual, identidad y expresión de género en el Sistema Interamericano". *Agenda Internacional*, 17(28) 153-175.

ARROYO GIL, A. (2019): "Orientación Sexual y Derechos Humanos". *Revista General de Derecho Constitucional*, 30, 1-30.

ASTIGUETA, D. (2017): "Las circunstancias agravantes de la pena". *Anuario Argentino de Derecho Canónico*, 23(1), 79-102.
<https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/5505>

CAPDEVILA-ARGÜELLES, N. (2017): "Armario (closet)". En PLATERO, L., ROSÓN, M. y ORTEGA, E (eds.), *Barbarismos queer y otras esdrújulas* (pp. 29-33). Barcelona: Bellaterra.

CEBALLOS MORA, A. K., OJEDA ROSERO, D. E. y ZAMBRANO GUERRERO, C. A. (2017): "Reconocimiento de la orientación sexual homosexual". *Psicoespacios*, 11(19), 67-83.

CORNEJO ESPEJO, J. (2011): "'Coming Out' en la escuela". *Bagoas-Estudios gays: Géneros e Sexualidades*, 6, 49-68.

CORTÉS CID, M. M. (2014): "Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género". México: Secretaría de Relaciones Exteriores, Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos.

- CORTINA, A. (2017): *Aporofobia: el rechazo al pobre: un desafío para la sociedad democrática*. Valencia: Paidós.
- CRUZ SIERRA, S. (2002): "Homofobia y masculinidad". *El Cotidiano*, 18(113), 8-14.
- DE PRADA, J. y LÓPEZ, J. (2008): "La mediación como estrategia de resolución de conflictos en el ámbito escolar" *Documentación Social*, 148, 99-116.
- DE PISÓN CAVERO, J. M., (2020). "Los derechos de las personas LGTBI: ¿hacia un derecho a la orientación sexual y la identidad de género?". *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 42, 209-239. <https://doi.org/10.7203/CEFD.42.16635>
- DIEZ, E. R. y CIVERA, N. C. (2013): "Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento". *Documentos de Trabajo Social: Revista de Trabajo y Acción Social*, 52, 338-356.
- GARCÍA GONZÁLEZ, J. (2019): "Los derechos de la víctima en la Ley 4/2015, de 27 de abril. Origen, alcance y contenido más relevante". *Cadernos de Dereito Actual*, 12, 443-462.
- GARCÍA DOMÍNGUEZ, I. (2020). "El tratamiento penal de los delitos de odio en España con la adopción de una perspectiva comparada". *Anuario Iberoamericano de Derecho Internacional Penal*, 8(8), 1-27. <http://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/anidip/a.9899>
- GIMÉNEZ, G. (2003): *Las diferentes formas de discriminación desde la perspectiva de la lucha por el reconocimiento social*. México: Instituto de Investigadores Sociales, UNAM.
- GÓMEZ COLOMER, J.L (2017): "La victimización secundaria de la mujer que ha sufrido acoso sexual, acoso laboral o tratos vejatorios y degradantes, a cargo de su superior jerárquico funcionario público, en el procedimiento administrativo sancionador". *Revista electrónica de Ciencias Criminológicas e-Eguzkiloire*, 2, 1-25.
- GONZÁLEZ, J. y TORO, J. (2012): "El significado de la experiencia de la aceptación de la orientación sexual homosexual desde la memoria de un grupo de hombres adultos puertorriqueños". *Eureka*, 9(2): 158-170.
- GUTIÉRREZ DE PIÑERES, C., CORONEL, E. y PÉREZ, C. A. (2009): "Revisión teórica del concepto de victimización secundaria". *Liberabit*, 15(1), 49-58.
- HOEL, H., RAYNER, C., COOPER, C. L. y ROBERTSON, I. T. (1999): "Workplace bullying". En COOPER, C. y ROBERTSON, I. (eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol.14. (pp. 195-230). London: Wiley. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1999-02322-006>

- INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2017): *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: IMIO, Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovidadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>
- JAYME ZARO, M. (1999): "La identidad de género". *Revista de psicoterapia*, 10(40), 5-22. <http://doi.org/10.33898/rdp.v10i40.791>
- JURČIĆ, M., LANGARITA, J. A., VALLVÉ, X. y SADURNÍ, N. (2018): *Trabajar con víctimas de delitos de odio anti-LGTB. Manual práctico*. Girona: Universitat de Girona.
- KOHLBERG, L. (1996): *Análisis de conceptos y actitudes infantiles relativos al papel sexual desde el punto de vista del desarrollo cognitivo*. Madrid: Mirova.
- LEYMANN, H. (1996): "The content and development of mobbing at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- LUJÁN, I. y TAMARIT, A. (2012): "Dinámica familiar ante la revelación de la orientación homosexual de los hijos/as". *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(3), 301-308.
- MAKKONEN, T. (2002): *Multiple, compoud and intersectional discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Åbo, Finlandia: Institute for Human Rights.
- MONEY, J. y EHRHARDT, A. A. (1972): *Man & Woman- Boy & Girl: The differentiation and dimorphism of gender identity from conception to maturity*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- MORGADO PANADERO, P. (2009): "Necesidades, problemas y recursos". En FERNÁNDEZ GARCÍA, T. (coord.), *Fundamentos del Trabajo Social* (pp. 189-220). Madrid: Alianza Editorial.
- MOYA, M. y MOYA-GARÓFANO, A. (2020): "Discrimination, Work Stress, and Psychological Well-being in LGTBI Workers in Spain". *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93-101. <https://doi.org/10.5093/pi2020a5>
- MUÑOZ, O. (2019): *La diversidad LGBT en el contexto laboral en España*. Madrid: Mpátika*. We speak human. <https://mpatika.com/wp-content/uploads/2019/05/La-Diversidad-LGBT-en-el-Contexto-Laboral-en-Espan%CC%83a.pdf>

- OBSERVATORIO MADRILEÑO CONTRA LA HOMOFOBIA, TRANSFOBIA Y BIFOBIA (2018): *Informe de Incidentes de odio por LGTBfobia en la Comunidad de Madrid 2017*. Madrid: Comunidad de Madrid.
- ORTIZ, L. (2005): "Influencia de la Opresión Internalizada sobre la salud mental de Bisexuales, Lesbianas y Homosexuales de la Ciudad de México". *Salud Mental*, 28(4), 48-65.
- RODRÍGUEZ OTERO, L. M. (2014): "Nivel de homofobia y lesbofobia en profesionales del ámbito social de la provincia de Ourense". *Documentos de Trabajo Social: Revista de Trabajo y Acción Social*, 54, 46-61.
- RODRÍGUEZ OTERO, L. M., MANCINAS ESPINOZA, S. E. y CARRERA AGUILAR, A. B. (2017): "Percepción de la homofobia y lesbofobia por parte de una muestra de gays y lesbianas de la provincia de Ourense (España)". *Psicología y Salud*, 17(1), 89-102.
- RODRÍGUEZ ZEPEDA, J. (2005): "Definición y concepto de la no discriminación". *El Cotidiano*, 134, 23-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513404>
- ROSARIO HERNÁNDEZ, E., ROVIRA MILLÁN L. V., LUNA CRUZ, C. F., NERIS, M. y ACEVEDO, G. (2009): "Saliendo del clóset en el trabajo: la relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico". *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 103-143.
- RUIZ CÓRDOBA, C. (2021): "La situación actual del Colectivo LGTBI en España. Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género". *Ehquidad. International Welfare Policies and Social Work Journal*, 16, 141-164.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. e ISPIZUA URIBARRI, M. A. (1989): *La descodificación de la vida cotidiana. Métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SÁEZ SESMA, S. (2005): "Identidad y Transexualidad". En GARCÍA RUIZ, M. (coord.), *Guía Transexualidad*. Oviedo: Consejo de la Juventud del Principado de Asturias, Consejería de Salud y Servicios Sanitarios.
- SÁNCHEZ BURÓN, A. (1996): "El desarrollo del sexo como variable estímulo durante la infancia". En FERNÁNDEZ, J. (coord.), *Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y el género* (pp. 131-152). Madrid: Pirámide.
- SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B. (2021): "Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación". *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(3), 114-131. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6490>

- SOLER GIOVANNI, F. (2005): "Evolución y orientación sexual". *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 1(2), 161-173.
- SOLETO MUÑOZ, H. (2007): "Mediación laboral. Mediación comunitaria". En SOLETO MUÑOZ, H. y OTERO PARGA, M. (coords.), *Mediación y solución de conflictos. Habilidades para una necesidad emergente*. Madrid: Tecnos.
- TERUEL LOZANO, G. M. (2017): "Expresiones intolerantes, delitos de odio y libertad de expresión: un difícil equilibrio". *Revista Jurídica Universidad Autónoma se Madrid*, 36, 185-197. <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/9356>
- TOMEI, M. (2003): "Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo". *Revista Internacional del Trabajo* 122(4), 441-459.
- TORRES CENDALES, L. J. (2013): "Acción colectiva de la comunidad LGBT en Bogotá (1976-2008)". *Revista Controversia*, 200, 203-241.
- TUBERT, S. (2003): *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto*. Valencia: Ediciones Cátedra.
- VISCARRET GARRO, J. J. (2009): *Modelos y Métodos de intervención en Trabajo Social*. Madrid: Alianza Editorial.
- WIEVIORKA, M. y ZASLAVSKI, D. (1994): "Racismo y exclusión". *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 12(34), 37-47. <https://doi.org/10.24201/es.1994v12n34.997>

FUENTES ELECTRÓNICAS

- ALONSO, A. (2016): "Definición de la semana: Orientación Sexual". *PSYCIENCIA*. <https://www.psyciencia.com/definicion-la-semana-orientacion-sexual> [Consultado el 2 de mayo de 2022]
- CASTILLO, I. (2021): "El delito de odio". *Mundojuridico.info*. <https://www.mundojuridico.info/el-delito-de-odio/#comments> [Consultado el 29 de abril de 2022]
- DISKRIMINERINGS OMBUDSMANNEN (2021): "¿Qué es la discriminación? (Vad är diskriminering?". <https://www.do.se/choose-language/espanol/%C2%BFque-es-la-discriminacion> [Consultado el 03 de mayo de 2022]
- INSTITUTO ONLINE DE INTERVENCIÓN SOCIAL (2020): "Cuando no mediar en un conflicto". <https://www.io-social.es/cuando-no-medar-en-un-conflicto> [Consultado el 29 de abril de 2022]

- LAMBDA LEGAL (2013): "Conceptos básicos sobre el ser LGTB". *Vamos al Grano: Herramientas para apoyar a la juventud LGTB en custodia estatal*. <https://www.lambdalegal.org/es/en-espanol> [Consultado el 03 de abril de 2022]
- MINISTERIO DEL INTERIOR (2020): "Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con delitos de odio en España, año 2019" www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/delitos-de-odio/estadisticas [Consultado el 26 de febrero de 2022]
- MINISTERIO DEL INTERIOR (2021): "Informe sobre la evolución de los incidentes relacionados con delitos de odio en España, año 2020." www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/delitos-de-odio/estadisticas [Consultado el 26 de febrero de 2022]
- MUÑOZ MARTÍN, A. (2011): "Mediación y Trabajo Social". Colegio de Abogados Granada España. <https://mediacionesjusticia.files.wordpress.com> [Consultado el 19 de marzo de 2022]
- NCYL (2021): "Más del 80% de las personas trans están en el paro y el 44% del colectivo oculta su identidad de género en el trabajo". *El Español. Noticias de Castilla y León*. https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/sociedad/20210628/personas-trans-colectivo-oculta-identidad-genero-trabajo/592442358_0.html [Consultado el 21 de marzo]
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD -OMS, WHO- (2003): "Investigating in mental health". https://www.who.int/mental_health/media/investing_mnh.pdf
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD -OMS, WHO- (2018): "Género y Salud". <https://bit.ly/3M4bbyb> [Consultado el 1 de mayo de 2022]
- RAMÍREZ, V. M. (2016): "Los homosexuales durante el franquismo: vagos, maleantes y peligrosos". *elDiario.es*. https://www.eldiario.es/canariasahora/premium-en-abierto/homosexuales-vagos-maleantes-peligrosos_1_3991002.html [Consultado el 27 de febrero de 2022]
- TRUJILLO, E. (2020). *Anteproyecto*. Economipedia.com. [Consultado el 21 de marzo]
- VILLENA, M. (2020): "¿Y qué si tengo pluma?: el monólogo de dos minutos que denuncia con humor la "plumofobia"". *Lo Mejor de Verne, El País*. <https://bit.ly/3Patb1b> [Consultado el 29 de marzo]

GLOSARIO

- **COLECTIVO LGTB+:** “(...) las iniciales LGTB se han utilizado para denominar de forma inclusiva a todos los individuos que se identifican como lesbianas, gay, bisexuales o transgénero” (Lambda Legal, 2013).
- **DELITO DE ODIO:** “El delito de odio fomenta la violencia contra grupos o personas por determinados motivos racistas, étnicos, sexuales, ideológicos, religiosos, etc.” (Castillo, 2021).
- **DISCRIMINACIÓN:** “Consiste en otorgar un trato peor a una persona en comparación con otras” (Diskriminerings Ombudsmannen, 2021).
- **EXPRESIÓN DE GÉNERO:** “Externalización que hace la persona, a través de la conducta, vestimenta, postura, interacción social, etc. de su orientación sexual o identidad de género” (Alvarado, 2010).
- **GÉNERO:** “El género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres” (OMS, 2018).
- **ORIENTACIÓN SEXUAL:** “Atracción afectiva, romántica, sexual o emocional permanente hacia otros. Puede ser heterosexual, homosexual o bisexual” (Alonso, 2016).
- **ROLES DE GÉNERO:** “Prescripciones y normas establecidas acerca de los comportamientos de los hombres y mujeres derivados del sexo biológico” (Cortés Cid, 2014).
- **SALIR DEL ARMARIO:** “(...) del inglés “coming out to the closet”, se definiría en expresar abierta y voluntariamente la propia homosexualidad/transsexualidad. “Estar” en el armario significa, pues, vivir la homosexualidad/transsexualidad de manera privada sin mencionarla abiertamente” (Capdevila-Argüelles, 2017).

ANEXOS

ANEXO I: GUIÓN DE ENTREVISTAS

GUIÓN DE LA ENTREVISTA

HISTORIA PERSONAL DEL ENTREVISTADO/A:

1. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento?
2. ¿Lo sabe tu familia?
 - a. ¿Qué consecuencias tuvo para ti? (psicológicas, fisiológicas...)
3. ¿Crees que la gente da por hecho que eres heterosexual?

DISCRIMINACIÓN A NIVEL GENERAL:

4. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?
 - a. En caso afirmativo: ¿Qué tipo de discriminación?
 - b. ¿Cuál crees que fue la causa?
 - c. ¿Cómo viviste la situación?
 - d. ¿Qué consecuencias tuvo?

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

5. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?
 - a. En caso afirmativo, ¿cómo has vivido la/s situación/es?
 - b. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?
6. ¿Alguna vez has intentado disimular tu condición *X* en una entrevista de trabajo para tener más posibilidades de acceder?
7. ¿Has intentado disimular tu condición de *x* para desempeñar tu trabajo?
No es posible. El contexto importa mucho
8. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?
9. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes?

DISCRIMINACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

10. ¿Te sientes cómodo/a con tu condición *X* en tu puesto de trabajo y en relación a tus compañeras de trabajo?
11. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún problema a la hora de ejercer un trabajo?
 - a. En caso afirmativo, ¿cómo has vivido la/s situación/es?
 - b. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?
12. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún problema a la hora de obtener un ascenso?
 - a. En caso afirmativo, ¿cómo has vivido la/s situación/es?
 - b. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?
13. ¿Consideras que todas las personas que integran la plantilla de trabajo tienen las mismas posibilidades para un posible ascenso?
14. ¿Está satisfecho/a con la protección de los derechos de la plantilla por parte de la entidad en relación con los casos expuestos?
15. ¿Conoces si en el lugar donde trabajabas existe algún tipo de protocolo contra estas situaciones?
 - a. En caso negativo: ¿Te gustaría que lo hubiera?

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

16. ¿Cómo de aceptado crees que es ser LGTB en España?
 - a. ¿Y en Asturias? (Varía en función de donde sea cada entrevistado)
 - b. ¿En el lugar dónde has crecido?
 - c. ¿En tu lugar de residencia?
17. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?
 - a. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?
18. ¿Cómo crees que evolucionará esta problemática en el futuro?
19. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?
20. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?
21. ¿Cómo crees que se puede intervenir desde el Trabajo Social para prevenir situaciones de discriminación?

EXPECTATIVAS DE FUTURO

22. ¿Qué esperas de tu futuro laboral?
 - a. ¿Crees que tu condición sexual te puede generar problemas en el futuro?

- b. ¿Crees que tu expresión de género/identidad puede generarte problemas en el futuro? ¿En qué medida?

FIN DE LA ENTREVISTA

23. Antes de terminar, ¿te gustaría añadir alguna cosa?

ANEXO II: ENTREVISTAS TRANSCRITAS

Las entrevistas fueron realizadas presencialmente y grabadas con el permiso de los/as entrevistados/as y después han sido transcritas para la realización de los análisis.

ENTREVISTA 1

Mujer bisexual de 26 años. Natural de Gijón, ha estudiado en Madrid y actualmente vive en Oviedo con su novio. Graduada en Trabajo Social. Presenta una discapacidad auditiva llamada hipoacusia. Ha trabajado como dependienta y actualmente como trabajadora social a través de un plan de empleo.

1. Historia de vida de la persona

Yo tengo una discapacidad auditiva reconocida desde que tengo ocho años. Además, pertenezco al colectivo LGTB desde hace aproximadamente cuatro años que fue cuando yo empecé a descubrir que me gustaban también las mujeres y me consideraba bisexual. Si es cierto que yo he sufrido discriminación por ambas partes, pero más discriminación por mi problema auditivo pues tengo mucho más recorrido desde que era pequeña. Pero en relación con mi orientación sexual sí que he tenido que batallar con algunas cosas también.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

2. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?

Digamos que nunca ha sido algo muy grave para mí físicamente, sino comentarios por redes sociales. Especialmente en relación con las opiniones que tiene la sociedad sobre las relaciones sexuales de las personas. Y ya no la sociedad abstractamente, sino gente de nuestro alrededor. Aunque yo nunca he sido objeto de burla directa. También es cierto que la bisexualidad es algo invisibilizado que las personas dan por hecho que por ser una mujer no cabe la opción de que te gusten las mujeres.

a. En caso afirmativo: ¿Qué tipo de discriminación?

Comentarios por redes fuera de lugar.

b. ¿Cuál crees que fue la causa?

Un poco de todo. Mi orientación sexual, mi discapacidad auditiva... estaban haciendo bromas de ambas que una compañera escuchó y me hizo saber.

c. ¿Cómo viviste la situación?

Afecta. Porque esto forma parte de quien eres como persona. El hecho de que en la sociedad aún no esté aceptado y se hagan burlas sobre ello duele.

d. ¿Qué consecuencias tuvo?

3. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento?

Mi fase de descubrimiento ya fue dura de por sí y si a eso le sumas ver constantemente a personas que tienen opiniones tan radicales en contra del colectivo LGTB lo hace más difícil aún. Empecé a ver atractivas a algunas amigas y bueno, fue derivando una cosa a otra.

4. ¿Cómo de aceptado crees que es ser LGTBI en España?

Cada vez hay más aceptación, pero sigue siendo un objeto de discriminación claro en múltiples ámbitos de la vida. Pero, sinceramente, yo creo que está más aceptado el hecho de ser una mujer, por todo el tema de que estamos sexualizadas, y que te gusten las mujeres a ser un hombre y que te gusten los hombres. Estos tienen muchísima más discriminación porque existe esa masculinidad frágil del resto de hombres que no aceptan comportamientos "femeninos" en hombres (refiere las comillas con los dedos).

Pero es que la bisexualidad está muy invisibilizada

a. ¿Tú crees que la gente da por hecho que eres heterosexual?

Sí. Yo creo que todo el mundo parte de la base de que soy heterosexual. Y más ahora, cuando digo que tengo pareja. Claro, es un hombre, y entonces piensan que soy heterosexual. No cabe la idea de que, aunque sea una mujer y tenga novio también me sienta atraída por mujeres.

b. ¿Y en Asturias?

Pues más o menos como a nivel nacional. Queda mucho trabajo por hacer

c. ¿Y particularmente en el lugar donde has crecido?

E1: Yo viví toda mi infancia en Madrid. Ten en cuenta que es una ciudad muy grande donde hay muchas personas de diferentes sitios y culturas. Influye mucho la cultura que tenga cada uno, aquí también, pero en Madrid al ser una ciudad tan grande también está más presente el factor cultural. Eso influye mucho a la hora de opinar sobre el colectivo. Lo que pasa que yo he vivido allí mi infancia y adolescencia y lo que más sufrí allí era sobre mi discapacidad auditiva, de aquella aún no formaba parte del colectivo. Pero de todos modos sí que he podido ver como muchos de mis compañeros, sobretodo en el instituto, eran objeto de burla por ser homosexuales.

d. ¿Y en tu lugar de residencia actual?

i. ¿Tu barrio en concreto?

E1: Dependerá siempre de la persona. No puedo decirte que en mi barrio me rechazan o me dirán 'oye que bien' de primeras. Como en todos los barrios, habría un poco de todo.

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

5. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?

No de manera directa, aunque como te dije. Pero sí que es cierto que en algunas entrevistas de trabajo hay quienes lo tienen en cuenta o lo preguntan sin venir a cuento. Actualmente en el trabajo en el que estoy no porque he accedido a través de un plan de empleo que no tiene ninguna entrevista directa para que te acepten en el puesto o no.

A ver, es que en mi caso he trabajado más en sector público y para acceder a un trabajo se mira más tu mérito

a. En caso afirmativo, ¿cómo has vivido la/s situación/es?

Con un poco de resignación e incluso miedo a hablar con esas personas de temas laborales y cuando me diera la vuelta empezaran a bromear.

b. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?

Mucho malestar y mucha rabia.

6. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de ejercer en algún puesto de trabajo?

Tanto como impedimento para ejercer... pero sí es cierto que estaba trabajando incómoda. Y eso resiente mucho tu actividad. Sé que he sido el muñeco de burla en algún sitio durante un tiempo tanto por no oír por un oído como por no tener una pareja hombre de aquella.

Me generó mucha frustración. Si es cierto que eran dos personas, que a ver, no me decían nada de manera directa pero los típicos cuchicheos... además que alguna compañera escuchó como decían cosas algo feas. Pero me hacía no estar agusto

7. ¿Alguna vez has intentado disimular tu condición *X* en algún puesto de trabajo?

No, nunca. No tengo nada que esconder. Aunque también es cierto que, aunque no lo voy pregonando, la gente da por hecho que soy heterosexual. Tampoco tengo la necesidad de ir diciéndolo continuamente pero es como que si la gente da por hecho que no lo soy también estoy más tranquila de cara a una primera impresión. Pero como

te decía antes, no tengo casi recorrido en el ámbito privado. Quizás hasta que no me vea en situación...

8. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?

Puede influir, claro. A lo mejor en empresas o entidades privadas donde miran mucho el perfil que tienen los trabajadores. O que también te haga una entrevista de trabajo una persona homófoba y... claro, te encuentras con ese problema que una persona heterosexual no tendría.

9. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes? ¿Por qué?

Sí, sobre todo hay mucho problema con el colectivo transexual. Tienen mucha dificultad, de hecho, dentro del colectivo yo creo que son los que más dificultad tienen. Pero también es lo que te digo, por ejemplo, los hombres homosexuales como que son objeto de más discriminación todavía

DISCRIMINACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

10. ¿Te sientes cómodo/a con tu condición *X* en tu puesto de trabajo y en relación con tus compañeras de trabajo?

Sí, sí. Me siento cómoda. Tampoco es algo que se comente, si lo saben no hay problema y si no lo saben... tampoco

11. ¿Consideras que todas las personas que integran la plantilla de trabajo tienen las mismas posibilidades para un posible ascenso?

Depende del puesto de trabajo en el que te encuentres. Aquí, ahora mismo, yo no estoy capacitada para un ascenso porque llevo poco tiempo. Pero sí que creo que un ascenso estaría condicionado no solo por las capacidades de cada uno, sino también por como le caigas a la persona que está por encima de ti. También influye lo que piense esta de ti. Si el jefe, por ejemplo, es homófobo y sabe que yo soy bisexual quizás no me de a mí un ascenso frente a otra compañera.

12. ¿Conoces si en el lugar donde trabajabas existe algún tipo de protocolo contra estas situaciones?

Se que existe un protocolo de protección de derechos ante acoso laboral en donde yo estoy trabajando, pero no sé si cubre este tipo de discriminación. Ten en cuenta que medir la discriminación hacia personas del colectivo es más difícil porque es más indirecta que directa. A no ser que ahora venga alguien y me insulte por eso, no se

activaría ese protocolo. Si es que funciona así, que tampoco entiendo muy bien cómo funciona.

- a. En caso negativo: ¿Te gustaría que lo hubiera?

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

13. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?

La propia cultura, el hecho de pensar que tiene mucha gente de que las cosas son de una manera porque siempre han sido así y no son capaces de concebir estas formas de vida personal y familiar tan diversas. Está muy condicionado por la cultura y la educación que haya recibido cada uno.

- a. **¿Qué motiva a la gente a discriminar?**

Hay gente que disfruta haciendo daño a otras personas. Eso es así. Y también hay gente que lo hace desde el absoluto desconocimiento. De pensar que está mal y no valorar la opción de que sea una opción más, valga la redundancia. Es un problema muy grande que yo veo la poca información que tiene la gente

14. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?

Con educación. Desde pequeños y en las aulas, educación en valores donde los niños aprendan que hay diferentes orientaciones sexuales, identidades de género, etc., donde los niños aprendan que hay diferentes tipos de relaciones y que cada uno es libre de elegir la que quiera. Y con la transfobia más de lo mismo, enseñar que son personas que no se sienten agusto con quienes son y se identifican de otra manera. Con educación y divulgación en redes.

15. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Se les puede ayudar con apoyo emocional, dándoles recursos para ayudarles a encontrar y acceder a un empleo, pues para ellos ya es más difícil. Se les puede ayudar eso, al igual que se pueden crear proyectos y programas que se creen con personas del colectivo dirigidas tanto a menores como a adultos. O incluso programas en colegios de divulgación.

EXPECTATIVAS DE FUTURO

16. ¿Qué esperas de tu futuro laboral?

Condiciones de trabajo dignas y ningún tipo de discriminación ya sea por mi orientación sexual o mi discapacidad auditiva. Que haya buenos ambientes de trabajo y haya siempre mucho respeto entre compañeros,

- a. **¿Crees que tu condición sexual te puede generar problemas en el futuro?**
Sí, por su puesto. Quizás el día de mañana quiero trabajar en alguna empresa o entidad privada y tengo que pasar por un proceso de selección y entrevistas donde no hay un baremo o unos requisitos a cumplir, sino que se valoran muchas cosas y muchas de ellas subjetivas. Suponiendo que
- b. **¿Crees que tu expresión de género/identidad puede generarte problemas en el futuro? ¿En qué medida?**
En mi caso en más probable que me discriminen por mi discapacidad auditiva, por lo que ya dije antes, mi “expresión de género” (refiere comillas con los dedos) no es tan evidente, la gente da por hecho que soy heterosexual. Pero lo de mi audición es algo que va conmigo innato por el que ya me han discriminado mucho, tanto de manera directa con risas o insultos como de manera indirecta con recursos sin adaptar.
- c. **¿Cómo te hizo sentir esa discriminación?**
Mal. Al final es una situación que llevas arrastrando toda la vida. Mucho sentimiento de impotencia...

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA 2

Mujer bisexual de 30 años. Natural de Mieres pero actualmente reside en Gijón, con su novia y su perro. Graduada en Diseño Gráfico. Ha trabajado como camarera pero actualmente trabaja como diseñadora gráfica, community manager y “bussines woman” en general.

HISTORIA PERSONAL

- 1. ¿Has vivido siempre aquí?**
No. Soy natural de Mieres, pero con 18 años me trasladé a vivir a Avilés durante dos años, después fui a Madrid hasta hace cuatro años que volví a Asturias. Ahora mismo vivo en Gijón.
- 2. ¿Cuál es tu recorrido en el ámbito laboral?**
Con 17-18 años empecé a trabajar en hostelería ayudando a mi padre, luego fui tatuadora y ahora mismo diseñadora gráfica a tiempo completo.
- 3. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento de que te gustaban las mujeres?**
Pues estuve un verano en Londres, y el verano pasado conocí una chica con la que me llevaba muy bien. La cosa es que estando allí me sentía bastante mal por estar lejos de mi familia y tal. Era como que buscaba apoyo en alguien. Hablaba todo el día

con ella, tanto que en un mes me llegaron 300€ de factura de teléfono (risas). Estaba muy agusto con ella, nos entendíamos...

Cuando volví empezamos a quedar de seguido, ella era como que me tonteaba mucho y a mi me molaba eso. Fue como: vamos a probar. Me gustó y me quedé.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

4. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?

Cuando era más joven sí. Yo creo que era porque estaba más vinculado a que vivía en un pueblo pequeño y la gente era más conservadora. Aunque allí no era discriminación directa, la gente en los pueblos habla y comenta todo, lo cual a ti quieras que no te cohibe mucho.

Aunque sí que directamente en la hostelería, lo típico: altas horas de la noche, alguien bebió de más y se meten contigo solo porque eres lesbiana.

a. En caso afirmativo: ¿Qué tipo de discriminación?

b. ¿Cuál crees que fue la causa?

Simplemente que mi orientación sexual no era la común.

c. ¿Cómo viviste la situación?

Me lo tomé bastante bien, la verdad. Porque pensaba que era gente que no tenía tanto cerebro como para hacer que me duela. Al final es gente que está mucho más atrasada que tú. Y que, a ver, es inevitable que te afecte, pero hay que tener el coraje para decir: esto no está mal. Yo tuve la suerte de que mis padres me educaron de una forma muy liberal así que yo estaba segura de que lo que estaba haciendo no estaba mal.

d. ¿Qué consecuencias tuvo?

Sí, claro. Aunque no quieras que te afecte siempre hay algún día que llegas a casa y te planteas “¿por qué la gente es así? ¿por qué yo? ¿por qué se meten conmigo si yo no me meto con nadie?”. A la larga, psicológicamente, acaba afectando. Pero tuve la suerte de que me educaron con unos valores tan abiertos que yo era consciente de que la culpa no era mía ni de nada que yo hiciese.

5. ¿Cómo de aceptado crees que es ser LGTBI en España?

A ver, yo creo que la gente piensa que está mucho más aceptado de lo que realmente está. Es lo mítico de “yo no soy homófobo porque tengo un amigo maricón”.

Aunque sea uno de los países donde más avanzado está, sí que te siguen poniendo trabas. Si que se sigue yendo al trabajo y en el momento que se enteran, por ejemplo, que tienes una relación lésbica ya te ven de una forma mucho más sexual que si

tuvieras novio. Las míticas bromas de “la tijera” y demás. Y eso implica indirectamente que te traten de una forma diferente en algunas ocasiones.

a. ¿Y en Asturias?

Es más, de lo mismo. Y, además, el índice de población está envejecido. Nosotros los jóvenes pensamos “bah, está super aceptado” pero en realidad no. Hay quienes lo respetan por la calle, aunque no lo vean bien. Muchas personas mayores lo ven como algo anormal. Aunque a nivel general, pensamos que está más aceptado de lo que está.

b. ¿Y particularmente en el lugar donde has crecido?

Menos todavía. Por lo que te digo de la población envejecida. Aunque cada vez hay más jóvenes que tampoco lo ven bien.

c. ¿Y en tu lugar de residencia actual?

i. ¿Tu barrio en concreto?

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

6. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?

No, porque yo me dedico al mundo artístico y es mucho más abierto donde te encuentras a bastante más gente LGTB en comparación. Hablando mal y pronto, gays y lesbianas los hay en todos los sitios. Pero en el mundo artístico lo raro es ser completamente heterosexual. Siempre ha sido un mundo que se visibilizó mucho más. Es algo bastante común.

Además, es algo que tampoco se nota. Quiero decir, no es una anomalía que tú en una entrevista de trabajo demuestres. Ni te lo deberían de preguntar

a. En caso afirmativo, ¿cómo has vivido la/s situación/es?

b. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?

7. ¿Alguna vez has intentado disimular tu condición *X* en una entrevista de trabajo para tener más posibilidades de acceder?

No porque en el momento que vas a una entrevista y mantienes solo la conversación en dirección al trabajo, que es el único tema que ha de salir, no hay que disimular nada. Sí que de primeras lo puedes evitar porque no sabes a quien tienes delante, pero tampoco es algo que me preocupe porque yo a una entrevista voy solo a hablar de mi trabajo. Y si no te gusta mi proyecto no lo coges y ya está.

8. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?

Sí. Claro que sí. Yo por ejemplo soy una persona que no oculto mi sexualidad y todo el mundo sabe que tengo pareja y que es una chica. Si el día de mañana tengo que buscar trabajo e intento entrar en una empresa más conservadora sé que ya voy a tener una etiqueta puesta. Pero también juegas con que la gente te conozca a nivel profesional para que te valoren por tu trabajo.

9. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes?

A ver. Eso es como lo de la gente que se gana la fama. Yo creo, por ejemplo, si una persona es transexual la gente para demostrar, que es una cosa que implica discriminación indirecta, voy a demostrar que no tengo nada en contra de ellos porque tengo a una lesbiana o a un gay en la plantilla. Eso mismo lo viví yo en primera persona. Te puede dar cierta facilidad para obtener un trabajo, pero también es para tapar algo malo de esa persona. Si de verdad no tienes nada en contra de un colectivo no te hace falta que todo el mundo sepa que lo apoyas. Pero más referido a la pregunta, por ejemplo, en el mundo artístico pasa mucho con los transexuales. Es como una moda que se está llevando contratarles solo para lavar su imagen porque parece que si apoyas a un transexual, eres mejor. Es como ir “a la caza” de ellos.

DISCRIMINACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

10. ¿Te sientes cómodo/a con tu condición *X* en tu puesto de trabajo y en relación con tus compañeras de trabajo?

Sí que me siento cómoda porque es algo que tengo muy asumido desde hace años y que no implica nada malo, pero a veces te hartas un poco porque tienes que aguantar comentarios como “claro como tu eres lesbiana esto” “como eres bollera lo otro” “como te gustan los coños esto”. Por ejemplo a mis compañeros, heterosexuales, nadie les dice: “claro, como tu eres hetero”. Siempre están las míticas mofas, cuando te ven hablando con una chica lo típico de “ah, ¿vas a hacer la tijereta?”. Te cansas de esas bromas tan estereotipadas que son hasta mentira. No me siento cohibida, pero sí cansada de que ese sea el motivo para que te digan algo.

11. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún problema a la hora de ejercer un trabajo?

No. Pero porque no llevo una etiqueta en la frente ni tampoco llevo una carta de presentación que especifique que soy lesbiana. Sí que cuando empecé en mi último trabajo a la gente le sorprendía que yo lo fuera pero problemas como tal no.

a. En caso afirmativo, ¿cómo has vivido la/s situación/es?

b. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?

12. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún problema a la hora de obtener un ascenso?

Sí, lo tenemos más difícil. Pero ya no solo por el hecho de ser lesbiana sino por ser mujer directamente. Va ligado. Cada una tiene sus trabas y se pueden juntar. Siempre tenemos más trabas que un hombre para llegar a un puesto de dirección.

Para llegar a dirigir una imagen creativa yo tuve que demostrar muchísimo más en tres años que el que estaba antes de mí, que fue un chico, y entró por currículum.

a. En caso afirmativo, ¿cómo has vivido la/s situación/es?

b. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?

13. ¿Consideras que todas las personas que integran la plantilla de trabajo tienen las mismas posibilidades para un posible ascenso?

No. Pero ya no solo por género o eso, sino que creemos que somos una sociedad muy avanzada, pero es como que hay mucha gente que dice: “¿cómo va a ser superior a mí una mujer?”. Pues simplemente porque tengo más estudios que tú. Debería tener todo el mundo las mismas posibilidades, pero no es el caso.

14. ¿Está satisfecho/a con la protección de los derechos de la plantilla por parte de la entidad en relación con los casos expuestos?

No. Ni siquiera hay. Creo que lo hay teóricamente porque me parece que es algo que deben tener todas las empresas, pero en mi trabajo la única que sabe algo de derechos así soy yo y sé bastante poco. Ni mis jefes ni nadie tiene un plan o algo parecido de protección de derechos. Nadie sabría cómo actuar en un caso así.

15. ¿Conoces si en el lugar donde trabajabas existe algún tipo de protocolo contra estas situaciones?

a. En caso negativo: ¿Te gustaría que lo hubiera?

Sí, claro.

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

16. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?

Creo que el ser humano no está preparado para aceptar nada que sea diferente a él. Además de que tenemos una sociedad bastante atrasada y que mucha gente no evoluciona más del homo sapiens (bromea). Es como todo el rato sexualidad básica, ser hombre o mujer, procreación. La sociedad no está preparada para entender ciertas cosas. Es algo que tiene que ver mucho con la cultura de la gente.

a. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?

Creo que la gente vive con odio. Es tan infeliz y como no son capaces de expresar lo que sienten con ellos, tienen que odiar algo para sentirse bien. Es como cuando estás enfadado contigo mismo y lo pagas con la persona que quieres. La gente vive con odio. Odian todo lo que no concuerde con su opinión. Viven en completa ignorancia.

17. ¿Cómo crees que evolucionará esta problemática en el futuro?

Yo creo que hoy cada vez está más normalizado el hecho de pertenecer al colectivo LGTB. Sí que es verdad que nuestra generación, los que tenemos entre 20 y 30 años, no tengamos la edad de nuestra generación anterior no podamos ir erradicando cada vez más este problema.

Aunque hay muchísima gente joven que es homófoba lo cual me sorprende muchísimo con la cantidad de información que hay hoy mismamente con el móvil. Va a costar mucho, es un proceso muy lento, pero espero que las generaciones venideras sean cada vez más abiertas de mente y nosotros evolucionemos con ellos.

18. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?

Con educación. Es la base de todo.

19. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Yo creo que sí. Creo que se podría actuar también desde cualquier puesto a nivel individual.

Desde el Trabajo Social hay una labor más importante que es dar apoyo a personas que más lo necesitan y por desgracia no tienen. Pero creo que es super necesario así como creo que es super necesario que el gobierno forme en apoyo en cuanto a la inclusión de género.

20. ¿Cómo crees que se puede intervenir desde el Trabajo Social para prevenir situaciones de discriminación?

Yo creo, hablando desde el desconocimiento, que se podría hacer algo similar a lo que se hace con inmigración o mujeres maltratadas. Una persona que sufre de transfobia está sufriendo un maltrato. Las bases son las mismas. Es alguien que necesita ayuda, tanto psicológica como social e incluso administrativa. Ayudas básicas.

EXPECTATIVAS DE FUTURO

21. ¿Qué esperas de tu futuro laboral?

Ser la jefa de todos los hombres que tengo en la oficina (bromea). Pero es eso, realmente espero a que se me reconozca a nivel profesional, que poco a poco lo voy consiguiendo, pero sin etiquetas de es mujer o lesbiana. Llegar a la meta que tengo desde pequeña: ser directora creativa. Tener a gente trabajando en un proyecto

independientemente de si son hombres o mujeres. Llegar a lo más alto para poder decir, aunque al final soy la única mujer de mi empresa, poder decir: soy capaz de ello.

a. ¿Crees que tu condición sexual te puede generar problemas en el futuro?

Yo creo que para esto si siguiese en esta empresa no. Si yo pretendiese pasar a una mayor, seguramente. Porque las empresas las dirigen gente mayor y con ideologías conservadoras.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA 3

Mujer lesbiana de 25 años. Natural de Oviedo, actualmente vive en Gijón con su novia, suegros y sobrinos. Integradora social, actualmente está contratada a través de un Plan de Empleo.

HISTORIA PERSONAL

1. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento? Respecto a tu pertenencia en el colectivo

Verás, yo tuve una educación religiosa. Por lo que para mí una lesbiana era una mujer gorda que conducía camiones y era la única imagen que yo tenía -dice en tono de broma-. No era algo negativo, solamente algo ajeno. Como los dibujos animados. No era irreal, pero no estaba en mi plano.

Y yo sabía que no me gustaban los chicos así que lo que me quedaba era ser monja, pero luego descubrí que había otras opciones aparte de ser monja -risas- y ya cambié de idea y empecé a sentir cosas por algunas amigas... y bueno, pensaba que igual eso no era solo amistad. Empecé a explorar esos sentimientos y a darme cuenta de lo que a mi me gustaban eran las chicas. Que por eso no me gustaban los chicos. A partir de ahí fui cambiando mi imagen, pero me costó un poco porque yo ni era gorda ni tenía camión -bromea-.

2. ¿Lo sabe tu familia? ¿Qué tal fue su reacción?

Al principio les costó. También es verdad que yo soy un poco rompedora y rebelde y salí del armario en el periódico. Fue un poco shock. Aunque realmente fue un *fail* del periódico porque yo les pedí que no pusieran mis datos y los pusieron, pero bueno, como yo ya estaba preparada no fue tanto trauma. Fue más trauma para ellos porque entiendo que es difícil asimilar que tus hijos no son como creías que eras o como tú esperabas que fueran.

3. ¿Su reacción tuvo alguna consecuencia sobre ti? Psicológica, física, emocional...

Bueno... yo me fui de casa. Realmente ellos no me trataron mal per se, simplemente me hacían sentir incómoda, hacían que mis sentimientos no fuesen válidos, cómo que era una etapa. Las típicas frases de “es una etapa, se te pasará”, “eso es porque tienes unos amigos muy raritos y que ellos lo sean no significa que tu lo tengas que ser”. Y bueno, culpando un poco al entorno y a las condiciones, invalidando mis sentimientos.

4. ¿Crees que la gente da por hecho que eres heterosexual?

Sí, claro. A veces me siento en la obligación de corregirles y otras situaciones pues te escondes en eso. Por ejemplo yo ahora con colectivos en riesgo de exclusión y muchos de ellos son de unas culturas minoritarias en las que no están nada aceptadas nuestras condiciones y bueno, me escudo en la presunción de heterosexualidad para no ser discriminada y poder hacer bien mi trabajo, porque sino no voy a poder hacer mi trabajo correctamente.

5. ¿Cuál es tu recorrido en el ámbito laboral?

Cuando me fui de casa dejé los estudios y dos años después hice prueba de acceso libre a los ciclos superiores. Aprobé e hice el ciclo superior de igualdad, cuando terminé me metí a la carrera de Trabajo Social por la UNED y simultáneamente comencé a estudiar para las pruebas libres de Integración Social. Ahora soy Integradora Social, trabajando desde hace 5 meses por un Plan de Empleo.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

6. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?

Claro que sí. Yo creo que todo el mundo que vive en sociedad la ha sufrido. Yo personalmente la he sufrido de forma directa porque soy muy abierta y siempre voy de frente a las cosas. No tengo miedo.

Por ejemplo, en el Instituto, con mi primera novia, con la que descubrí que me gustaban las chicas, ya no en terreno sexual sino en amor, afecto y eso pues... se metían mucho con nosotras. Hasta el punto en que ella quería ser solo mi pareja en vacaciones o fines de semana, cuando nadie nos viera, para no tener que sufrir acoso. Yo me negué. Seguimos cada una por su lado, yo no me oculté ante nadie. Lo dije en el departamento de orientación y allí *cagaron para mí*. Dijeron que eran cosas de niños y que no me preocupara Y bueno.

a. En caso afirmativo: ¿Qué tipo de discriminación?

Desde meterme tajalapiz en la capucha, empujarme por las escaleras que me torcí un tobillo y tuve que andar con muletas, esconder la mochila dos días

antes de los exámenes finales y no decirme dónde estaba. Que fui a jefatura de estudios a decirlo, porque los vi correr con mi mochila, la escondieron y sabían dónde estaba. Y nadie me hizo caso. Hasta que una profesora, la de religión, lo vio ella misma e interviene. Me dio ánimos, diciéndome que tengo que ser fuerte y aguantar... pero el bullying estaba haciéndome mella. Yo llegué a plantearme el suicidio e incluso llegué a intentarlo en una ocasión. Sí que me estaba afectando el bullying. Hasta un punto muy grave. Y supongo que hay gente que también. Es una edad muy difícil de por sí, si le añades todo esto...

7. ¿Cómo de aceptado crees que es ser LGTBI en España?

A ver, depende de si lo comparamos con otros países que tengan una legislación igualmente "permissiva", por así decirlo. Porque yo no diría garantista, sino permisiva. Que toleran, no que facilitan la vida al colectivo. Creemos que está mejor de como está. Somos más optimistas de lo que realmente se vive en la calle. Si es verdad que podemos casarnos, hay leyes que nos protegen laboralmente... pero siempre hay trampas para poder acabar discriminando. Tanto laboralmente, como a la hora de encontrar vivienda, vivir tu vida abiertamente como ir paseando o darte un beso con tu pareja. Ya no te digo ir de fiesta con miedo porque a la gente con el alcohol se le va la pinza y salen los verdaderos *machirulos* que mucha gente lleva dentro.

a. ¿Y en Asturias?

Exactamente igual que en el resto de España. A ver, si que creo que hay zonas que favorecen más el ambiente más abierto. Por ejemplo, comparativamente en Asturias, Gijón es mucho más abierto que Oviedo. Igual que Barcelona comparativamente a otras partes de España. Pero en general, es una línea muy uniforme.

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

8. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?

La verdad es que en mi caso concreto no. Conozco muchos casos que sí, la mayoría personas transexuales. Pero si es verdad que ser homosexual como no es algo que se ve a simple vista y en las entrevistas de trabajo hoy día no te pueden preguntar.

Sí que es cierto que en algún momento se plantearon ponerme en algún puesto de más poder y autoridad y no lo hicieron porque, como ya digo, soy muy abierta, pública, hablo en público de estas cosas... y la imagen que pueda dar a la empresa es otra a la que buscan.

Aunque he de contarte que en una ocasión estuve trabajando de monitora de ocio y tiempo libre en un club de golf. Allí dejaban a los niños por la tarde mientras los padres jugaban al golf y de noche se los llevaban. Estuve un mes y estaban encantados conmigo, me lo decían los niños, los padres y hasta la supervisora. Hasta que un día una compañera hizo una broma, sin ningún tipo de mala intención, que escuchó una de las madres. Al día siguiente me despidieron porque supuestamente no estaba lo suficientemente cualificada. Cosa que no era verdad porque encima tenía más título y más reciente que un par de compañeras, pero claro ¿cómo demuestro que fue por eso?, tendría que tirar de mis compañeras para que testifiquen, debatir mucho... y claro el jefe con decir que no cumplo ya vale porque es algo que, aunque en la práctica no es cierto, es más creíble.

9. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?

Sí. Es un poco lo que te estaba comentando antes.

10. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes?

Hombre, claro. Las personas a las que se les ve físicamente, o se les intuye su identidad de género no normativa pues es más fácil que les discriminen o piensen "ay, es que va dar una imagen de la empresa que no queremos que de".

DISCRIMINACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

11. ¿Te sientes cómodo/a con tu condición *X* en tu puesto de trabajo y en relación con tu puesto y compañeras de trabajo?

En este puesto sí. Tengo mucha independencia. Y con mis compañeras también.

12. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún problema a la hora de ejercer un trabajo?

Esto es distinto. Con las compañeras de trabajo es diferente a las personas con las que trabajamos. Es mejor pecar de la presunción de heterosexualidad. No me gusta nombrar a los colectivos, pero sabemos a cuáles me refiero, aquellos que en su cultura no está bien visto y en el momento en el que se dan cuenta que están tratando con una persona que ellos consideran que está en pecado o haciendo algo malo, simplemente por existir, no te van a recibir igual. Y como yo tengo que hacer intervenciones y decirles como hacer cosas bien, muchos de ellos al pensar que ya estoy haciendo algo mal ya no me van a escuchar. Entonces prefiero esconderme para ahorrarme malos tragos.

13. ¿Conoces si en el lugar donde trabajabas existe algún tipo de protocolo contra estas situaciones?

No. No lo conozco. Me gustaría que lo hubiera, aunque me parece que es obligatorio. Pero a la hora de la práctica ninguna lo tendrá.

De las empresas en las que he estado, la única que lo tenía, era una de las franquicias del Burger King. Y eso que he estado en el Ayuntamiento y más cosas. Que yo supiese que lo tenían, digo.

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

14. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?

Nos viene dado un poco por parte de la historia. Muy influenciado por el patriarcado, cómo se ha vivido siempre y como se han dividido los roles y el trabajo. Y en el momento en el que te sales de esos roles, la gente no se siente cómoda.

No sé si conoces la teoría del cuadrado, nosotros creamos una imagen de las personas que metemos en un cuadrado. En el momento en el que una parte de esas personas, la vida privada, la vida pública, la sentimental o lo que tus esperas de esa persona en cuanto acciones, se sale de lo que esperabas de ese cuadrado, la gente empieza a tener hacia el rechazo.

Viene mucho de ahí, de la historia y del machismo histórico. Pero también que puede venir por miedo, porque nos meten miedo a lo desconocido y como no tenemos referentes para ver que es algo completamente normal y que existe desde siempre, hace que la gente tenga miedo.

15. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?

El miedo al cambio, a lo diferente, a que la realidad de esa persona cambie influida por nuestra realidad, por eso reacciona rechazando.

16. ¿Cómo crees que evolucionará esta problemática en el futuro?

Bueno, yo soy optimista en ese sentido. Trabajo para ello. Pero creo que vamos a mejorar bastante. Espero que, en el futuro, aunque creo que nosotros ni nuestros hijos lleguen a verlo, si es que los tengo, conseguiremos la eliminación total de la homofobia y la transfobia. Pero también creo que en el momento en el que se elimine eso, habrá otro foco donde discriminar por otros motivos.

17. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?

A través de la educación. Es la herramienta básica que tenemos para trabajar estos temas. Por que al fin y al cabo los niños de hoy serán los adultos de mañana que vivirán en el planeta que nosotros dejemos. Y si trabajamos para que desde pequeños

lo acepten, los adultos del futuro lo aceptarán. Aunque no me guste esa palabra. Y los siguientes a ellos, ya lo verán como normal y ni siquiera se plantearán la discriminación.

18. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Claro. Es la vía más útil que tenemos junto a la educación. No deja de ser una profesión que en cierta manera educa a la sociedad a mejorarse a sí misma.

EXPECTATIVAS DE FUTURO

19. ¿Qué esperas de tu futuro laboral?

Tener un trabajo estable -risas-, que ya es mucho a lo que aspirar. Aunque con los usuarios sí que me voy a tener que esconder no voy a sentirme cómoda nunca o en contadas ocasiones.

También me gustaría que la ley fuese un poco más garantista respecto a las parejas de hecho porque se ha machacado mucho con su equiparación al matrimonio, pero no es igual. Y laboralmente, por ejemplo, si yo tuviese un accidente y dejara a mi pareja viuda no sería lo mismo que si fuéramos matrimonio. Y otras garantías que no podríamos disfrutar, como acceder a la reproducción asistida. En las parejas heterosexuales se podría ir a una de las revisiones y no tener que ir más, pero en nuestro caso tenemos que ir ambas a todas las revisiones y tratamientos. Y, obviamente, en el trabajo no te van a dar tantos permisos. Te darán los obligatorios y ya. Me gustaría que se equipararan las coberturas, por parte de sanidad o de trabajo, pero es necesario.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA 4

Hombre transexual de 37 años. Natural de Gijón. Dejó pronto los estudios. Ha trabajado siempre en hostelería, ha rotado por varios bares y restaurantes. Actualmente vive solo.

HISTORIA PERSONAL

1. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento?

Fue complicado, a ver... yo tengo una hermana gemela. Y de pequeños mi madre nos vestía a los dos con coletitas, vestidos de flores, zapatitos de colores... esas cosas.

Claro que yo siempre fui muy salvaje -risas-. Llegaba a casa siempre lleno de barro, despeinado y eso. Siempre me noté muy distinto a mi hermana, pero ya no solo en personalidad, sino con el paso de los años yo fui interesándome por unas cosas y ella por otras, yo era como mas masculino, jugaba a fútbol con los chicos... esas cosas. Desde pequeño sabía que no estaba cómodo siendo "una niña", yo era un chico más.

2. ¿Lo sabe tu familia? ¿Qué consecuencias tuvo para ti?

Sí, lo sabe. Se lo dije hace años, al principio les extrañó, pero lo llevaron bien desde el principio. Ellos me acompañaron para tramitar papeles en el médico y esas cosas. A quien se lo dije primero fue a mi hermana, ella es la que más me ha apoyado siempre. Ha estado conmigo siempre en todo el proceso, cuando empecé las hormonas, cuando me quitaron los pechos... siempre he tenido el apoyo de todos.

3. ¿Crees que la gente da por hecho que eres cisgenero?

No lo sé... no creo. A ver, ahora quizás si que las hormonas han surtido más efecto y la gente puede esperar menos -bromea-.

4. ¿Recorrido en el ámbito laboral?

Siempre he trabajado en hostelería. De camarero.

5. ¿Ha sido fácil trabajar en un sector como la hostelería siendo transexual?

Al principio de la transición no fue para nada fácil, siempre he sentido que me estaban mirando continuamente. No trabajaba agusto, estaba pensando constantemente que la gente cuchicheaba y hablaba de mí cuando me daba la vuelta.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

6. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?

Sí, claro. Cuando estudiaba sobretodo muchas burlas, risas, me decían que era una tía y que nunca sería un hombre... cosas así.

Y luego en el trabajo algún cliente faltoso llamándome travelo o cosas así... en fin. Por suerte nunca ha ido a más de burlas y bromas.

7. ¿Cómo de aceptado crees que es ser LGTBI en España?

En España somos muy extremos para esto. Hay mucha gente que lo acepta y que lo acepta a muerte, a tope con nosotros y nuestras cosas. Y también hay mucha gente que quiere vernos morir -bromea-.

Si que creo que cada vez hay más personas que están a favor de esto, aunque no sean gays o nada... pero aún hay mucha homofobia y transfobia por ahí.

a. ¿Y en Asturias?

Mas de lo mismo. Aunque aquí hay mucha población envejecida y por eso hay mucha gente con ideas más tradicionales.

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

8. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?

En alguna tienda no me quisieron de dependiente. No me lo dijeron directamente, lo intuí yo cuando de un día para otro necesitaban gente y cuando fui a preguntar me dijeron que ya no, y a los días entró un conocido mío que hablando me dijo que fue más tarde que yo. A ver que igual pasó otra cosa, pero creo que era por eso. De aquella aún no me había operado el pecho y quizás no les parecía de su agrado visualmente.

a. ¿Qué consecuencias (físicas, psicológicas, sociales) tuvo en ti?

Me dio mucha rabia, pero bueno, seguí buscando trabajo. No le iba a dar más atención de la que necesitaba.

9. ¿Alguna vez has intentado disimular tu condición *X* en una entrevista de trabajo para tener más posibilidades de acceder?

Sí que he disimulado. A ver, sobre todo en mis últimos trabajos no hago referencia a que soy trans ni a nada por si acaso, porque ya es ponerme a dar explicaciones necesarias y a arriesgarme a cosas que no puedo permitirme porque necesito trabajar.

10. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?

Por supuesto que sí. Parece que si no eres heterosexual y cisgenero tienes más trabas. Parece que quieren hombres y mujeres heteros y además delgados y atractivos. Sobretudo para trabajos de cara al público o de hostelería que es lo que yo conozco.

11. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes?

Sí que lo creo. Lo tenemos todos complicado, pero creo que las personas trans lo tenemos más complicado aún. Es la sensación que me da.

DISCRIMINACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

12. ¿Te sientes cómodo/a con tu condición *X* en tu puesto de trabajo y en relación a tus compañeras de trabajo?

No mucho. Estoy bastante incomodo a que salgan según que temas de conversación, por ejemplo. O a cambiarme la camiseta en almacén como algunos compañeros, tengo mucho complejo con las cicatrices de la operación. Esas cosas. Ellos no me tratan mal pero simplemente estoy incómodo y no es agradable porque no es un ambiente donde estar agusto y tranquilo.

13. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún problema a la hora de ejercer un trabajo?

Es lo que te decía antes, algún cliente pasado de tono a ciertas horas... cosas así. Nunca he tenido un problema grave pero sí comentarios que molestan.

14. ¿Está satisfecho/a con la protección de los derechos de la plantilla por parte de la entidad en relación con los casos expuestos?

Creo que no hay. Y si hay no la conozco. Aunque si me pasase algo más grave y lo comentase con mis jefes tampoco sé cómo intervendrían.

15. ¿Te gustaría que en el lugar donde trabajas exista algún tipo de protocolo contra estas situaciones?

Sí, por supuesto.

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

16. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?

Es algo muy arraigado a nuestros antepasados y que yo creo que vamos transmitiendo sin querer todos. Se suma todo, desconocimiento, estereotipos, falta de referentes...

17. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?

Lo que se aprende en casa, muy poca gente es capaz de aprender por su cuenta. La gente repite siempre lo que hacen sus padres o tal

18. ¿Cómo crees que evolucionará esta problemática en el futuro?

Hombre... espero que a mejor. Quiero tener esperanza. Pero seguirá habiendo mucha discriminación igualmente.

19. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?

Debería incluirse en programas de educación o cosas así donde se explique que las personas trans somos personas normales, y las homosexuales también.

20. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Se podría... no conozco muy bien que se hace en Trabajo Social pero igual con alguna campaña o algo.

21. ¿Cómo crees que se puede intervenir desde el Trabajo Social para prevenir situaciones de discriminación?

Pues para prevenir... dar más visibilidad desde edades tempranas a los niños para que conozcan esas realidades. Sería interesante que conozcan en primera a persona a personas que hemos pasado por esto para que vean que es algo normal.

EXPECTATIVAS DE FUTURO

22. ¿Qué esperas de tu futuro laboral?

Que se mantenga -bromea-. Poder seguir ganando dinero en un trabajo estable, aunque en hostelería... es complicado.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA 5

Mujer lesbiana de 43 años. Natural de El Entrego, actualmente vive en allí con su novia. Ha trabajado en una confitería, Alimerka y varias sidrerías y restaurantes. Actualmente trabaja en un hotel.

HISTORIA PERSONAL

1. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento?

Muy complicada. Porque yo soy de la cuenca, una zona muy machista y homófoba, históricamente es zona minera. Entonces yo salí del armario con 24 años, cuando ya vivía en Gijón y estaba un poco más asentada y tenía más distancia con mi familia.

2. ¿Lo sabe tu familia?

Sí. Al poco de irme a vivir a Gijón. Influyó que yo tenía una mala relación con ellos por otros temas que me complicó bastante el salir del armario con ellos. Pero bueno, estando en XEGA había ya una cuestión de visibilidad en medios de comunicación y bueno, llamé a mi madre para avisarla de que salía en el periódico por este tema y estuvo un tiempo sin tener contacto conmigo y tal, tardaron tiempo en superarlo. Ahora ya está todo normalizado pero bueno, me llevó como un año o así normalizarlo con ellos.

3. ¿Crees que la gente da por hecho que eres heterosexual?

Sí. Porque lo dan por hecho para todo el mundo. Que todos somos heterosexuales y que tenemos un estilo de vida muy marcado de tener pareja, casarte, hijos... para entrar en este modelo patriarcal de casarte, tener hijos, perro e hipoteca -bromea-.

Date cuenta de que tengo 43 años, vengo de otra educación. Mi madre me estaba preparando el ajuar para casarme. Entonces claro, ahora le gente más joven cuando se lo digo no sabe lo que es, pero claro, cuando te preparan el ajuar es que dan por hecho que te vas a casar, aunque nunca me lo dijeron, pero preparándomelo daban por hecho que me tenía que casar y tener hijos.

Ahora ya no tanto porque soy mucho más visible, no lo voy gritando, pero bueno, hablo de mi pareja si cuadra, sin esconderme.

4. ¿Recorrido en el ámbito laboral?

Empecé trabajando en una confitería en Oviedo, después en Alimerka, unos meses de liberada en XEGA y actualmente estoy de fijo-discontinuo en un hotel.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

5. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?

Sí, antes trabajaba en una sidrería con la que ahora es mi jefa. Era un sitio marcado porque estaban cerca los sindicatos y tal, y la mayoría de las personas que trabajábamos allí éramos LGTB. No todos, pero la mayoría. Y sí que vino gente a buscarnos las cosquillas. De entrar e insultarnos, pararnos por la calle para insultarnos... y cosas así. Hubo algún momento que tuvimos que llamar a la policía y demás, pero cuando la peña ve a la policía se pira -risas-.

6. ¿Cómo de aceptado crees que es ser LGTBI en España?

Yo creo que ahora mismo estamos retrocediendo. El 2005 y el 2007 fueron unos años muy punteros con la aprobación del matrimonio y el cambio registral, pero hasta después de la crisis de 2008. Hasta 2013 o así parecía que avanzábamos mucho sobre la situación de las personas LGTB en España. Pero ahora hay un retroceso importante. Yo me siento más insegura yendo de la mano de mi pareja ahora que hace 15 años, tanto de día como de noche. Porque ahora miran más, no sé, tendría que estar como más asumido todo,

Y a nivel político lo mismo, las leyes del matrimonio y del cambio registral son leyes administrativas, no son leyes de protección. Y lo que se da por hecho con esas leyes es que no llega, porque por ejemplo en los centros de formación para menores no hay protocolos. Solo el del acoso, tarda mucho en activarse, no están adaptados los espacios, por ejemplo, a las personas trans. Ni tampoco los contenidos que da una presunción de heterosexualidad tajante. Por ejemplo, quitando algún profesor concienciado, ya no explican que a Lorca lo mataron por homosexual. Ya no es algo

a lo que se atiende. Por no hablar de cuando viene el día del orgullo no hablar de qué es, por qué viene, que se celebra... A mi me parece que debería estar dentro de los programas educativos. Yo creo que estamos retrocediendo a pasos agigantados. Más que nada por que la gente se está haciendo visible, gente más joven, pero el espacio social para ellos ni es el mismo ni va a la misma velocidad.

a. ¿Y en Asturias?

Yo creo que mejoró bastante pero no lo suficiente. Es verdad que a nivel político están muy concienciados con el tema de espacios libres de LGTBIfobia, pintar bancos, adaptar un poco los espacios públicos... Pero Asturias es profundamente machista. La tradición minera es lo que trae consigo. Trajo muchas revoluciones y muchas manifestaciones que trabajaron mucho por los derechos laborales, pero de los hombres. No hubo más. Ni rollo feminista, ni rollo LGBTI. Que van de la mano, claro. Entonces yo creo que nos falta muchísimo.

Y hay otra cosa que tenemos que tener en cuenta de Asturias. Y es que es la geografía que tenemos. Hay mucha zona rural, todo el mundo se conoce también, con lo cual eso echa mucho para atrás a la gente para visibilizarse en su pueblo. Porque lo bueno de tener muchos vecinos es que tienes muchas redes sociales, pero también saben todo lo que haces y se atreven a juzgar. Entonces bueno, debe ser bastante duro vivir en un pueblo y ser LGTB.

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

7. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?

A ver... es que quitando en la sidrería que te comentaba antes nunca me visibilicé en los trabajos. En ninguno. En la confitería no dije nada, pero tenía alguna amiga que ya me conocía de antes. No me visibilizaba porque no quería tener problemas, para evitarlos. Con alguna compañera o tal que la relación deja de ser tan laboral y quedáis para tomar una caña o lo que sea pues entonces sí, porque ya conozco un poco a la persona. Pero de mano nunca me visibilicé por miedo a tener problemas.

8. ¿Crees que ser visible respecto a nuestra orientación sexual o identidad de género influye a la hora de conseguir trabajo?

Claro. Influye muchísimo. De hecho, creo que influye mucho más en grandes empresas que en pequeños comercios donde la relación puede ser un poco más familiar con los jefes y eso. Es más difícil el acceso en las empresas así más grandes. Es lo que veo de toda la gente que conozco, todos los conflictos vienen de empresas más grandes porque buscan perfiles concretos y tienen mucho más control. Además

de la organización de las empresas que no es ninguna tontería, por ejemplo, date cuenta, en comercio como Alimerka, es un trabajo muy feminizado. Excepto carnicero o tal que suele haber *paisanos*, lo demás son todo mujeres. Pero luego resulta que los encargados son todo hombres. Entonces claro, ahí tienes un rollo machista importante, que alterna a la homofobia también, según que hombre eligen supervisor también. A los hombres les afecta mucho eso.

Y también los trabajos que te exigen vestuario para cambiarte con los demás, que es como el gran dolor de cabeza, más de lo mismo. En el momento en el que te visibilizas como homosexual el vestuario se convierte un espacio de conflicto asegurado porque el resto comienza a pensar que les estás mirando de una manera errónea. Yo no sé que piensan a que vamos al vestuario, yo voy a cambiarme de ropa y ya, como el resto del mundo. Yo tuve problemas también porque se hacían bromas tipo... *a ver quien se atreve a entrar con (nombre) a cambiarse al vestuario*. No sé qué se pensaban.

9. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?

Sí. Quienes podemos permitirnos no hablar de nuestra orientación tenemos muchas posibilidades más que la gente trans, que es la más invisible, porque no les queda otra que visibilizarse como personas trans. Sobre todo si no tienen el cambio registral hecho. Porque si lo tienen hecho, bueno... pero cuando no, es cuando vienen los problemas. Por ejemplo, un chico trans que no tenga un cambio registral hecho en su DNI pone que es una chica. Entonces, no les queda otra que visibilizarse sí o sí. Y claro, los que estamos por orientación pues eso lo podemos más o menos disimular.

DISCRIMINACIÓN DESEMPEÑO LABORAL

10. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto motivo de discriminación en tu trabajo?

En mi primer trabajo, la confitería. Además, fue resbaladizo, no fue directamente hacia mí, pero sí que fue un conflicto abierto y frontal. Era una cena de empresa, por eso digo lo de resbaladizo, en teoría las cenas de empresa no entran dentro del trabajo, pero sí que estás compartiendo espacio con tus compañeros de trabajo. De aquella éramos solo tres tiendas. Y me llamó una compañera de otra tienda que era amiga mía del pueblo, y me dijo: no sé si habrá problemas con la cena de empresa de dentro de un mes, porque está bromeando la jefa. La cosa era que la jefa quería regalarnos a cada trabajador unos *pastelinos* personalizados con el nombre de cada uno y de su pareja. Entonces empezaron a bromear en plan de... *¿bueno Yosú que será de carne*

o de pescao? Esas chorradas *faltoses*. Claro, ahora me pasa eso y se solucionarlo, pero de aquella tenía 23 o 24 años y no sabía cómo desenvolverme.

Entonces, lo que decidimos, para no generar ningún conflicto abierto, hablamos las compañeras de ir nosotras. Y poco a poco y poniendo excusas para no ir sin que fuese cantoso. Al final a la cena fueron solo los paisanos, que son los que estaban en el obrador, y nosotras las dependientas nos fuimos ese día por otro lado.

Entonces claro, las demás dependientas tampoco pensaban que eso podría ser un problema para mí, lo tomaron como un comentario sin importancia, pero al sacarlo mi compañera se dieron cuenta de que se estaba pasando, encima la jefa... Nunca me preguntaron nada, pero sistemáticamente empezaron a cortar ese tipo de bromas.

Luego, en el Alimerka, me pasó lo contrario. Fui a un orgullo y lo típico, no quieres que te vean los medios de comunicación y sales en portada del periódico en primer plano -bromea-. Y claro, cuando lo vi fue como... a ver qué pasa ahora en Alimerka. Pero no, vinieron muchos compañeros a felicitarme por estar en la asociación, ser activista y tal. Nunca hubo situaciones así más conflictivas.

11. ¿Te sientes cómodo/a con tu condición *X* en tu puesto de trabajo y en relación a tus compañeras de trabajo?

Sí, sí. Además, trabajo en un pueblo y saben de que pie vamos y no hay ningún problema.

12. ¿Consideras que todas las personas que integran la plantilla de trabajo tienen las mismas posibilidades para un posible ascenso?

En el de ahora mismo sí. En todos los otros no.

13. ¿Conoces si en el lugar donde trabajabas existe algún tipo de protocolo contra estas situaciones?

No, no existía. Ya te lo digo yo que no.

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

14. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?

Porque nos educan para ser esclavos. Está clarísimo. Y ser esclavo significa que tenemos que traer un modelo social en el que nos dicen cómo tenemos que vivir, cómo tenemos que comprar y comportarnos. Yo creo que es un rollo capitalista completamente. Y una cuestión económica.

15. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?

El miedo. El miedo a la diferencia. Yo eso lo veo clarísimo. Además, se ve muy bien como es la homofobia en la ciudad y como es en el medio rural. En la zona rural es mucho por desconocimiento porque la gente, eso, trata de visibilizarse y es un poco pescadilla que se muerde la cola. No se atreven a visibilizarse porque es un rollo muy machista y no se quieren arriesgar. Y como no se visibilizan tampoco da pie a que la

gente pueda preguntar, que no a cuestionar. Pero en el momento que saben de una persona visible cambia la historia, intentan no ser tan cerrados con el tema de casarse o tal. Eso se nota sobretodo en los chavales, cuando vas a los institutos, en la ciudad la argumentación que te dan para ser homófobo o tal está mucho más politizado que en la zona rural. Argumentos de la *derechona* y todas estas cosas.

16. ¿Cómo crees que evolucionará esta problemática en el futuro?

Dependerá un poco de la situación política. A nivel de Europeo, por ejemplo, la extrema derecha está subiendo en todos los países y yo creo que tenemos un panorama político que existía antes de la segunda guerra mundial. La gente está desinformada, no porque no tenga acceso a la información, sino porque hay sobreinformación e interesa mucho desinformar. Es una estrategia política muy buena. Yo hay veces que pienso... madre que miedo las burradas que está soltando la gente por no leer, y por la falta de memoria histórica. Que ya no te digo hace 50 años, sino hace 10. No cuestionar un poco lo que dicen los medios, no sacar lógica a las cosas... Otro tema que me preocupa también es el tema de la inmigración. Está subiendo mucho el racismo porque interesa mucho decir que están viviendo de las ayudas. Como toda esto que hubo contra los MENAS. Y es en plan de... sois una panda de ignorantes, qué sabréis vosotros de la gente que viene de fuera. Y es una estrategia política que se están marcando.

También hay gente muy engañada. Que trabaja en un comercio o u algo así, como Alimerka o Mercadona, y se tragan el rollo de que son clase media. Y no, soy trabajadores. Si no podéis estar tres meses sin cobrar y sin tener deudas, permíteme que te diga, que eres clase obrera. No clase media, porque la clase media económicamente son mucho más pudientes. Si pensáis que por llegar a final de mes sois clase media estáis muy equivocados. Queda muy guay, claro. Falta conciencia de clase, en todos los sentidos.

17. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?

Pues ahora ya debería ser algo punitivo. Faltan leyes. Aquí en Asturias es fundamental que saquen la ley esta que van a sacar ahora, la ley LGTBI, y la ley estatal que quieren sacar. Y tiene que ser punitivo. La gente tiene que saber que hay una consecuencia por hacer un ataque LGTBIfobo.

Porque hasta ahora, vale, no se conocía la realidad de las personas trans. Pero, históricamente, ya llevan muchos años despenalizados y visibilizándose. Ya se ha hecho una labor formativa e informativa. Pues si con eso la gente no entiende que hay otras maneras de vivir pues queda solo la parte punitiva. Si eres homófobo o eres transfobo, tendrá sus consecuencias.

18. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Sí. El trabajo comunitario es fundamental en el colectivo. Todo lo que tiene que ver con lo comunitario debe tener un espacio para las personas LGTB. Primero por acompañamiento tanto jurídico como psicológico, tema de denuncias y demás, tener un sitio donde ir leyes específicas contra la LGTBfobia. Y luego apoyo psicológico no solo para el conflicto, sino para el proceso de visibilidad de las personas. Tener herramientas. Por ejemplo, ese servicio lo damos desde la asociación, pero debería tenerlo cada ayuntamiento y llevarse a cabo por un Trabajador Social. Que tuvieran ese espacio claro para intervenir. Tú ponte, este año tuvimos dos casos de dos parejas de chicos que tuvieron problemas con los vecinos. Y claro, se tuvieron que ir a vivir a casa de unos vecinos porque el conflicto ya... quiero decir, vieron peligrar su integridad y corrían el riesgo de sufrir una agresión. Eso tienes que ir al ayuntamiento y decir que no tienes casa. Y, por ejemplo, todos los menores de edad o mayores dependientes económicamente si tienen un rechazo en sus casas... deben tener algún sitio a donde ir. Y no lo tienen. Cada vez más difícil con todo el tema del trabajo precario, la dependencia económica aumenta con los años... y claro, qué haces con estas situaciones conflictivas.

19. ¿Cómo crees que se puede intervenir desde el Trabajo Social para prevenir situaciones de discriminación?

Hay que meter programas de formación y sensibilización en todas las empresas y espacios públicos que pueden impartir trabajadores sociales. Y crear proyectos específicos como, por ejemplo, viviendas de urgencia, aunque sean temporales, para personas LGTBI que estén en riesgo de quedarse en la calle deben tener acceso, por una cuestión LGTB. Que no tengas que estar dando vueltas para encajar en otro requisito.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA 6

Hombre homosexual de 62 años. Natural del País Vasco, reside en Guipúzcoa con su marido. Ha trabajado siempre en el ámbito público: profesor universitario, abogado de una institución pública y defensor del pueblo vasco. Además es activista y tiene varios libros publicados.

HISTORIA PERSONAL

1. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento?

Pues mira, cuando despertó en mí la sexualidad. Mejor dicho, cuando desperté a la sexualidad, me di cuenta de que me gustaban los chicos. Esto fue a los once o doce años. A los trece sentí un sentimiento muy fuerte hacía un compañero de clase y lo equiparé pues a lo que yo había leído que era enamoramiento o amor. Estamos hablando de 1972. Claro, en aquella época no se hablaba de homosexualidad, si quiera se hablaba de sexualidad. Toda la educación que yo había recibido tanto en la familia como en la escuela era que el deseo y el amor solamente era posible entre un chico y una chica. O los cuentos del príncipe azul, la princesa rosa...

Entonces cuando yo descubrí que me gustaban los chicos y además me gustaba... el deseo sexual, vaya, no me gustaban todos, pero unos cuantos de clase sí -se ríe-. Luego ya cuando sentí, bueno, esto que se definía como amor, las ganas de estar con este chico permanentemente, cosquilleo, temblor de piernas, en fin, todo aquello que se equiparaba o se definía como enamoramiento pues yo decía ¡*caramba!*. Este chico nunca lo supo. A la vez que se me activó la homosexualidad se me activó la antena de tener cuidado con la homofobia, porque yo fui un niño relativamente precoz respecto a las lecturas. Leía todo lo que caía en mis manos, ya fuera prensa, ensayos, lecturas... entonces se me activó la alerta contra la homofobia.

Y luego que yo era un chico muy religioso, por la educación de mi familia y de mis padres, entonces, por una parte, se produjo el fenómeno de una homofobia interiorizada. Rechazaba esos sentimientos y esas pulsiones, y, por otra parte, era muy consciente de que eso producía un rechazo frontal por parte de la sociedad. De manera que me oculté. Y lo que hice fue escribir fue escribir y, de alguna manera, lo que hacía era desdoblar mi personalidad. Por una parte, en clase, me relacionaba normalmente con el resto de los compañeros, es más, ejercía una especie de liderazgo al menos entre los chicos. Yo estudié en un colegio mixto y las niñas, generalmente, se desarrollan más rápidamente y, en mi caso, ocurrió que en clase había chicas que tenían uno o dos años más, por tanto, estaban más desarrolladas y el resto de los chicos les parecían pues unos niños. Yo, en cambio, pues como he estado un poquito más desarrollado en cuanto a mi personalidad y autoformación, pues me relacionaba bastante con las chicas pero, a su vez, tenía bastante autoridad con los chicos. De manera que no sufrí ningún episodio de homofobia, al menos ninguno claro. Tampoco hablaba de chicas, no me engañaba a mi mismo ni engañaba a nadie. Simplemente cuando hablaban de chicas me callaba y ya está.

A su vez, como digo, sufrí una lucha interna bastante fuerte y me refugié en un diario que empecé a escribir pues a esa edad, trece años. Y salí del armario relativamente

tarde, a los veintiún años o así. Ya no podía más, aquello era una olla a presión y... a l final me decidí a hablarlo con la que entonces era mi mejor amiga y, luego, el resto de mis amigos, hermanos, etc.

2. ¿Lo sabe tu familia?

Sí, a fecha de hoy sí.

3. ¿Qué consecuencias tuvo para ti? (psicológicas, fisiológicas...)

Consecuencias positivas porque no hubo reacciones negativas en mi entorno. Al contrario, mis amigos me mostraron su apoyo desde el principio, alguno incluso me reprochó no haberles dicho nada anteriormente. Todos le quitaron hierro.

La primera persona a la que se lo dije que fue, como digo, a una amiga mía, le escribí una carta mientras yo estaba en la mili, que a ti eso te sonará super lejano -bromea-. Le escribí cuando estaba en la mili una carta muy extensa, comencé hablándole de un problema, problema por aquí, problema por allá... y luego me respondió a esa carta. Cuando volví y nos reencontramos me riñó porque al empezar a leer la carta vio todo el rato repetido problema, problema, problema y pensó que tenía un cáncer o una enfermedad grave -bromea-. Cuando leyó que era homosexual... dijo, *este cabrón... no es un problema, segundo, tenía que habérmelo dicho antes y tercero, menudo drama está montando por esto*. Pero bueno, yo lo viví así.

Y luego, por parte de mis hermanos, con mis padres hablé un par de años más tarde, con mis hermanos fue todo muy bien. Uno de hecho me dijo que ya lo sabía, le pregunté porqué y me dijo que vio revistas de chicos guardadas en un armario y un día trasteando la vio.

4. ¿Crees que la gente da por hecho que eres heterosexual?

No, ahora mismo no. Ya que salté al activismo en 1998. Yo era entonces profesor de derecho en la facultad, claro, se matriculaban cada año como mil personas. Y mi asignatura, derecho político, se daba en primero y en segundo. La catedrática del departamento tenía el criterio de dividir la enseñanza en bloques, de manera que todos los profesores dábamos una parte de la asignatura a todos los alumnos. Yo, a parte de salir del armario, pues fíjate tú. No iban todos a clase, pero cada grupo igual era de trescientas o cuatrocientas personas. Más que clases eran conferencias. Entonces pues todo el mundo sabía que era gay.

Y luego los medios de comunicación se interesaron muchísimo por eso de que había surgido una nueva asociación LGTBI, que siempre había existido, me eligieron presidente y portavoz. Y claro, un profesor de derecho constitucional, que usaba corbata y traje, en un discurso basado en derechos humanos, la constitución y el estado de derecho era una cosa novedosa. Hubo una especie de bola de nieve de

entrevistas en medio que me sacaron al foco público del activismo. Que, eso fue razón principal, por la que me eligieron como defensor del pueblo.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

- 5. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?**

No, yo no. Nunca. Y es lo raro.

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

- 6. ¿Alguna vez has intentado disimular tu condición *X* en una entrevista de trabajo para tener más posibilidades de acceder?**

En mi caso no, eso no es posible. Yo he tenido tres trabajos. El primero como profesor de derecho constitucional. En aquel momento había salido del armario, pero no era activista aún. Me interesaba el derecho constitucional y tenía diferentes opciones, en aquel entonces, las posibilidades de empleo eran distintas a ahora. Y yo, bueno, opté a trabajar en la universidad, me puse en contacto con el departamento de derecho constitucional y comencé a hacer una tesina. Y, a los pocos años, mientras trabajaba en la tesina, hice lo que entonces había que hacer en los cursos de doctorado. Salió una plaza de profesor asociado que se cubrían, como no eran funcionarios, por méritos. De manera que aquellos que optamos a esa plaza teníamos que presentar nuestro curriculum y una comisión evaluadora elegía. Consideraban quien era el más adecuado, y me eligieron a mí. Así entré en la universidad, en un empleo público, pero no era de naturaleza funcionaria. No tuve ningún problema. Yo no sé si en la comisión valoradora algún profesor o alguien podría saberlo, no lo sé, todavía no estaba en el activismo, pero ya no lo ocultaba. Y no tuve ningún problema. Y luego ya el siguiente puesto fue por oposición. Tenía que hacer una serie de pruebas que saqué y llegamos a la final, digamos, dos personas y yo realicé mejor las pruebas. No había opción a que me discriminasen. Yo creo, de aquella ya, los ambientes más cultivados la homofobia era muy débil.

He de decir que yo siempre he trabajado en la esfera pública, nunca en la privada, y ahí me consta que las cosas son mucho más diferentes y con más casos de discriminación.

- 7. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?**

Yo creo que sí. Yo sostengo la idea de que, hoy, se han producido procesos de reconocimiento de derechos y, a su vez, de una normalización de la orientación

homosexual en el plano social. Pero, sostengo, que los roles de género siguen pesando muchísimo. Especialmente a los hombres, el rol de la masculinidad ha evolucionado más bien poco. De manera que, sostengo, que se está produciendo una discriminación contra aquellas personas homosexuales, sobretodo gays, cuya forma de ser, comportarse y expresarse no se corresponde a los patrones de la masculinidad. Hablando en plata, creo que se está produciendo una discriminación contra los chicos con pluma. Y ya no digamos a las personas trans. A las personas trans descolocan absolutamente la división de géneros que existen.

Yo creo que esos son los mayores focos de discriminación que se producen. De manera que, para entendernos, no tenga pluma o que su comportamiento responde a los patrones de masculinidad, yo creo, que es poco probable que sea discriminado. Pero alguien que no responda a los roles de género establecidos puede tener problemas. Ten en cuenta formas solapadas y ocultas ante la ley para discriminar. Evidentemente, a nadie le pueden rescindir un contrato o no contratarle por ser gay o por tener pluma. Pero claro, pueden no contratarte y no decirte la razón real o, puede ocurrir, que en el trabajo tienes dificultades a la hora de ser promocionado. No tengo datos, pero estoy convencido que un gay o una lesbiana cuyos comportamientos se ajusten a los patrones de género respectivos es poco probable que sea discriminado. Sin embargo, personas trans o que no respondan a esos patrones tienen muchos boletos para ser discriminados.

8. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes?

Yo creo que los roles de género siguen pesando una autentica barbaridad. Uno de los objetivos del movimiento LGTBI debería ser el luchar para que esos patrones de género no generen discriminación, agresiones o lesiones de derechos fundamentales a una persona que quiere ser libre y expresarse, vestirse, hablar, mover las manos como lo dé la gana.

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

9. ¿Cómo de aceptado crees que es ser LGTBI en España?

En general está aceptado. En todos los partidos políticos, bueno en vox no creo que haya nadie que públicamente haya dicho que sea gay, pero en los partidos de izquierda hay muchos gays y lesbianas ocupando puestos de responsabilidad en los partidos como PSOE, Podemos o en los partidos nacionalistas de izquierda ocupando cargos públicos también, mismamente el ministro de Interior es abiertamente gay. Yo

creo que en general están asentados avances importantes y el hecho de ser gay o lesbiana no es impedimento para que una persona pueda progresar en el ámbito político o institucional. Claro, si vamos a lo que está pasando en el día a día pues es evidente, ahí están los datos, que se están produciendo agresiones muy violentas, a veces incluso que inducen a la muerte como fue el caso, no hace mucho, de Samuel en La Coruña. Diversos observadores en España están dando datos de que se están produciendo agresiones contra personas LGTB.

Yo, siendo defensor del pueblo, una de las cosas que promoví fue la elaboración de diferentes informes extraordinarios. Porque la labor de las defensorías es doble, una parte hay que atender a las quejas que presenta la ciudadanía contra una administración pública y, de otra parte, tienen que evaluar las políticas públicas para que sean mejoradas y velar por que los derechos humanos estén debidamente protegidos. Entonces yo lo que me propuse fue a estudiar a todas las situaciones de las personas que por sus características personales tuviesen algún elemento de vulnerabilidad real o potencial. Además, a mi equipo y a mí, nos interesaba saber que valores y opiniones tenían los niños y adolescentes frente a diferentes valoraciones de derechos humanos, te estoy hablando del año 2009. De manera que adjudicamos un equipo de sociólogos que hicieron preguntas a muchísimos niños y niñas entre 7 y 14 años. Como resultado, más o menos, un 15% de niños en el País Vasco tenían ideas fuertemente homófobas. Te hablo de afirmaciones como “nunca sería amigo de un gay”, “me parecería fatal tener un profesor gay o lesbiana” “habría que prohibir manifestaciones sobre los derechos LGTBI” ... era tremendo. Ese era el dato negativo. El dato positivo es que la inmensa mayoría tenía ideas muy favorables. Y esos se corresponde mucho con lo que está pasando en España. Sí que hay grupos, incluso algunos muy jóvenes, con ideas de rechazo al colectivo. Pero esto da pie a ciertas manifestaciones. Ni que decir tiene, por ejemplo, aquí, en el País Vasco, cuando asesinaron a Samuel las manifestaciones que hubo en forma de repulsa. Yo creo que pasa algo similar a lo que ocurre con los derechos de las mujeres. Hay mujeres asesinadas por energúmenos machistas, pero la mayoría de los hombres dan respeto. Pues algo similar ocurre con el colectivo LGTBI.

10. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?

Existe un sentimiento general de rechazo a lo diferente. Uno construye su identidad desde una edad muy temprana conforme a valores sociales o culturales que existen. En todo lo relacionado con la sexualidad o el amor el patrón ha sido único durante muchos siglos. Solamente era admisible el amor entre un hombre y una mujer y, la única sexualidad lícita, era la que entraba en ese patrón. Esos eran los valores que todos teníamos desde niños, por lo tanto, todo lo que se apartase de esos patrones

era rechazado. Insisto, en el contexto general de rechazo a lo diferente, donde una comunidad de blanco rechaza al que es negro, etc.

Luego ocurre que la sexualidad humana es algo que no tiene unas fronteras muy claras. Hay quienes sostienen que todos los seres humanos podríamos ser bisexuales. Claro, cuando la identidad masculina o femenina, vuelvo otra vez a los géneros, se ha forjado conforme a unos valores muy rígidos donde solamente es admisible el deseo sexual y el amor hacia personas del otro sexo. Cuando en algún momento salta deseo hacia alguien del mismo sexo, saltan las alarmas. Pues, por ejemplo, muchos hombres han forjado su masculinidad no solo en un sentido de asumir una serie de valores en la forma de ser o comportarse y también unos contravalores de rechazo a la homosexualidad, generando homofobia. Eso en un plano individual, porque las personas no somos islas aisladas, si esos valores ademan se patentan en una comunidad pues se refuerzan más esas ideas homófobas que tienen que ver con la manera en la que cada uno ha construido su propia identidad sexoafectiva. Especialmente, en lo que concierne a los hombres. Además, en esos patrones culturales, a la mujer se le ha negado su sexualidad. Lo típico de que un hombre que se acostaba con muchas mujeres era un machote y muy viril, es más, algunas religiones han institucionalizado la poligamia, solo para los hombres, claro. En cambio, una mujer, solamente con que expresase deseo sexual la tildarían de puta.

Mira, recuerdo una anécdota, cuando se empezó a hablar de homosexualidad en televisión yo ya estaba en activismo. Y un programa humorístico de la televisión vasca hacía preguntas por la calle a gente que pasaba, y a una señora le preguntaron: ¿es usted heterosexual? Y, la mujer, respondió enfadada que ella no era heterosexual porque era normal. Era su normalidad. Y todo lo que saliese de esa normalidad era rechazado con mayor o menor intensidad.

11. ¿Cómo crees que evolucionará esta problemática en el futuro?

Mi respuesta más honesta es que no lo sé. Digo esto porque lo razonable sería que las cosas vayan evolucionando en el sentido que ya lo están haciendo. Un horizonte de reconocimiento de plena igualdad, no solo ante la ley, sino también una igualdad real efectiva a las personas de orientación sexual e identidad de género diferente. Pero ojo, a medida que avanza la igualdad, se está presentando un fenómeno de movimiento minoritario que ya tiene una representación política que ha alzado una reivindicación para frenar el avance en derechos a las personas LGTBI. De momento están exigiendo el llamado pin parental, es decir, que no se hable en la escuela de diversidad de orientaciones sexuales o de identidad de género. Algunas organizaciones de extrema derecha, como la que está actualmente en Hungría, ya lo han implantado. Entonces, la evolución será diferente en función de como sean las

actitudes políticas y personales que la sociedad vaya adquiriendo. Dicho de otra manera, la homofobia ya existía de antes porque se estaba yendo en contra de los valores culturales hegemónicos. Es muy importante en comunidad cuales sean los valores compartidos y cuales está bien defender, en ese sentido, los grupos homófobos eran minoritarios, pero existían, estaban arrinconados y se expresaban únicamente en ámbitos privados. Sin embargo, ahora, algún partido político ha asumido no homofobia visceral, pero están diciendo stop y están frenando. Claro, que las sociedades no se paran, van para adelante o para atrás.

Va a haber unos cambios enormes en nuestra sociedad, los índices de natalidad son muy bajos, la población está envejeciendo y el mercado de trabajo está demandando mano de obra, especialmente mano de obra barata. Que la está ocupando personas inmigrantes de diferentes países que traen consigo los valores sociales y culturales que han adquirido en sus países. Y sabemos que el respeto a las personas LGTBI es minoritario en el mundo. España y el resto de los países europeos son como una isla, cuidado, la gran mayoría de los países existe una homofobia terrible a nivel social e incluso, en algunos países, el código penal penaliza a las personas homosexuales. Entonces, como se producen estos movimientos migratorios, muchos vienen de culturas homófobas pues... es algo que abordar. En la escuela, sobretodo, hay un ámbito en el que nadie puede intervenir como es la familia, peor hay que educar en valores de muchas cosas. Con campañas de sensibilización también... las cosas evolucionarán depende de lo que hagamos, de las políticas públicas que se hacen, etc.

12. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?

En muchas ocasiones yo creo que es el miedo. Hay muchas personas que viven con demonios interiores. Bueno, de hecho, está probado que muchas personas que han mantenido actitudes muy homófobas sentían pulsiones homosexuales que reprimían. Y que decir tiene que la iglesia católica, y otras también, pero en España influye más esta, tiene un discurso institucionalizado fuertemente homófobo, a pesar de declaraciones aisladas un poco más suaves del actual papa Ningún canon de la iglesia ha cambiado. E incluso hay personas que han expresado ideas homófobas y luego se han destapado sus pulsiones homosexuales.

Entonces, eso, miedos interiores. Y odio. Un psicólogo hablaría de esto mejor, pero mis intuiciones y lo que he observado en la vida es que las actitudes de rechazo se deben a que una persona no está bien consigo misma. Una persona que está bien consigo misma no le hace nada a los demás. Y alguien que ataca a los demás por cómo es una persona está incidiendo en su ADN, un ADN lleno de odio que en un

momento determinado se puede convertir en actitudes de hostilidad, tensión o rechazo.

13. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Yo creo que puede hacer mucho. Siempre que se produce una vulneración de derechos, más si se produce en forma de violencia física, tenemos una víctima. Una víctima con la que hay que trabajar desde diferentes ámbitos. Desde la justicia y el Estado de Derecho para reestablecer su derecho, castigar al victimario, pero, también, acompañar a esa persona para que las condiciones, no solamente de su entorno sino también psicológicas de esa persona vuelvan a ser aquellas que le permitan ser una persona libre en pleno ejercicio de sus funciones. Por tanto, aparte de la labor que tienen que hacer policías, abogados y jueces es conveniente que intervengan también trabajadores sociales para que esa persona que, a raíz de la agresión, tiene miedos. Ya ni que decir tiene si se trata de una persona que no tenía normalizada sexualidad en el entorno pues claramente habría que hacer una labor para que le conduzca a un escenario en el que su sexoafectividad no sea problemática y sus entornos sociales la acepten. Debería haber una labor social de acompañamiento a la víctima, intentando reestablecer las condiciones sociales que tenía antes y, si no es posible, que su vida mejore.

14. ¿Cómo crees que se puede intervenir desde el Trabajo Social para prevenir situaciones de discriminación?

Es una muy buena pregunta y adecuada. Antes he hablado de que la homofobia se genera porque existen valores sociales y culturales que incitan a la acción negativa de las personas LGTBI, por tanto, las políticas públicas son plenamente necesarias. Mismamente antes hablábamos de la escuela. Pero una acción complementaria a las escuelas en valores de respeto e igualdad al diferente donde puede actuar el trabajo social en aquellas comunidades donde hay unos valores de rechazo a las personas LGTBI. Ejemplos concretos serían mismamente los Menores Extranjeros No Acompañados. Que vienen de países con culturas de rechazo muy fuertes a personas homosexuales. Estos menores están en centros donde trabajan trabajadores sociales precisamente, y, una de las cosas que podrían hacer, independientemente de que esto requiere una política pública, es que en estos centros de acogida se hablen de valores de igualdad a personas LGTBI o de igualdad a la mujer. Pero hay otros ámbitos donde hay trabajadores sociales donde también pueden intervenir, en familias o, yendo al otro extremo de la franja de edad, yendo a mayores en centros de día o residenciales donde se pueden producir casos de rechazo a personas LGTBI porque las personas de más de 70 años se han criado bajo unos valores muy homófobos que se han

mantenido. Ni que decir tiene cuando estamos hablando de centros residenciales concertados que llevan personas religiosas que seguro hacen una labor de ayuda, pero, entendiblemente, haga que personas mayores gays o lesbianas que tengan que ir a una residencia se vean obligados a volver al armario por encontrarse con entornos hostiles por parte de otros residentes o de los profesionales. Y ahí deberían intervenir, con una política pública detrás, los trabajadores sociales.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA 7

Mujer transexual de 26 años. Natural de Gijón, reside aquí con su madre y la pareja de esta. Ha sido dependienta, teleoperadora, maquilladora y peluquera, según ella "como todas las trans, la trans que no es esteticien es puta". Actualmente está emergiendo como artista musical y compositora del género urbano.

HISTORIA PERSONAL

1. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento?

No lo sé, te lo juro. No es una broma. Realmente no puedo cuantificar cuando fue ni decirte una fecha concreta. No puedo decirte "¡este día me di cuenta!" -apunta con el dedo al aire. Es algo que nunca me he planteado.

2. ¿Siempre lo supiste, entonces?

No. No fue una pregunta que yo me hice. No hubo un momento que yo dijera "¿seré trans?". La pregunta más bien era "¿por qué no soy como las demás niñas?" Para mí lo normal era que yo era una niña. Lo raro era la palabra trans y todo lo demás.

3. ¿Lo sabe tu familia?

Claro -risas-.

4. ¿Lo llevaron bien?

Sí, porque era como obvio. Nadie se sorprendió. Hubo un momento, como con doce años, que lo pasé muy mal en el sentido de que intenté suicidarme. Estuve ingresada y tal porque era como que en mi cabeza no entraba que porque no me podían poner un chocho. Y hasta los dieciocho es ilegal en todo el mundo, es una movida... Hasta los dieciocho lo pasé fatal. Claro, tenía pene, ¿sabes? Pero era una tía. Era como una putada.

Pero lo fuerte es que no me hablo con mi padre desde los doce años. Relación inexistente. Hasta el punto de que cuando me fui a operar a Tailandia, porque yo me operé allí porque es un sitio... -hace un gesto con la mano moviendo esta evidenciando que es un buen lugar-. En Italia la pizza y en Bangkok los chochos -bromea-. La cosa es que cuando me fui a operar estuve un mes en Tailandia y mi padre no sabía ni que me había ido, le llamé estando allí y le dije: oye papá, que mañana me opero y eso. No volvió a preguntar. Hizo como si nada y como si no existiera más porque para él soy una decepción.

5. ¿Con cuantos años empezaste la transición?

Doce, trece... empecé a maquillarme. Y a partir de ahí fui encadenando cosas.

6. ¿Crees que la gente da por hecho que eres cisgenero?

Sí.

a. ¿Cómo te sientes ante ello, te gusta reivindicarlo o pasar de largo?

Me da igual, salvo en un contexto. Hay un escenario en el que me molesta mucho. Que es cuando ligas. Es una putada. Es como que dan por hecho que eres cis y todo fluye y nada influye. Te acuestas con él, todo estupendo. Pero luego se entera porque no se quién se lo ha dicho o porque surja el tema LGTBI... es raro callártelo. O que te pregunte por la regla, cosas así que dices como: vale, se lo tengo que acabar diciendo. Es una putada porque tengo que dar estas explicaciones. En ese sentido preferiría que se dieran cuenta de por sí, pero, pienso que si eso pasase también sería más infeliz porque soy una persona, no por mi identidad de género, sino por mi manera de ser, vestir y expresarme no paso desapercibida en la calle. No porque se me note que soy trans, sino porque descuadro en una ciudad más pequeña y normativa.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

7. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?

Sí. Mogollón de veces. En el colegio se metían mucho conmigo, me metían la cabeza en el váter, sufrí bullying muchos años. Me decían travelo o maricón, en redes sociales todo el rato, a día de hoy me amenazan con exponerlo... pero mañana saco una canción hablando del tema.

Sobretudo he sufrido violencia por parte de hombres, no violencia directa de "¡eres un tío!" sino como ocultarte, humillarte en público, hacer que no me conoces porque tus amigos saben que soy trans, pero en privado decirme que me quieres. Eso es lo que más, no me han agredido físicamente por ese tema.

En el viaje de estudios, por ejemplo, me hacían putadas como lo típico de película americana. Yo usaba lencería femenina, porque tenía que ir al vestuario de niños, me cogían el tanga y me lo ponían en el corcho de la clase. Ponían mi nombre de chico en la pizarra con cosas como maricón, bujarra... etc. Llegaba la profesora, lo borraba y eso era humillante. Que la profesora tenga que ver que te están llamando bujarra y que ella me llame por mi nombre actual.

8. ¿Tú cómo te sientes cuando te ocultan así?

Yo monto unos pollos... A día de hoy no lo consiento. Me cago en todo. Pero antes no era así. Antes lo pasaba fatal, me pasaba el día llorando en la cama... Porque antes era completamente diferente a ahora. Era introvertida, me costaba relacionarme con los demás, era muy solitaria. Ahora soy todo lo contrario.

9. ¿Qué consecuencias tuvo sobre ti?

Me intenté suicidar dos veces. Sigo en tratamiento a día de hoy porque tengo ansiedad y depresión crónica, estrés postraumático... Pienso que si hubiese sido una persona cisgenero no me hubiese pasado nada de esto.

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

10. ¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?

No. Pero es lo raro. Pero en ese sentido he tenido mucha suerte

11. ¿Has intentado disimular tu condición de *x* para desempeñar tu trabajo?

Siempre. Nunca doy pie a que se enteren. Porque creo que no es un tema para tratar. Yo voy a trabajar, no a hacer amigos ni a contarles mi vida.

12. ¿Te sientes cómoda hablando del tema, si procediese, con tus compañeros de trabajo?

Nunca me sienta cómoda hablando del tema porque es algo que creo que nunca voy a superar del todo. Es como que yo trato de tratarlo a broma, pero verdaderamente es una putada ser trans y me gustaría no serlo. No me sentiría incomoda si el clima es proclive a ello, pero sí me sentiría rara. Tengo mucha ansiedad social y tiendo a comportarme de manera muy exagerada. La gente lo interprete mal siempre, piensan que soy una flipada o así pero por dentro estoy pensando cosas como "tengo que caerles bien", "se están riendo de mí", "se nota que soy trans". Tengo un problema para exteriorizar las cosas

13. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?

Pienso que cada vez menos, gracias a Dior -bromea-. Pero pienso que sí, como por ejemplo un árbitro homosexual, por ejemplo, no está seguro porque la afición del fútbol

por lo general no es muy comprensiva y no les va a hacer mucha gracia. Además de que recurren al insulto fácil de maricón si hace alguna jugada con la que no están de acuerdo. Cada vez influye menos, pero siempre depende del contexto del trabajo.

14. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes?

Sí. El hombre en general tiene más posibilidades porque, en mi opinión, la sociedad es machista y eso es la base de todas las demás discriminaciones. La homofobia o la transfobia no deja de venir muy derivada del machismo. Cuanto más femenino o cercano a la figura de la mujer es más negativo y por tanto más lo vilipendian.

Pero personalmente creo que somos las personas transexuales quienes tenemos más dificultades. Nos ponen más trabas para acceder a deportes, oposiciones que requieran esfuerzo físico, modelaje... Además de que hay profesiones que son la zona segura de las personas trans. Como las peluqueras, las esteticistas y las putas, hablando en plata.

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

15. ¿Cómo crees que está de aceptado ser LGTBI en España?

Pienso que hay una falsa aceptación. Partiendo de la base que preguntar si es aceptado o no ya no es aceptable porque no es una cuestión de aceptación. Es como si me dices: "¿qué opinas de las personas racializadas, las aceptas?". Es que da igual que las aceptes o no. "¿te parece bien que existan las rubias?" Me da igual, pero me parezca bien o mal no van a dejar de existir.

Si te refieres a si creo que hay un respeto, empatía o comprensión creo que no la hay.

16. ¿Y en Asturias?

Menos. España en general, salvo ciudades más cosmopolitas como la capital, la gente se cree más moderna de lo que es.

17. ¿Por qué crees que existe la transfobia?

Porque la gente tiene desconocimiento, el desconocimiento genera miedo, el miedo inseguridad y la inseguridad hace que tengamos rechazo a las personas. Y porque el ser humano en general tiende a rechazar la diferencia.

18. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?

Seguramente, un poco lo que te acabo de decir del desconocimiento, pero sobretodo las carencias personales. Los complejos y las carencias de cada uno. Igual tú te sientes inferior en el trabajo, por ejemplo, y en tu entorno quieres tener ese rol de poder. Hay gente que la toma con las personas LGTB, otras con las personas racializadas, otras con las mujeres... Es una cuestión de ser superlativo.

19. ¿Cómo crees que evolucionará la problemática de la transfobia?

Yo quiero ser optimista en el sentido de que, si comparas la situación de las personas trans en España del 2022 con 1980, ¿me entiendes? Hace cuarenta años. Es un cambio abismal, hay una legislación que aunque los partidos de ultraderecha quieran tumbar está ahí.

A mí a veces me hablan niñas y digo... ¡jo que guay. Las niñas (trans) es otro rollo. No digo que lo tengan fácil porque, al final, imagínate dormir todos los días con un cuerpo que es un asco para ti. Por culpa también, que ese es otro tema, de que la sociedad te condiciona desde pequeña. Si yo hubiese vivido en otra sociedad que hubiera sido cero dogmáticas con el género y los genitales igual no me hubiese querido operar. Sea como sea, a día de hoy creo que la transfobia está mucho mejor que hace años porque hay más información y la gente se está enterando. La gente lo está comprendiendo y normalizando. Ven que existe. Las cosas no existen si no se hablan de ellas, y se están hablando de ellas.

20. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?

Yo creo que la gente que ya ha crecido con eso y lo tiene arraigado es muy difícil que lo eliminen. Sí que se les puede enseñar que nosotros existimos y que es lo que hay, que por mucho que nos odies vamos a seguir aquí y tenemos que convivir mucho tiempo, mejor que nos llevemos bien -bromea-.

Pero en resumen eso, sí. Y educar a las nuevas generaciones en diversidad y en que la diversidad es positiva. También en que no hay que machacar a la diferencia porque eso es lo que hace que el mundo sea plural y divertido.

Por ejemplo los míticos talleres que viene una señora sexóloga a enseñarte como ponerle un condón a un plátano... no creo que esté mal solo que deberían darse de manera continuada, no enfocado solo al hombre y su disfrute y que cuando se trate de hablar de sexo homosexual, por ejemplo, lo haga alguien que sea gay o lesbiana. Que la visibilidad al lado de la educación.

21. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Se me acuerda una anécdota. No sé si la orientadora del instituto es trabajadora social o no.

22. Puede ser que sí, no necesariamente

Bueno, yo iba a un colegio de monjas y la orientadora me metió para el despacho y me dijo: *nombre de chico* y yo: *nombre de chica* y así como diez minutos. Hasta que me dice: "¿te gustan los hombres?". Y yo me quedé, en plan, vengo con los labios rojos, vestida con ropa de mujer y ¿lo único que te interesa es eso? Esa es otra, que ser transexual no es igual a ser heterosexual. Podría ser lesbiana, si quisiera. La clave

para acabar con la LGTBIfobia en general parte de la educación. Los trabajadores sociales haríais una labor excelente educando en la pluralidad sexual en colegios. Y enseñarte también, no solo eso, sino a relacionarte con los demás y todo eso.

Yo he estado en alguna asociación y he dado charlas en institutos cuando tenía dieciséis o diecisiete años a contar mi historia y se reían de mí. Salía con la de la asociación que, encima, lo hacía todo en asturiano. Entonces en vez de /gei/ decían /gai/ y era la mofa continua. Y ella decía: esta chica de aquí, refiriéndose a mí, ¿que parece un chico o una chica? Y los niños diciendo al unísono que era una chica. Para luego ella decir que no, que era trans. Era como muy de show y espectáculo. Muy incómodo.

EXPECTATIVAS DE FUTURO

23. ¿Qué esperas de tu futuro laboral?

Trabajar en lo que me gusta. En este caso, de la música. Y sino en otra cosa que me haga feliz. -bromea-.

FIN DE LA ENTREVISTA

ENTREVISTA 8

Hombre bisexual de 27 años. Natural de Portugal, vino a España cuando tenía 8 años residiendo en Zaragoza. Ha trabajado dando clases de inglés a niños y actualmente como recepcionista en un hotel.

HISTORIA PERSONAL

1. ¿Cómo fue tu fase de descubrimiento?

Yo desde pequeño lo notaba. Y yo, además, de pequeño me vestía mucho con los vestidos de mi hermana para hacer el tonto y tal. La gente me decía: ¿pero quieres ser chica? Y yo en plan de... no, no quiero. Solo es que me gustaba ponerme vestiditos y hacer el gilipollas.

Pero la cosa es que yo nunca me di cuenta de que me gustaban tanto los chicos porque en mi clase, cuando yo era pequeño, eran todo chicas. Todas chicas y yo. Entonces no lo noté tanto hasta cuando tenía ocho años. Y de la manera que veía a las chicas no veía a los chicos. Era como “¿qué me está pasando?”. Pero claro,

tampoco tenía nada de información porque he vivido en dos pueblos enanos tanto en Portugal como aquí no sabía nada. Lo vas descubriendo de mala manera, por insultos, todo lo feo que sale en televisión... Al final es con lo que he crecido.

Me fui dando más cuenta viendo una película. Viendo a Chris Evans en los 4 fantásticos. Yo recuerdo verla y pensar... algo está pasando que no debería estar pasando. Pero yo no lo aceptaba, me rayaba y pensaba: ¿seré un maricón de mierda? Pero como me atraían también las chicas me sentía como bien, normal, pero cuando me salía la pluma intentaba ocultarlo al máximo. Además, como vivo en una familia muy religiosa con ideas muy homófobas. Al criarme con ellos se te quedan esas ideas también. Entonces yo cualquier gesto amanerado o lo que sea intentaba ocultarlo.

2. ¿Lo sabe tu familia?

Yo sigo en el armario. Ni mis padres ni nadie lo sabe. Y yo empecé a aceptarme en el momento que me junté con gente que era del colectivo. Yo recuerdo que una de mis amigas me dijo que era bisexual y tal, que se había liado con chicas y eso. Hasta que no me lo empezaron a tirar a los ojos para mi ese mundo no existía. Y me negaba constantemente a ello. Tanto que yo no pienso salir del armario con mi familia hasta que no muera mi abuela. Que le doy tal disgusto que se muere por mi culpa.

Encima dicen unas burradas... el otro día diciendo que preferían que yo apareciese muerto a que les dijese que era gay o cosas así. De mi familia, si lo digo, yo creo que me aceptarían mis primos, que son de mi edad, que no me han preguntado nunca, pero me lo han dejado caer. Mi tía y mi madre yo creo que también.

Esto que voy a decir es muy feo. Pero yo pienso que, como soy bisexual, igual no tienen que saberlo nunca porque si estoy con una mujer podré pasar más desapercibido y nunca lo sabrán. Pero si estuviese con un hombre se lo ocultaría lo máximo que pudiese. Lo saben mis amigos y ya. Me suelen presionar para que salga del armario, pero no lo veo viable.

3. ¿Crees que la gente da por hecho que eres heterosexual?

Si no tuviese más pluma que el armario de un indio... yo creo que sí. Me refiero, todos dan por hecho que todos somos heterosexuales porque no hay cultura LGTB. Luego claro, yo, tengo pluma y si salgo del armario con alguien yo creo que nadie se va a sorprender. Pero si no tuviese pluma claro que la gente pensaría que soy heterosexual.

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

4. En general, ¿has experimentado algún tipo de discriminación o acoso como consecuencia de tu identidad de género/orientación* sexual?

Sí. No tanto en mi niñez. No fue hasta que vine a España que me empezaron a insultar porque en Portugal nadie me decía nada. Jugaba con muñecas y todo, pero ningún

niño ni nada quería nada. Es lo que te digo, yo vine de Portugal siendo un niño gordo, afeminado y extranjero. Me insultaban sobre todo por extranjero, por el acento, por no saber palabras...

En la ESO fue cuando empezó todo lo relacionado a llamarme marica y demás. Seguía lo de extranjero, pero como que se intensificó más en lo de llamarme maricón de mierda. O cuando jugábamos a fútbol, que yo no sabía, me decían que era porque era marica, por la pluma.... Todo eso hacía que me controlase muchísimo con mis gestos. Es algo que me ha perseguido siempre: que me llamen gordo, maricón y extranjero. Siempre las mismas tres cosas en bucle. Luego en bachiller, como vivo en un pueblo, se juntaron varios institutos para hacer una clase de bachiller. Y volvió lo mismo, me llamaban maricón constantemente, pero encima la gente con la que me llevaba mal de clase metía un montón de mierda de mí a la gente nueva.

Nunca ha pasado más allá de lo verbal. Porque yo siempre contestaba y, aunque esté gordo, como mido dos metros pues impongo un poco. Siempre me amenazaban y tal pero nunca ha pasado a más. Siempre ha sido acoso verbal.

Yo doy gracias a mi carácter porque siempre he pasado de todo y me afectaba lo más mínimo. Siempre he tenido una personalidad muy fuerte. No me impactaba al nivel de que llegase a mi casa y me pusiera a llorar. Se quedaba en el instituto y ya. Me ponía a jugar a la consola o a ver la tele y me abstraía.

Pero nunca se me quitaban las ganas de ir a clase. Era como, bueno, aquí seis horitas a aguantar insultos y para casa a comer porque en un año os perderé de vista.

Lo que más me ha afectado siempre de todos los insultos es que me llamen gordo. Es lo que más me han repetido desde que tengo uso de razón, tanto dentro como fuera de casa. Cuando tenía doce o trece años empecé a verme como un cuerpo. Quiero decir, yo sabía que era gordo, pero en mi cabeza no estaba materializado. Era un concepto más. Realmente el pico de mi daño psicológico fue con dieciséis o diecisiete años. No quería hacer nada, no quería salir de casa, no me gusta que la gente me mirase... Generalmente bloqueo mis sentimientos. Hago otras cosas para evitar pensar, aunque luego llegan por la noche todos a la vez.

DISCRIMINACIÓN ACCESO AL TRABAJO

5. **¿Tu identidad de género/orientación* sexual te ha supuesto algún impedimento a la hora de acceder a algún puesto de trabajo?**

Nunca he intentado acceder a ningún puesto de trabajo serio, he dado clases particulares y poco más. En el hotel donde trabajo ahora tenía contacto ya con gente entonces no hubo mucho proceso de selección. Pero sí que creo que, si te expresas mucho con pluma y tal, a no ser que estés muy muy cualificado, es un contra. Porque

no da una imagen masculina y a las empresas no les interesa sumergirse en la diversidad LGTB.

Me estoy acordando de un amigo mío que es gay y tuvo problemas en un bar en el que estuvo porque había clientes que no querían que les atendiese solo por ser gay.

6. ¿Has intentado disimular tu condición de *x* para desempeñar tu trabajo?

Siempre. Siempre lo intento disimular lo máximo posible porque cuando alguien se entera ya te ponen esa etiqueta y dejan de valorar tu valía. Pasas a ser “el maricón de la empresa”. Cuando daba clases siempre intentaba parecer muy heterosexual porque no quería que tuviesen que hablar ni cuchichear de mí. Hasta me pongo a hablar de fútbol cuando no tengo ni idea solo por encajar. Hay un montón de homofobia en España y no quiero pasar por riesgos que no merecen la pena.

7. ¿Crees que ser una persona abiertamente del colectivo LGTBI influye a la hora de conseguir trabajo?

Influye muchísimo. Especialmente si tienes pluma. Poder vestirse como quieras, expresarte como quieras, dentro del respeto al otro digo, pero me entiendes. Pero yo creo que en lo que más influye es en trabajos de cara al público, porque en oficinas o tal pues bueno te reduces a tus compañeros y ya. La gente de a pie que viene a un servicio como puede ser el hotel o cualquier tienda puede ser respetuosa o no. Y claro, el trabajador que esté en ese momento está representando a la tienda y a la empresa. Y si se junta un trabajador con pluma a un cliente intolerante seguramente no le guste y el jefe pierda un cliente... y así. Por eso creo que influye más en trabajos de cara al público.

8. ¿Crees que dentro del colectivo hay personas que tienen más posibilidades de obtener un trabajo antes?

Sí. Claro. Sobretudo la gente que es guapa y delgada. Cuanto más normativo seas más posibilidades tienes a entrar en cualquier trabajo y a hacer lo que te de la gana que no va a pasarte nada. Los gays guapos o sin pluma consiguen trabajo mucho más fácil solo porque piensan que son heteros. La gente LGTB que está buena o no tiene pluma tienen un pase VIP a la vida.

OPINIONES SOBRE LA HOMOFOBIA

VOLVER ARRIBA

9. ¿Cómo crees que está de aceptado ser LGTBI en España?

Poco. Es lo que te decía antes, si no tienes pluma sí te aceptan porque pasas por heterosexual. De puertas para afuera es muy fácil decir “yo acepto al colectivo”, “yo

respeto” pero si tienes un hijo gay o lesbiana luego no lo aceptas. Hay muchísima homofobia disfrazada de bien quedas. Claro que hay menos que en otros países, pero sigue habiendo muchísima LGTBIfobia

10. ¿Por qué crees que existe la transfobia/homofobia?

Porque no hay suficiente información. Por ejemplo, cosas sexuales, las típicas charlas, siempre están enfocadas a relaciones heterosexuales. Tampoco digo que le expliques a un niño de cinco años como tener relaciones sexuales, pero sí decirle que existen parejas de dos hombres o dos mujeres. Dar a conocer a los niños como que hay un montón de gente en este mundo pues luego ellos ya no se sorprenderán de nada y no discriminarán tanto.

Dar a conocer todo el mundo que existe. Con naturalidad, sin entrar en detalles escabrosos, simplemente decir: hay gente que es cis, gente que es trans, mujeres que son lesbianas, hombres gays... etc. Quienes dan forma al pensar de los niños son los padres y profesores. Si ambos son homófobos o simplemente pasan del tema los niños van a crecer en absoluto desconocimiento y rechazo. Lo cual es un bucle constante. Por ejemplo, yo cuando doy las clases a veces me preguntan e intento explicar de todo porque sino van llamando maricón o bollera a todo el que pasa.

12. ¿Qué motiva a la gente a discriminar?

Influye mucho el verse distintos y tener miedo. Creo que ahora mismo toda la propaganda antigtb que existe que hace pensar a la gente que les van a quitar derechos. Pero sí que el hecho de sentirse inferior hace que tengan miedo e inseguridades. Además, que la gente que discrimina, creo yo, son personas que les gusta tener la atención todo el rato y tienen que buscar un foco para atacar para poder tener la aprobación del resto. O al menos intentarlo.

Y eso que ahora hay más información. Pero la gente trans está super invisibilizada y en algunos sectores incluso sexualizada. Cuando una persona dice que es trans casi nadie la cree o se ríen de esa persona. O te llaman por tu nombre anterior...

13. ¿Cómo crees que evolucionará esta problemática en el futuro?

Yo quiero que vaya a mejor. Pero con todo este auge de la extrema derecha estoy convencido de que va a ir a peor. La gente de a pie ya no tiene miedo a mostrar sus ideas homófobas o racistas porque hay figuras políticas que avalan lo que piensan.

14. ¿Cómo crees que podría reducirse la transfobia/homofobia?

Educando, dando información, pero sobretodo visibilizando y educando. Dando normalidad al asunto. Que haya personajes LGTB en series sin que sean el objeto de burla. Ni que tampoco se les estereotipe. Dando normalización de nuestras vidas y enseñando que tenemos los mismos problemas que tiene todo el mundo. Que existan referentes que no se basen solo en “soy gay”. Si tu tienes esos referentes en el mundo

externo cuando aparezcan por la tele o lo que sea de manera normalizada lo podéis normalizar todos. Si yo hubiese tenido esos referentes quizás podría haber hablado con mis padres desde pequeño.

15. ¿Crees que desde el Trabajo Social se puede actuar contra la homofobia/transfobia?

Cuando sucede alguna agresión o tal... intentar dar apoyo social para intentar ubicarles otra vez en su entorno. O por ejemplo si le pasa algo así en familia, maltrato o similares, intentar que esta persona huya de los malos tratos y pueda estar en algún dispositivo o algo para personas sin hogar. Quiero decir, estar ahí para ayudarle con las necesidades que tiene el hecho de ser víctima de transfobia u homofobia

16. ¿Cómo crees que se puede intervenir desde el Trabajo Social para prevenir situaciones de discriminación?

Los trabajadores sociales que están con menores en centros de día o cosas así podrían estar atentos a ver entre sí los chavales de los que es responsable se está produciendo algún tipo de homofobia o transfobia entre ellos. Y también intentar tener alguna charla con ellos o algo... si suelen estar con ese profesional les hará caso.

FIN DE LA ENTREVISTA