

## InGEPaST project

# “The Intersection of Gender and Ethnicity in Socio-Economic Participation in South Tyrol and Catalonia in Post-Pandemic Times”

WP2 – extra Deliverable

“Género y etnicidad - Informe sobre los resultados del proyecto  
InGEPaST en Cataluña”

September 2023 (month 21)

**Author: Dr. Alexandra Tomaselli**

Bando di promozione della mobilità internazionale di ricercatori e ricercatrici  
funded by the Autonomous Province of Bolzano/Bozen,  
Decree: 20771/2021 - CUP: D55F21004120003

DOI: 10.5281/zenodo.8362741

License: The text of and illustrations in this document are licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International \(“CC BY 4.0”\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

# Contenidos

<b>1</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Metodología .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Análisis de los datos.....</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Resultados sobre Cataluña.....</b>	<b>11</b>
	4.1 Empleo .....	11
	4.2 Educación.....	18
	4.3 Servicios sociales y públicos.....	24
<b>5</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>30</b>
<b>6</b>	<b>Propuestas.....</b>	<b>31</b>
<b>7</b>	<b>Referencias .....</b>	<b>34</b>
<b>8</b>	<b>Otras fuentes de interés .....</b>	<b>34</b>
	<b>Agradecimientos.....</b>	<b>35</b>
	<b>Financiación.....</b>	<b>35</b>

# 1 Introducción

El proyecto «Interseccionalidad de Género y Etnicidad en la Participación Socioeconómica en Südtirol/Alto Adige y Cataluña en tiempos posteriores a la pandemia – InGEPaST» tiene como objetivo explorar la intersección entre género y etnicidad en la participación socioeconómica en dos realidades como son las de Südtirol/Alto Adige y Cataluña, las cuales comparten sistemas de autonomía similares y algunos retos sociales importantes, con el fin de ofrecer soluciones innovadoras para mejorar el acceso al empleo, a la educación y a los servicios públicos y sociales de las mujeres y de las personas LGBTIAQ+ en un escenario de pospandemia.

La pandemia del Covid-19, además de haber acabado con millones de vidas humanas, ha provocado la pérdida de millones de puestos de trabajo y ha agudizado aún más las desigualdades sociales ya existentes, creando además otras nuevas. Como ya se ha comprobado, los migrantes, las minorías étnicas, las mujeres y las personas LGBTIAQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales/género, intersexuales, queer, asexuales, de «gender diverse» y «questioning») se encuentran entre los sectores más afectados de la sociedad. Estos efectos adversos y asimétricos también se encontraron en regiones que disfrutaban de una economía sana antes de la pandemia, como Südtirol/Alto Adige y Cataluña. De hecho, la desigualdad de género sigue siendo difícil de erradicar y continúa afectando a nuestra vida cotidiana. Por eso, es de recibo analizar como la intersección de género y la etnicidad opera y como se correlacionan con otras condiciones sociales (por ej., edad, clase, nivel de agencia<sup>1</sup>, discapacidad, realidad urbana y rural) y factores externos (prejuicios, roles de género, religión, violencia de género).

InGEPaST ha adoptado un enfoque socio-jurídico, aplicativo, empírico y exploratorio y una metodología cualitativa (véase más detalles a continuación). Por ello, InGEPaST ha trabajado con quienes son les<sup>2</sup> verdaderos destinatarios de las políticas de género (es decir, con organizaciones de la sociedad civil de mujeres y colectivos LGBTIAQ+) en ambos Südtirol/Alto Adige y Cataluña.

En el marco de este proyecto, este informe tiene el objetivo de hacer públicos los resultados sobre la realidad catalana, 3 tanto en castellano como en catalán.<sup>4</sup> Concretamente, se centra en la parte empírica del trabajo de campo desarrollado entre junio de 2022 y enero de 2023.

A este respecto, las siguientes secciones presentan:

- la metodología, que incluye las preguntas de investigación, las técnicas de investigación, las estrategias de muestreo que se han adoptado, como se han recogido los datos y se han tratado los asuntos éticos (sección 2);
- el análisis de datos, inclusive el enfoque temático de análisis y la estrategia de codificación (*coding*) de los datos (sección 3);
- los resultados sobre Cataluña (sección 4);
- unas conclusiones y unas propuestas (secciones 5 y 6); y
- las referencias y otras fuentes de interés (secciones 7 y 8).

---

<sup>1</sup> “Agencia” se refiere aquí al concepto sociológico de “agency” como aquella capacidad de elegir y de actuar de manera independiente y autónoma. Open Education Sociology Dictionary, “Agency”, <https://sociologydictionary.org/agency>.

<sup>2</sup> Por cuanto posible, este informe utiliza un lenguaje inclusivo, en particular, prescindiendo de la mayoría de los binarismos típicos del castellano (por ej., las/los) y usando el artículo “les” y la desinencia “-es”.

<sup>3</sup> Los resultados sobre las dos realidades (Südtirol/Alto Adige y Cataluña) en conjunto se pueden ver en inglés en el informe de libre acceso “Deliverable D.2.1 (WP2) - Report on the thematic analysis of empirical data”, doi: 10.5281/zenodo.7907547, <https://zenodo.org/record/7907547>.

<sup>4</sup> En catalán, véase “InGEPaST project (WP2) extra Deliverable “Gènere y etnicitat - Informe sobre els resultats del projecte InGEPaST a Catalunya”, doi: 10.5281/zenodo.8362693, <https://zenodo.org/record/8362693>.

## 2 Metodología

La pregunta de investigación principal del proyecto InGEPaST era la siguiente:

¿Cómo se interseccionan género y etnicidad en la participación socioeconómica (en términos de acceso al trabajo, educación y servicios sociales y públicos) de mujeres y personas LGBTIAQ+ en Südtirol/Alto Adige y Cataluña a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS/SDGs) núm. 5 (igualdad de género), 8 (trabajo decente y crecimiento económico), 10 (reducción de las desigualdades) y 16 (paz, justicia e instituciones sólidas), así como de los tres principios de valor universal (el enfoque para la programación basado en los derechos humanos; no dejar a nadie atrás; igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres)?

Esta pregunta estaba dividida en tres sub-preguntas,<sup>5</sup> de las cuales este informe ofrece los resultados en relación a la primera de estas, es decir: ¿Cuál es y cómo se correlaciona la intersección de género y etnicidad con otras condiciones sociales y factores externos?

En este sentido, el proyecto InGEPaST ha adoptado un enfoque socio-jurídico, aplicativo, empírico y exploratorio y una metodología cualitativa que deriva de sus preguntas de investigación, como se especifica a continuación. Más específicamente, aplicando y construyendo sobre la teoría jurídica de la interseccionalidad (Crenshaw 1989 and 1991; Collins 1990) y siguiendo también teorías feministas y queer posestructuralistas y posmodernista, en InGEPaST se ha combinado el enfoque interpretativo cualitativo que recoge y analiza las percepciones individuales (Robson & McCartan 2016: 20, 24-25) con la metodología cualitativa jurídica que estudia la aplicación de instrumentos jurídicos (por ej., políticas) sobre unos sectores de la sociedad (Dobinson & Johns 2014: 19-21). Sin embargo, este informe, solo reporta la parte interpretativa en relación al trabajo de campo con las organizaciones.

Para esta parte de la investigación empírica InGEPaST ha adoptado una técnica cualitativa principal, es decir, entrevistas semiestructuradas individuales o grupales. En particular, se han realizados 43 entrevistas entre Südtirol/Alto Adige (16 entrevistas) y Cataluña (27 entrevistas) con presidentes o miembros organizaciones de la sociedad civil (asociaciones, fundaciones, etc.) que se ocupan de asuntos feministas y LGBTIAQ+ y, a su vez, dan asistencia a personas locales y/o con antecedentes migratorio (*migratory background*),<sup>6</sup> ambos en contextos rurales y urbanos.

Para el muestreo, se ha utilizado una estrategia no probabilística o intencional (*purposive*) (Robson & McCartan 2016: 279). En particular, se ha usado un muestreo por cuota (Robson & McCartan 2016: 280) para intentar llegar a un número alto de organizaciones de/para mujeres y personas LGBTIAQ+ en proporciones relativas en ambas realidades. Aunque los resultados no son estadísticamente representativos, se puede ofrecer de todas maneras una indicación de las experiencias verdaderas vividas por las mujeres y las personas LGBTIAQ+ en su acceso al trabajo, educación y servicios sociales y públicos en estas dos entidades subestatales. InGEPaST también se ha utilizado el muestreo de efecto multiplicador o bola de nieve (*snowball*) (Robson & McCartan 2016: 281) como unas entrevistadas identificadas con el muestreo por cuota pudieron indicar otras organizaciones para entrevistar que no habían sido identificadas inicialmente.

Para seleccionar y contactar potenciales informadores para entrevistar, se ha realizado un proceso de identificación o mapeo de organizaciones de/para mujeres y personas LGBTIAQ+ que tratan temas de asistencia, defensa, apoyo y concienciación de sus derechos tomando en consideración no solamente el foco principal del proyecto (intersección de género y etnicidad y acceso al empleo, educación y servicios sociales y

---

<sup>5</sup> Véase más detalles en el informe en inglés de libre acceso “Deliverable D.1.2 (WP1) - Short report on fine-tuned methodology”, doi: 10.5281/zenodo.6531565, <https://zenodo.org/record/6531565>.

<sup>6</sup> El término “de origen migratorio” se utiliza según la definición proporcionada por parte de la Comisión Europea en su correspondiente en inglés (“with a migratory background”) disponible en línea en: [https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/person-migratory-background\\_en](https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-migration-network-emn/emn-asylum-and-migration-glossary/glossary/person-migratory-background_en).

públicos) sino también otras condiciones sociales (por ej., edad, clase, nivel de agencia, discapacidad, realidad urbana y rural) y factores externos (prejuicios, roles de género, religión, violencia de género).

Para Cataluña, este ejercicio de mapeo ha resultado en la identificación de 111 organizaciones,<sup>7</sup> de la cuales he seleccionado e invitado 82 para ser entrevistadas, como sigue: 30 de Barcelona y su provincia, 19 de Tarragona y provincia, 5 de Lérida (Lleida) y provincia, 7 de Girona y provincia y 3 que, aunque tengan su sede en Barcelona, cubren a toda Cataluña. Véase detalles en la tabla 1 abajo.

Tuve que invitar un número muy alto de organizaciones porque muchas al final rechazaron la entrevista por varias razones. Las entrevistas a las organizaciones en Cataluña se realizaron desde junio 2022 hasta enero 2023, en ambos catalán y castellano y se han transcrito para ser analizadas temáticamente a través del software NVivo.

	Barcelona y provincia	Tarragona y provincia	Girona y provincia	Lérida (Lleida) y provincia	Cataluña
Organizaciones invitadas	30	19	7	5	3
Entrevistadas	11	7	3	3	3
Entrevistas individuales	10	6	2	2	1
Entrevistas grupales	1	1	1	1	2
Total Cataluña	27				

Tabla 1: Numero de organizaciones de la sociedad civil invitadas y las entrevistadas divididas por provincia y por entrevista individual o grupal.

De las 27 organizaciones que finalmente aceptaron-ser entrevistadas, varias trabajan en el ámbito de las realidades rurales y urbanas (véase figura 1 abajo) y muchas en el ámbito de la concienciación (*awareness raising*), aunque varias ofrecen también asistencia (véase figura 2 abajo).

<sup>7</sup> Véase “InGEPaST project - List of women and LGBTIAQ+ Civil Society Organizations (CSOs) Catalonia”, doi: 10.5281/zenodo.7907547, <https://zenodo.org/record/8013669>.

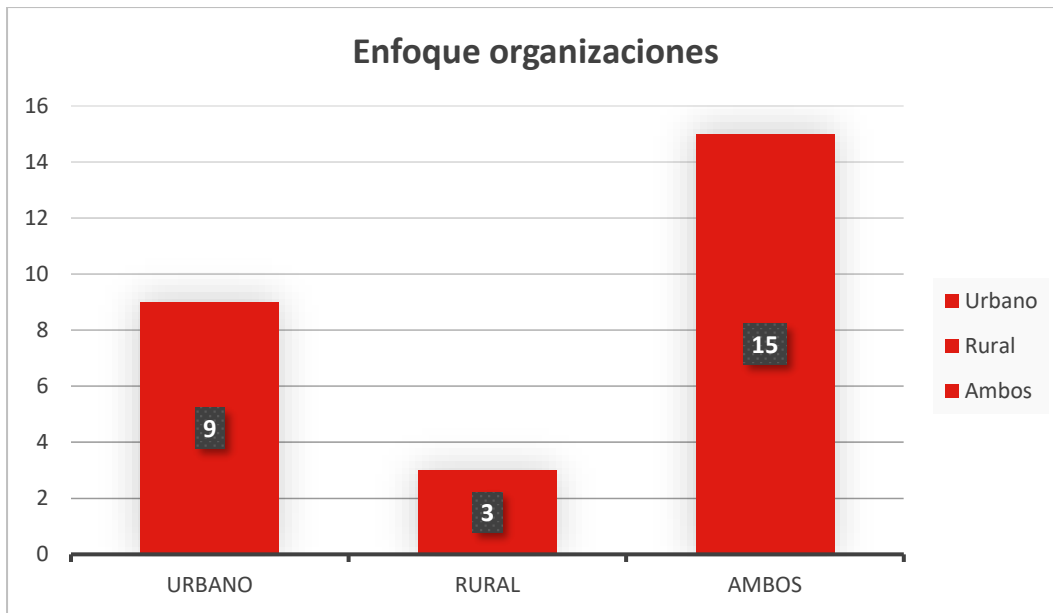


Figura 1: Enfoque de las organizaciones entrevistadas.



Figura 2: Ámbito de trabajo de las organizaciones entrevistadas.

Poco menos de la mitad de las organizaciones entrevistadas son basadas sobre voluntariado, mientras que la otra mitad está financiada, por lo menos en una pequeña parte. Véase figura 3 abajo.

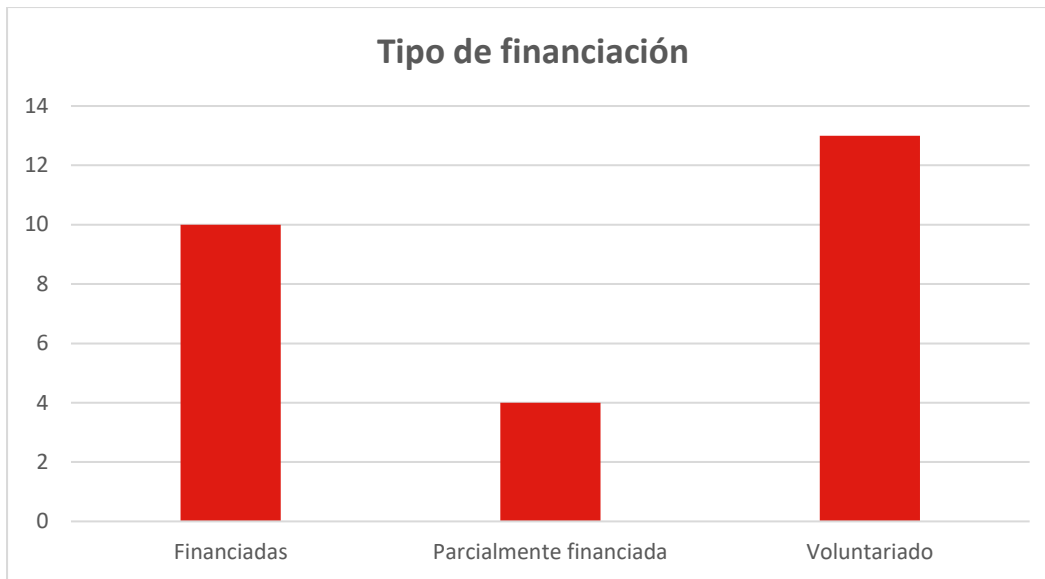


Figura 3: Tipo financiación de las organizaciones entrevistadas.

Por ende, la figura 4 abajo muestra el *target* principal de las organizaciones que se han entrevistado, lo que demuestra que muchas se dirigen a más *targets*.

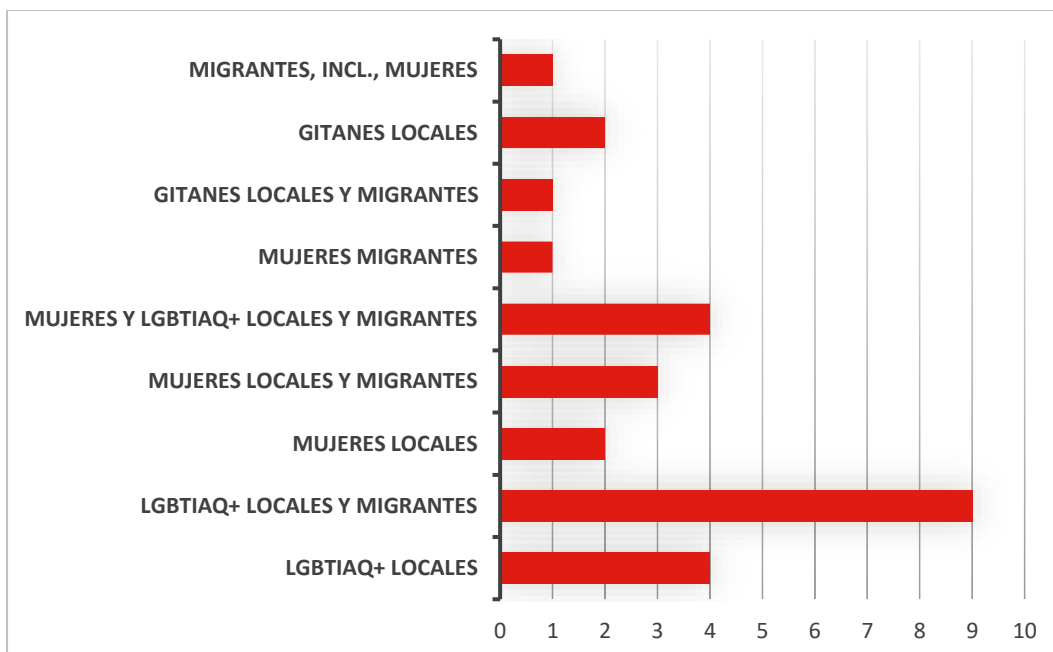


Figura 4: *Target* de las organizaciones entrevistadas.

Por lo que concierne la recopilación de los datos y los asuntos éticos, el proyecto InGEPaST toca dos conceptos (construidos socialmente) como son el género y la etnicidad y experiencias que son extremadamente sensibles (por ej., la violencia de género). En este sentido, a lo largo de todo el trabajo se ha mantenido un alto nivel de sensibilidad a todas y cada una de las circunstancias que podrían darse. El proyecto ha involucrado personas

informadoras que se han identificado como socialmente o legalmente asignadas a una de estas categorías (fluidas y plurales) y/o otras (por ej., LGBTIAQ+, de origen migratorio) según los datos personales y sensibles que estas mismas han compartido.

Por lo tanto, he mantenido una actitud reflexiva, respetuosa y humilde siguiendo los principios éticos y de integridad de mi institución, Eurac Research.<sup>8</sup>

En este marco, los participantes han recibido debidamente información sobre el proyecto y el tratamiento de los datos personales que también incluían y explicaban detalles sobre el proyecto, su metodología, sus técnicas de investigación y como se iban a presentar los resultados así como sobre la protección de sus datos, su privacidad y el procesamiento de los datos personales de los participantes de acuerdo al reglamento UE 2016/679 (GDPR), inclusive el art. 9 en lo referente a las categorías especiales de datos personales (como aquellos en relación a los orígenes étnicos). Con este fin, se han recogidos los consentimientos firmados por parte de los participantes, a los cuales se ha puesto como seudónimo un código numérico que está reportado en un archivo encriptado que contiene la clave de encriptación y al cual solo pueden acceder las personas autorizadas e involucradas en el proyecto.<sup>9</sup>

### 3 Análisis de los datos

Para analizar los datos, se ha aplicado el análisis temático de datos cualitativos (Robson & McCartan 2016: 461) para evaluar cómo varias condiciones sociales y factores externos se correlacionan con la intersección de género y etnicidad.

Por lo tanto, se ha utilizado el listado de los cinco pasos analíticos y secuenciales que son recurrentes en el análisis de datos cualitativos (Robson & McCartan 2016: 463), como sigue: asignar códigos a los datos (que son las transcripciones de las entrevistas semiestructuradas); agregar reflexiones; identificar patrones y temas; usar los temas para crear colecciones de generalizaciones; conectar las generalizaciones a la teoría.

Mientras que la variable independiente del estudio es la intersección de género y etnicidad, su participación socioeconómica (en términos de acceso al empleo, educación y servicios sociales y públicos) y las condiciones sociales y factores externos adicionales que tienen un impacto sobre estos accesos constituyen las variables dependientes. Por lo tanto, para codificar los datos, se ha aplicado un enfoque deductivo, pero abierto, utilizando como base las variables mencionadas e insertadas en las pautas utilizadas para las entrevistas y, al mismo tiempo, dejando la opción que pudieran surgir otros códigos relevantes.

Las pautas estaban organizadas en cuatro secciones principales: empleo; educación; servicios públicos y sociales y condiciones sociales y factores externos adicionales. Tenían el mismo set de preguntas con ligeras diferencias según el *target* de la organización para entrevistar, es decir, según si era una organización de/para mujeres o personas LGBTIAQ+ locales o mujeres o personas LGBTIAQ+ de origen migratorio. Se ha identificado y empleado estas cuatro categorías de análisis construidas socialmente de acuerdo al enfoque “entre categorías” (*intercategorical*) de McCall (2005: 1784-85) y que usa categorías sociales, pero de manera crítica y solo en la medida que permita explorar como las desigualdades existen entre y a través de grupos (sociales) y así poder hacer comparaciones entre ellas.<sup>10</sup>

Se ha adoptado el término “local” para referirse a mujeres y a personas LGBTIAQ+ que son ciudadanas (españolas) de Cataluña independientemente de su lengua materna. He tratado la situación de las mujeres y

---

<sup>8</sup> Eurac Research Core Ethics and Integrity Principles. Véase más detalles en el informe en inglés de libre acceso “Deliverable D.1.2 (WP1) Short report on fine-tuned methodology”, doi: 10.5281/zenodo.6531565, <https://zenodo.org/record/6531565>.

<sup>9</sup> Véase más detalles en el informe en inglés de libre acceso “Deliverable D.1.1 (WP1) Research Data Management Plan”, doi: 10.5281/zenodo.6531621, <https://zenodo.org/record/6531621>.

<sup>10</sup> Véase más detalles en el informe en inglés de libre acceso “Deliverable D.1.2 (WP1) Short report on fine-tuned methodology”, doi: 10.5281/zenodo.6531565, <https://zenodo.org/record/6531565>.



personas LGBTIAQ+ gitanas (Rom y Sinti) según su estatus jurídico, o sea atribuyéndolas como locales o de origen migratorio. En los casos de trabajo y educación, un código específico se ha dedicado a las mujeres y personas LGBTIAQ+ de la llamada “segunda generación” (nacidas y/o crecidas en Cataluña, pero con progenitores nacidos o crecidos en un país diferente de España).

En la sección sobre el acceso al trabajo, se ha preguntado sobre asuntos potenciales en el acceso a puestos de trabajo, problemas individuales o recurrentes y casos de discriminación en el lugar de trabajo. Una variable adicional que surgió fue el ser una persona trans y como esto afecta la vida laboral.

En la sección sobre el acceso a la educación, se ha pedido si hay asuntos en acceder a los estudios en diferentes instituciones escolares (colegios, universidades) o en cursos de formación, si hay episodios y/o prácticas discriminatorias en los contextos escolares o universitarios y si hay escuelas o currículos escolares que se consideren más aptos que otros para mujeres y personas LGBTIAQ+. En este caso, códigos adicionales emergieron sobre los diferentes tipos de escuela (con referencia al grado y al tipo de financiación), el rol (negativo o positivo) del profesorado y la situación de les estudiantes trans.

En la sección sobre el acceso a los servicios sociales y públicos,<sup>11</sup> se ha centrado las preguntas sobre tres servicios principales: asistencia a la salud, alojamiento y transporte. Tanto para las mujeres locales como para las de origen migratorio se han adjuntado unos códigos sobre la categoría general de otros servicios y uno sobre servicios a la infancia.

Las condiciones sociales (*social drivers*) que se habían identificado inicialmente, y que a su vez han acabado siendo códigos, son: edad, agencia, clase (económica), lenguas (conocidas/habladas), orígenes y realidades urbana y rural. Por otro lado, las condiciones sociales (y códigos) que han surgido son: estatus jurídico, nivel de formación, asuntos de salud y consumo de droga. Todas estas se han atribuido a condiciones sociales porque describen la situación personal de mujeres y personas LGBTIAQ+ que son el *target* de las organizaciones entrevistadas en el periodo en el cual se ha efectuado la entrevista y que pueden influenciar su acceso al trabajo, educación y servicios sociales y públicos. Todas estas condiciones sociales pueden jugar un rol positivo o negativo en estos accesos.

Como factores externos, se habían identificado aquellos elementos y causas que pueden ejercer una influencia externa o que directamente o indirectamente afectan al *target* de las organizaciones entrevistadas en el acceso al empleo, educación y servicios sociales y públicos, focalizándose en los roles de: prejuicios, estereotipos y racismo con una diferenciación entre sexismo, capacitismo y heteronormatividad (más tarde, se ha agregado antigitanismo y transfobia); religión; organizaciones, escuelas, universidades y de instituciones públicas inclusive entidades estatales como la policía, la judicatura, la administración pública, los entes municipales así como leyes y políticas nacionales y locales; familia de origen y redes informales (por ej., amistades y vecindario); concienciación (*awareness raising*) y referentes (en el sentido de modelos desde los cuales traer inspiración, por ej., mujeres empleadas en trabajos considerados u ocupados tradicionalmente por hombres); redes sociales para encontrar trabajo o acceder a la educación, formación o servicios; y violencia de género, inclusive el odio en línea. Luego se ha agregado el rol de la conciliación de la vida laboral y familiar y separación-divorcio tanto para las mujeres locales como para las de origen migratorio, y el rol de las ayudas sociales, casos de explotación laboral y tráfico de seres humanos para las segundas. También en este caso, algunos de estos factores pueden jugar un efecto negativo o positivo.

Finalmente, se ha decidido tener el mismo set de códigos para las cuatro categorías, pero solo cuando eran relevantes, porque unas entrevistas contenían aspectos significantes para más categorías (por ej., personas LGBTIAQ+ locales y de origen migratorio). Si uno o más códigos faltan significa que este asunto no ha sido cubierto o no era relevante para las otras categorías.

Además, tener el mismo set de códigos para las cuatro categorías permite hacer comparaciones a través de las mismas. Eso es particularmente importante para entender cuanto relevante es un código entre las categorías (por ej., el rol de la violencia de género en las diferentes categorías). Asimismo, esto permite exportar

---

<sup>11</sup> Con servicios sociales y públicos se refiere a aquellos servicios que se necesitan para satisfacer las necesidades de las colectividades. Traducido de Treccani, “Servizi pubblici”, <https://www.treccani.it/enciclopedia/servizi-pubblici>.

extractos de las entrevistas para un código definido y para cada categoría. Si hubiera sido al revés, o sea, si se hubiera optado por un mismo set de códigos para todas las entrevistas sin divisiones de categorías sociales, se hubiera obtenido extractos de las entrevistas sin diferenciación entre una categoría y la otra y hubiera sido extremadamente difícil reconstruir a *posteriori* cuanto relevante era un código solo para una categoría (por ej., la edad en el caso de las mujeres de origen migratorio).

Por lo tanto, en la tabla 2 que se muestra a continuación se reportan los datos con las frecuencias de los códigos cruzados con las condiciones sociales y los factores externos mencionados arriba en las entrevistas (*files*) y por número de frases o párrafos codificados (*references*) para la realidad de Cataluña.<sup>12</sup> Como el idioma del proyecto era el inglés, y para mantener el texto conciso y como los códigos se repetían entre las categorías, los diferentes códigos para mujeres y personas LGBTIAQ+ con antecedente migratorios se han marcados como “MigrWomen” y “MigrLGBT”. Por la misma razón, los códigos que se refieren a la situación de las personas LGBTIAQ+ se han abreviados a “LGBT” pero esto no significa en absoluto que la situación de las personas intersex, asexual, queer y *questioning* haya sido ignorada, sino lo contrario.

Frecuencias por códigos (en inglés)	Files	References
LocalLGBTedu_Cat	13	152
LocalLGBTserv_Cat	12	140
LocalLGBTwork_Cat	15	280
LocalWomenEdu_Cat	10	128
LocalWomenServ_Cat	11	156
LocalWomenWork_Cat	12	315
MigrLGBTedu_Cat	3	4
MigrLGBTserv_Cat	4	14
MigrLGBTwork_Cat	11	51
MigrWomenEdu_Cat	5	28
MigrWomenServ_Cat	9	97
MigrWomenWork_Cat	11	212

Tabla 2: Frecuencias de los códigos en las entrevistas (*files*) y por número de frases o párrafos codificados (*references*) en cada categoría social para la realidad de Cataluña

<sup>12</sup> Véase el listado completo de todos los códigos en el informe en inglés de libre acceso “Deliverable D.1.1 (WP1) Research Data Management Plan”, doi: 10.5281/zenodo.6531621, <https://zenodo.org/record/6531621>.

## 4 Resultados sobre Cataluña

En las tablas de las siguientes secciones se muestran como la intersección de género y etnicidad, que, para las mujeres y las personas LGBTIAQ+ que viven en Cataluña, independientemente de su estatus jurídico, es una realidad cotidiana, se interseccionan ulteriormente con las condiciones sociales y factores externos mencionados y explicados en la sección anterior en su acceso al trabajo, a la educación y los servicios sociales y públicos.

Para visualizar estos cruces, se ha utilizado la función de “matrix coding query” del software NVivo. Por lo tanto, donde el número es más alto, y el color es rojo o cerca, es donde hay más cruces en los códigos y significa que estas condiciones y factores son los que inciden más en cada dimensión.

Como ya se ha mencionado, este es un estudio exploratorio y estos resultados son indicativos y no representativos. Sin embargo, se pueden mostrar las tendencias y dar una indicación de los obstáculos y los tipos de discriminación que mujeres y personas LGBTIAQ+ tienen que enfrentar en relación con el acceso al trabajo, en la educación y cuando se sirven de servicios sociales y públicos.

Los resultados se presentan divididos por tema (empleo, educación, servicios) y por cada categoría (construida socialmente) como se ha explicado anteriormente, es decir: mujeres locales, mujeres de origen migratorio, personas LGBTIAQ+ locales y personas LGBTIAQ+ de origen migratorio. De estos últimos, lamentablemente no hay muchos datos debido a que varias organizaciones que, aunque tienen este target, no tenían muchos datos. Se presentan también unas reflexiones comparativas entre las categorías.

### 4.1 Empleo

LocalWomen_Cat/ Mujeres locales Cataluña	Acceso al empleo	Asuntos de trabajo
Edad	19	11
Agencia	12	3
Clase	17	7
Asuntos de salud	0	0
Idiomas	16	0
Nivel de educación	12	1
Orígenes	5	2
Pertenecer a un pueblo	1	0
Rural-urbano	6	3
Conciliación familiar	6	19
Prejuicios-estereotipos	2	7
Capacitismo	2	3
Antigitanismo	31	6
División de roles de género/en familia	11	17
Sexismo	14	22
Religión	0	0
Rol organizaciones	10	1
Rol concienciación	0	3
Rol familia de origen	4	0

Rol redes informales	3	2
Rol instituciones	5	8
Rol referentes	1	3
Rol escuelas y universidades	0	0
Separación-divorcio	0	1
Redes sociales	4	2
Violencia de género	3	2

Tabla 3: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las mujeres locales de Cataluña en el sector del empleo

MigrWomen Cat / Mujeres de origen migratorio	2ª generación	Acceso al empleo	Asuntos de trabajo
Edad	0	2	2
Agencia	0	3	4
Clase	2	4	3
Asuntos de salud	0	0	7
Idiomas	2	13	6
Estatus jurídico	3	10	8
Nivel de educación	2	2	2
Orígenes	2	8	11
Rural-urbano	0	2	1
Explotación laboral	0	10	15
Trata de seres humanos	0	0	1
Prejuicios-estereotipos	3	7	13
Capacitismo	1	0	2
Antigitanismo	0	0	0
Aparencia	1	3	2
Conciliación familiar	0	2	2
División de roles de género/en familia	0	3	3
Sexismo	2	5	8
Religión	0	1	2
Rol organizaciones	0	1	2
Rol concienciación	0	1	0
Rol familia de origen	0	0	0
Rol redes informales	0	2	3
Rol instituciones	0	4	8
Rol escuelas y universidades	0	0	0
Redes sociales	0	1	0
Violencia de género	0	1	2

Tabla 4: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las mujeres de origen migratorio en el sector del empleo

LocalLGBT_Cat / Personas LGBTIAQ+ locales Cataluña	Acceso al empleo	Asuntos de trabajo	Asuntos específicos de personas trans
Edad	7	3	3
Agencia	3	6	0
Clase	5	3	2
Consumo de drogas	1	2	0
Asuntos de salud	9	9	2
Idiomas	10	0	2
Nivel de educación	3	0	2
Orígenes	0	0	0
Pertenecer a un pueblo	0	1	0
Rural-urbano	5	8	0
Prejuicios-estereotipos	14	30	7
Capacitismo	5	1	3
Antigitanismo	1	0	0
Apariencia	10	4	8
Heteronormatividad	7	20	7
Transfobia	4	5	9
Religión	1	0	2
Rol organizaciones	4	7	4
Rol concienciación	1	3	0
Rol familia de origen	1	2	0
Rol redes informales	1	0	1
Rol instituciones	2	4	4
Rol referentes	2	0	0
Rol escuelas y universidades	1	3	0
Redes sociales	5	0	1
Violencia de género	0	4	3

Tabla 5: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las personas LGBTIAQ+ locales de Cataluña en el sector del empleo

MigrLGBT_Cat / Personas LGBTIAQ+ de origen migratorio Cataluña	2ª generación	Acceso al empleo	Asuntos de trabajo	Asuntos específicos de personas trans
Edad	0	1	0	1
Agencia	0	0	0	0
Clase	0	1	1	4
Asuntos de salud	0	0	0	0
Idiomas	1	3	0	0
Estatus jurídico	0	2	1	4
Nivel de educación	0	0	0	0
Orígenes	2	5	0	0
Prejuicios-estereotipos	0	6	0	2
Capacitismo	0	0	0	0

Apariencia	0	1	0	0
Heteronormatividad	0	1	0	1
Religión	0	1	0	2
Rol organizaciones	0	3	0	1
Rol familia de origen	0	0	0	0
Rol redes informales	0	2	0	0
Rol instituciones	0	2	0	0
Violencia de género	0	1	0	1

Tabla 6: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las personas LGBTIAQ+ de origen migratorio en el sector del empleo

Como se puede observar en las tablas 3-6, según los informantes, las mujeres locales tienen más problemas en acceder al empleo en comparación a cuando ya tienen un puesto de trabajo. Aunque las organizaciones que se ocupan de personas gitanas representan una minoría del muestreo (3 sobre 27), el antigitanismo se confirma como uno de los sentimientos y actitudes que más incide, en el caso de mujeres gitanas locales, en excluirlas del mundo laboral. Son también muy considerables condiciones como la edad, tanto para las jóvenes como para las más adultas, la clase socioeconómica, el dominio de los idiomas, el sexismo, el nivel de educación y la presión que las mujeres sienten sobre los roles de género, sobre todo, en la gestión de la familia. Cuando ya trabajan, las mujeres locales se enfrentan a episodios de sexismo y deben atender al reto que supone la conciliación vida-trabajo. A ello cabe añadir que también están bajo la presión de los roles de género y de la edad avanzada o temprana que tienen.

Estos extractos son ilustrativos de lo mencionado:

“Sufren la triple discriminación. Muchas veces: ser mujer, ser gitana y pertenecer a un colectivo en riesgo de exclusión. [...] A ver, el más importante que yo veo aquí es el persistente antigitanismo histórico. Que partimos, principalmente, de otras circunstancias más pauperizadas que lo que conlleva es un difícil acceso académico y, luego, al mundo laboral. Y eso es el círculo de la pobreza. [...] Como para todas las mujeres, pues la edad es un factor y nos encontramos mujeres gitanas con 40 años que lo tienen muy difícil para encontrar un trabajo, que no tienen académicamente una formación y que no pueden mantener a sus hijos.” (entrevista 19)

“(…) R1: Tenim un elevat nombre de dones que no tenen capacitats digitals. R2: L’analfabetisme digital, per part de les dones, és molt elevat. R1: Dones grans i dones empobrides. R2: Clar, és el que dèiem abans. La situació, l’origen... Es repeteix i s’agreuja” (entrevista 4)

“[la divisió dels rols de la família] això està encara molt marcat. Cada vegada potser és menys, però tu li preguntes a la canalla i la immensa majoria, qui fa gairebé tot, és la mama i el papa ‘ajuda’.” (entrevista 43)

“Las mujeres acceden a trabajos de menor calificación, siempre. El índice de temporalidad es muchísimo más elevado y, sobre todo, el índice de parcialidad de los contratos. [...] acaparan el 99,9% de la parcialidad no solicitada o no deseada. Tú puedes tener un contrato a jornada parcial por decisión propia, o puedes tener un contrato a jornada parcial porque es lo que te ofrecen. [...] Son mujeres que desearían trabajar a jornada completa, pero con una conciliación, que no pueden acceder a esa conciliación, y que, por tanto, no tienen más remedio que optar a jornadas parciales. [...] Actualmente la conciliación de la vida familiar y laboral está totalmente desarrollada sobre el papel, es perfectamente posible a nivel teórico, pero no lo es a nivel práctico. Resulta muy difícil, resulta bastante conflictivo tener que negociar horarios, jornadas, turnos, etc. Y eso sí suele suponer un índice de conflictividad con la empresa, por lo tanto, como no hay posibilidad de conciliar, por mucho que la ley te dé la razón, al final la opción más fácil es... O muchas veces es la única salida, es optar por una parcialidad. [...] Las empresas tienen la total convicción de que una mujer es un gasto, en cualquiera de sus

facetas. Va a ser un gasto porque cuando sea madre va a tener sus dieciséis semanas de licencia, va a ser un gasto porque en la situación en la que uno de los dos progenitores tenga que optar por reducciones de jornada, por licencias por excedencias... Va a ser siempre la mujer. Por tanto, para el empresario, la mujer es vista como un gasto más que como un elemento de producción.” (entrevista 42)

Las mujeres de origen migratorio tendencialmente encuentran trabajos, pero la mayoría de las veces no son con contratos regulares y hay muchos casos de explotación laboral. A ello cabe añadir que los prejuicios y los orígenes también son considerables. En la búsqueda de trabajo, lo que incide mayormente son los idiomas que estas mujeres pueden hablar, aunque no es visto como un valor agregado sino, junto con su estatus jurídico a menudo irregular, se percibe como un aspecto sobre el cual ejercer presión para explotarlas laboralmente (por ej., contratos inexistentes, horas extras no pagadas, ningún derecho laboral, etc.).

Esto mismo puede observarse en las reflexiones de los informantes:

“Si hablan inglés o hablan francés o el idioma que hablan o no saben el español, porque la mayoría no lo sabe, mejor. Y mejor aún si es madre soltera o es la madre, o es una mujer que tiene los hijos fuera y tiene que enviar dinero. Este es el perfil que buscan ahora. Y lo buscan y lo encuentran, claro. (...) Estas mujeres no se enteran. No se enteran de derechos laborales, no se enteran de lo que tienen que ganar... No se enteran de nada” (entrevista 8)

“Si vienes de América Latina, bueno, de alguna manera tienes el idioma. Pero bueno, si vienes del África, incluso sabes el idioma, pero ya, al ser negro, o al ser musulmana, o al llevar pañuelo, eso implica otra realidad, que imposibilita mucho más el hecho de que puedas acceder al trabajo” (entrevista 26)

“Las mujeres con antecedentes migratorios claramente se enfrentan con el desafío de hablar los idiomas y aunque hablen más, no es valorado, sino lo contrario. Esto se liga a su estatus jurídico que permite explotaciones de trabajos de trabajo, como los extractos que siguen demuestran ampliamente. Además, mujeres que no hablen ni el castellano están preferidas para que así no puedan reclamar sus derechos laborales. Al puesto de trabajo se reafirman episodios de explotación laboral, prejuicios y sexismo que se entrecruzan con los orígenes de las mujeres y su estatus jurídicos. Una vez más, menos son estas mujeres empoderadas y más serán explotadas.” (entrevista 42)

Lamentablemente no hay tantos datos sobre las mujeres de origen migratorio de segunda generación, pero, hay que señalar que ellas también sufren episodios de prejuicios.

Las personas LGBTIAQ+, entre las dos dimensiones, enfrentan más problemas en el puesto de trabajo. Los prejuicios son imperantes, sobre todo los que están ligados a concepciones de heteronormatividad. Son considerables para todo el colectivo, sin embargo, para las personas asexuales es superior pues en ocasiones enfrentan un estigma añadido dentro del mismo colectivo. Siguen asuntos de salud y ligados al vivir en contextos rurales o urbanos, estos últimos con dimensiones tanto negativas como positivas, como reportado por los informantes. Para acceder a nuevos puestos de trabajo, lo que más incide son una vez más los prejuicios y la apariencia, aunque influyen también los idiomas que se hablan (en este caso valorando idiomas extranjeros también) y, finalmente, eventuales asuntos de salud y la edad. Para las personas trans, se presentan varios episodios de transfobia ligados, como se puede imaginar, al aspecto exterior, a prejuicios y la convicción de la heteronormatividad.

Estos extractos son ilustrativos de lo mencionado:

“Comentarios sutiles, despectivos o no invitar a esta persona a celebraciones que haces con el resto de compañeros, cosas así que no son descaradamente discriminatorias porque entonces ahí ya entraría los protocolos internos y entraría la legislación incluso. Pero a nivel de trato entre las personas sí que, en algún momento, puede haber sido comentarios o colgar algún panfleto en un tablón de anuncios de forma muy anónima, de forma muy genérica, pero sin decir nombres ni referirse a nadie ya da a entender a quién se están refiriendo, por ejemplo. Son cosas que, en general, son sutiles o no tan sutiles, pero están ahí, en la línea, rayando la línea de la discriminación donde se debería actuar. Que incluso las pequeñas discriminaciones debemos actuar. Todos los que estamos alrededor. Cortándola, recriminando a esa persona lo que haya dicho, lo que haya hecho. Y no dándole pie a que siga.” (entrevista 25)

“(…) bueno, es mucho más fácil encontrar trabajo si dominas el catalán que si eres del colectivo [LGBTIAQ+]” (entrevista 7)

“Anar als llocs de feina hi ha molta tendència a parlar de les relacions que tens, quant et casaràs, tens alguna parella... Saps? Jo crec que així no és tant com únicament de les persones asexuals sinó de qualsevol persona diversa, però és aquell moment en que no estàs seguint el patró i, per tant, ets la persona rara, la persona a la que no es convidarà als llocs més informals, la persona que... I això al final també va afectant” (entrevista 28)

“En això sí que m’he trobat com episodis de discriminació una mica més concrets. Jo sempre ho dic que no són des de la mala fe, sinó des de la pura ignorància. I, per tant, de no veure com la imatge completa del què implica. des de la bona fe per no tenir tota la imatge completa. Ja, per exemple, que s’estigui fent un manifest feminista per un 8M, es parli de les dones bollereres i trans, jo estic en aquell grup i jo digui: «Ei, podem posar també dones asexuals?» [...] Es faci un silenci... [...] Que també tinc molts amics en el col·lectiu i la incomprensió, al final, sempre la trobes. [...] A dins del col·lectiu. Sí, sí.” (entrevista 28)

“(…) En una ciudad yo creo que es diferente. Pero es más peligroso también. Porque en una ciudad tú puedes ser libre pero también hay mucha más gente que te odia. Y te encuentran por la calle, y te pegan, y no sé qué, no sé cuántos... Normalmente en un pueblo se dice que es más difícil, no porque sea pequeño, sino porque se piensa la gente que, en el pueblo, como hay tanta gente mayor, no lo entiende la gente mayor. Y esto es mentira, la gente mayor lo entiende” (entrevista 20)

“Als pobles petits, de la mateixa manera que pots estar molt més protegit, perquè segurament ningú vindrà a fer-te un atac físic, segur! Però sí que: “Xiu, xiu, xiu” (com si murmurés). [...] És l’atac psicològic. És l’atac més gran, sí.” (entrevista 38)

“Hay familias, por ejemplo, familias que conozco que viven en pueblecitos [...] de costa o pueblos más pequeñines. Claro, hay más desconocimiento, también a nivel social. Si es un pueblo chiquitín, tú vas a ser la única familia. No vas a encontrar referentes. También a lo mejor el pueblo no tiene... Claro, esto es así. Si no hay diversidad, entonces a no ser que tú lo expliques, no se conoce. En el centro educativo, también hay esa falta de conocer. Que no digo que viviendo en una ciudad todo el mundo conozca y tenga toda la formación del mundo. Pero a lo mejor es bastante más fácil” (entrevista 40)

“Porque además de todo esto, incluso el sector cis va a tener una gran barrera que socialmente está muy mal vista, incluso por miembros del propio colectivo, que es la pluma. El amaneramiento. La cosa de que se te note. Que hables de una manera, que hagas unos determinados gestos... ‘Vale, pero que no se te note la pluma’. Pues esto va a ser una barrera, quizás para una persona que quiera trabajar en un gimnasio, por ejemplo. Puede ser una barrera... Pues eso, para un bufete de abogados. Para una firma de arquitectos importante. Eso son realidades.” (entrevista 2)

“[...] en el contexto de las personas trans todavía son muy difícil sobre todo de trabajos cara al público. Entonces, claro, cualquier cosa que tengan de plus, siempre va a ayudar a mejorar. Pero sí que es verdad que está siendo muy complicada todavía la contratación de las personas trans. Si no es en un ámbito de... pues yo qué sé. Por ejemplo, [...] para hacer de drag queens, o quizás en una fábrica que no esté de cara al público, etc. Pero sí que es verdad que aquí nos vienen muchas personas trans con ese problema, de no tener trabajo aquí.” (entrevista 7)



Finalmente, las personas LGBTIAQ+ de origen migratorio, aunque los datos no son muchos, indican que enfrentan más problemas en el acceso al trabajo sobre todo por prejuicios y debido a sus orígenes. Las personas trans de origen migratorio tienen aún más problemas debido a su estatus jurídico y sus recursos económicos (o nivel de clase económica).

“Sobretot nosaltres hem detectat el tema que et comentava, de persones trans, inclús treballadors sexuals, que treballem amb alguna altra entitat que es dedica al tema de violències, i si detectem que aquestes persones han patit violència, sobretot treballadors sexuals és on hi ha més violència. (...) Són persones molt vulnerables, i moltes no tenen nacionalitat, no tenen permís de treball... Estan en mans de chulos, o en perill de trata...” (entrevista 17)

“(...) Mentre que si ets una persona migrant li exigeixen que tingui el nivell C de català. Això és discriminació. Però... Llavors les persones migrants acaben tenint nivells C de català i els nacionals no” (entrevista 32)

## 4.2 Educación

LocalWomen_Cat/ Mujeres locales Cataluña	Acceso a la formación, escuelas y universidades	Asuntos en escuelas/universidades	Rol del profesorado	Tipo de escuela/universidad
Edad	6	1	0	1
Agencia	4	0	0	1
Clase	10	4	0	0
Asuntos de salud	0	0	0	0
Idiomas	0	0	0	0
Nivel de educación	6	1	0	2
Orígenes	3	0	1	1
Pertenecer a un pueblo	0	0	0	1
Rural-urbano	1	0	0	0
Conciliación familiar	3	0	0	0
Prejuicios-estereotipos	1	1	0	0
Capacitismo	0	0	0	0
Antigitanismo	13	7	3	3
División de roles de género/en familia	5	1	0	0
Sexismo	1	1	0	1
Religión	0	0	0	1
Rol organizaciones	0	2	1	0
Rol concienciación	0	0	0	1
Rol familia de origen	6	3	1	3
Rol redes informales	0	0	0	0
Rol instituciones	2	2	0	1
Rol referentes	2	2	1	2
Rol escuelas y universidades	2	4	4	5
Separación-divorcio	0	0	0	0
Redes sociales	0	0	0	0
Violencia de género	0	0	0	0

Tabla 7: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para mujeres locales en el sector de la educación

MigrWomen Cat / Mujeres de origen migratorio	2ª generación	Acceso a la formación, escuelas y universidades	Asuntos en escuelas/universidad	Rol del profesorado	Tipo de escuela/universidad
Edad	0	0	0	0	0
Agencia	0	1	0	0	0
Clase	2	3	1	0	0
Asuntos de salud	0	0	0	0	0
Idiomas	0	2	1	0	0
Estatus jurídico	0	1	0	0	0
Nivel de educación	1	0	1	0	0
Orígenes	0	0	0	0	0
Rural-urbano	0	0	0	0	0
Explotación laboral	0	0	0	0	0
Trata de seres humanos	0	0	0	0	0
Prejuicios-estereotipos	1	0	1	1	0
Capacitismo	0	0	1	0	0
Antigitanismo	0	0	0	0	0
Aparencia	0	0	0	0	0
Conciliación familiar	0	0	0	0	0
División de roles de género/en familia	0	0	0	0	0
Sexismo	0	0	0	0	0
Religión	0	0	0	0	0
Rol organizaciones	1	0	1	1	0
Rol concienciación	0	0	0	0	0
Rol familia de origen	0	0	0	0	0
Rol redes informales	0	1	0	0	0
Rol instituciones	0	1	0	0	0
Rol escuelas y universidades	3	0	2	1	0
Redes sociales	0	0	0	0	0
Violencia de género	0	0	0	0	0

Tabla 8: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las mujeres de origen migratorio en el sector de la educación

LocalLGBT_Cat / Personas LGBTIAQ+ locales Cataluña	Acceso a la formación, escuelas y universidades	Asuntos en escuelas/universidad	Rol del profesorado	Tipo de escuela/universidad	Asuntos específicos de personas trans
Edad	0	2	0	0	0
Agencia	0	2	1	1	0
Clase	1	2	1	3	0
Consumo de drogas	0	1	0	0	0
Asuntos de salud	0	1	0	0	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Nivel de educación	0	0	0	0	0
Orígenes	0	0	0	0	0
Pertenecer a un pueblo	0	0	0	0	0
Rural-urbano	0	4	1	1	0
Prejuicios-estereotipos	0	17	9	4	2
Capacitismo	0	1	0	1	0
Antigitanismo	0	0	0	0	0
Apariencia	0	0	0	0	1
Heteronormatividad	0	5	3	0	1
Transfobia	0	3	2	0	2
Religión	0	2	1	3	0
Rol organizaciones	0	8	2	3	2
Rol concienciación	0	4	1	2	0
Rol familia de origen	0	5	1	3	1
Rol redes informales	0	1	0	0	0
Rol instituciones	0	5	2	3	0
Rol referentes	0	3	0	0	1
Rol escuelas y universidades	0	13	8	4	0
Redes sociales	0	1	0	0	0
Violencia de género	0	0	0	0	1

Tabla 9: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las personas LGBTIAQ+ locales en el sector de la educación

MigrLGBT_Cat / Personas LGBTIAQ+ de origen migratorio Cataluña	2ª generación	Acceso a la formación, escuelas y universidades
Edad	0	0
Agencia	0	0
Clase	0	0
Asuntos de salud	0	0
Idiomas	0	0
Estatus jurídico	0	0
Nivel de educación	0	0
Orígenes	1	1
Prejuicios-estereotipos	1	1
Capacitismo	0	0
Aparencia	0	0
Heteronormatividad	0	0
Religión	0	0
Rol organizaciones	0	0
Rol familia de origen	0	0
Rol redes informales	0	0
Rol instituciones	0	0
Violencia de genero	0	0

Tabla 10: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las personas LGBTIAQ+ de origen migratorio en el sector de la educación

Lamentablemente, en el caso de educación, los datos sobre las mujeres y la personas LGBTIAQ+ de origen migratorio son muy escasos. A este respecto, los resultados se reportan en las tablas 8 y 10 por el principio de transparencia, pero estos datos lamentablemente no son ni indicativos. Cabe solamente mencionar, a tenor de una de las

citas de una de las entrevistas reportada abajo, que en ocasiones se dan episodios de discriminación y racismo en minusvalorar el nivel de educación de las mujeres migrantes, como si no tuvieran una formación o sus (además, ricas) culturas no tuvieran importancia alguna.

En el caso de las mujeres y las personas LGBTIAQ+ locales se observan problemas bien puntuales. Esto indica también una tendencia positiva, es decir, que las niñas y las chicas locales no encuentran demasiados problemas *cuando están estudiando*, aunque haya diferentes asuntos, sobre todo con casos de antigitanismo o de sexismo en términos de expectativas sobre las jóvenes, como se demuestra a raíz de las citas abajo indicadas. Les jóvenes LGBTIAQ+ por lo menos no enfrentan (demasiados) problemas en *acceder* a los estudios, pero sí prejuicios y episodios de transfobia a lo largo de su carrera escolar.

De hecho, las mujeres locales siguen teniendo varios problemas en el *acceso* a la educación, inclusive el acceso a cursos de formación, debido sobre todo al antigitanismo, a su nivel económico (que, si es bajo, tendencialmente, no permite acceder a estudios superiores), a la edad junto con su nivel económico y el rol de la familia de origen. Las personas LGBTIAQ+ locales *cuando están ya estudiando* enfrentan varios asuntos discriminatorios debidos a prejuicios, sobre todo cuando se intersecciona con el rol del profesorado, en las diversas instituciones escolares.

Estos extractos son ilustrativos de lo mencionado:

“[...] pues tenemos las escuelas segregadas en las cuales donde hay un mayor porcentaje de inmigración de población gitana; el currículum vehicular de la escuela es muy, muy bajo, con lo cual estas personas, aunque superen la ESO, por ejemplo, por decirte algo, cuando llegan al bachillerato, no tienen el nivel. ¿Qué pasa? Que eso causa frustración. Y eso conlleva ese absentismo escolar, ese fracaso escolar” (entrevista 19)

“Y nos encontramos personas, pues cero formadas y que no van a tener acceso y que ya están quedando excluidas antes de cumplir la mayoría de edad. Entonces luego nos encontramos con el discurso de la sociedad mayoritaria de la meritocracia. ¿Qué pasa con esto? Que el cual culpabiliza a la víctima de no conseguir esos méritos, de no llegar. Pero si ya desde un inicio no tienen los recursos y el acceso normalizado, pues lo tienen mucho más complicado. Entonces partimos por eso, ¿no? Partimos de una base muy inferior que el resto de la sociedad. Entonces aquí tenemos que hablar de equidad, no de igualdad. Porque la igualdad de oportunidades viene a través de la equidad. Entre nosotros hay ciertas porcentaje de familias gitanas que necesitan mucha más ayuda. Y eso la sociedad mayoritaria lo criminaliza, de alguna manera, también. Ese es el antigitanismo” (entrevista 19)

“Clar, jo crec que això s'intenta canviar, i sobretot a l'institut, però hi continua havent —diria— la formació tradicional que continua accedint les noies a feines de noies i poques que es dediquen a feines de nois. Però bueno, vull pensar que això està canviant. Que hi ha alguns referents, com dones bombers, agents rurals...” (entrevista 16)

“Luego, pues, el hecho también de ser una mujer migrada y luego ser una mujer migrada negra, también implica otra intersección entre tu situación. Otra realidad. Que, al ser negra, pues todavía eres considerada... O eres pobre, no tienes un nivel intelectual alto, como que los saberes que tú ya traes —y ya no los saberes universitarios, sino los saberes ancestrales, culturales, de tu cultura— pues no son validados como conocimiento, porque si no está dentro de esa esfera del conocimiento europeo, eurocentrado, catalogado desde la ciencia y desde los ojos de la hegemonía occidental, pues no son conocimientos” (entrevista 26)

“Porque sí que muchas veces la historia que te dicen es: ‘Venid a dar un taller’. Y es como: ‘No, vamos a hacerlo más global’, porque venir a dar un taller todavía es señalar más a esa persona, como: ‘Como tenemos a una persona trans en clase, vamos a hablar de gente trans’, y ese señalamiento, ¿no? Intentamos que finalmente se realice este taller, obviamente, pero previo, realizamos un trabajo de: ‘Mira, puedes hacer esto, contacta con la familia’, decirles que vengan, y hablemos también con la familia, preparemos el grupo clase, entendamos siempre que sea un poco más global la intervención, porque claro, si no, no sería... Pero sí que hay una tendencia: ‘Haced un taller y me solucionáis el problema’” (entrevista 7)

“(...) hablaría de problemas persistentes. Por ponerte un ejemplo, (...) informar a la escuela, de comunicar que la persona está en un periodo de tránsito. Y entonces todos los profesores comienzan a llamar a este alumne con su nombre nuevo, con su nuevo nombre con el género nuevo. Pero hay un profesor que no lo hace. Uno solo, ¿eh? En toda la escuela, hay uno. Y resulta que este profesor al final le tienen que abrir un expediente disciplinario. Pero claro, son procesos tan lentos que cuando el expediente disciplinario llega a resolverse, pues eso, el alumno, el alumne ya ha terminado los estudios y se ha ido a otro centro. Sí. Entonces, da rabia porque no es una situación... No es una situación grave, no se ha fracasado porque la mayoría del profesorado lo ha aceptado, pero uno solo, uno solo. Tenemos ese caso que yo utilizo como ejemplo” (entrevista 39)

“Llavors jo crec que això és indicatiu de que sí que hi ha una certa barrera, sobretot en l'accés als estudis. El que desconec és si un cop has finalitzat aquests estudis, això segueix sent una barrera de cara a la feina. És probable que en alguns sectors sí, igual que parlàvem abans que hi hagi una persona que no li faci gràcia pel teu to de pell, pel teu origen, pel teu accent... Quan ells identifiquen que ets una persona de fora” (entrevista 10)

### 4.3 Servicios sociales y públicos

LocalWomen_Cat/ Mujeres locales Cataluña	Servicios a la infancia	Atención a la salud	Vivienda	Otros servicios	Transportes
Edad	0	2	3	0	0
Agencia	0	0	2	0	1
Clase	2	2	12	2	1
Asuntos de salud	0	1	0	1	0
Idiomas	0	0	1	0	0
Nivel de educación	0	1	0	0	0
Orígenes	0	0	2	0	0
Pertenecer a un pueblo	0	0	0	0	0
Rural-urbano	0	6	0	0	11
Conciliación familiar	4	0	0	0	1
Prejuicios-estereotipos	0	2	0	0	0
Capacitismo	0	1	1	1	0
Antigitanismo	0	10	12	4	1
División de roles de género/en familia	2	0	1	0	1
Sexismo	0	2	1	1	0
Religión	0	0	0	0	0
Rol organizaciones	1	3	6	4	0
Rol concienciación	0	0	0	1	0
Rol familia de origen	0	3	0	0	0
Rol redes informales	0	1	1	0	0
Rol instituciones	2	7	9	3	5
Rol referentes	0	0	0	0	0
Rol escuelas y universidades	0	1	0	0	1
Separación-divorcio	0	0	1	0	1
Redes sociales	0	0	0	0	0
Violencia de género	0	3	4	2	2

Tabla 11: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las mujeres locales en los servicios sociales y públicos



MigrWomen Cat / Mujeres de origen migratorio	Servicios a la infancia	Atención a la salud	Vivienda	Otros servicios	Ayudas sociales	Transportes
Edad	0	0	0	0	0	0
Agencia	0	0	1	0	0	0
Clase	1	2	5	0	1	0
Asuntos de salud	0	2	0	0	0	0
Idiomas	0	3	3	0	0	0
Estatus juridico	1	4	2	0	1	0
Nivel de educación	0	1	0	0	0	0
Orígenes	0	0	3	0	0	0
Rural-urbano	0	0	0	0	0	0
Explotación laboral	1	1	5	0	1	0
Trata de seres humanos	0	0	0	0	0	0
Prejuicios-estereotipos	0	10	5	1	0	0
Capacitismo	0	3	0	0	0	0
Antigitanismo	0	1	0	0	0	0
Apariencia	0	1	1	1	0	0
Conciliación familiar	0	0	1	0	0	0
División de roles de género/en familia	0	0	1	0	0	0
Sexismo	0	0	2	0	0	0
Religión	0	0	0	0	0	0
Rol organizaciones	0	5	3	0	1	0
Rol concienciación	0	0	0	0	0	0
Rol familia de origen	0	0	0	0	0	0
Rol redes informales	1	0	4	0	2	0
Rol instituciones	3	5	3	0	3	0
Rol escuelas y universidades	0	0	0	0	0	0
Redes sociales	0	0	0	0	0	0
Violencia de género	0	1	1	0	0	0

Tabla 12: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las mujeres de origen migratorio en los servicios sociales y públicos

LocalLGBT_Cat / Personas LGBTIAQ+ locales Cataluña	Atención a la salud	Vivienda	Vivienda en el caso de personas trans	Otros servicios	Transportes
Edad	3	3	0	2	1
Agencia	2	0	0	0	0
Clase	0	4	1	0	0
Consumo de drogas	2	0	0	0	0
Asuntos de salud	8	1	0	0	0
Idiomas	0	0	0	0	0
Nivel de educación	0	0	0	0	0
Orígenes	0	0	0	0	0
Pertenecer a un pueblo	0	0	0	0	0
Rural-urbano	4	0	0	0	4
Prejuicios-estereotipos	15	10	2	0	0
Capacitismo	4	0	0	0	0
Antigitanismo	0	0	0	0	0
Apariencia	0	0	0	0	0
Heteronormatividad	6	2	0	0	0
Transfobia	0	2	3	0	0
Religión	0	1	0	0	0
Rol organizaciones	7	1	1	0	3
Rol concienciación	0	0	0	0	1
Rol familia de origen	2	3	1	0	0
Rol redes informales	1	1	0	0	0
Rol instituciones	20	4	2	1	4
Rol referentes	1	0	0	0	1
Rol escuelas y universidades	2	1	0	0	0
Redes sociales	0	0	0	0	1
Violencia de género	1	1	0	0	0

Tabla 13: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las personas LGBTIAQ+ locales en los servicios sociales y públicos

MigrLGBT_Cat / Personas LGBTIAQ+ de origen migratorio Cataluña	Atención a la salud	Vivienda	Otros servicios
Edad	0	0	0
Agencia	0	0	0
Clase	0	2	0
Asuntos de salud	0	0	0
Idiomas	0	0	0
Estatus jurídico	2	2	0
Nivel de educación	0	0	0
Orígenes	0	0	0
Prejuicios-estereotipos	1	2	1
Capacitismo	0	0	0
Apariencia	0	0	0
Heteronormatividad	0	0	0
Religión	0	0	0
Rol organizaciones	1	0	0
Rol familia de origen	0	0	0
Rol redes informales	0	1	0
Rol instituciones	1	1	0
Violencia de género	0	0	0

Tabla 14: Cómo inciden las coordinaciones sociales y factores externos para las personas LGBTIAQ+ de origen migratorio en los servicios sociales y públicos

En el ámbito de los servicios, para las mujeres locales, además de una correlación con el tema de los transportes y con los contextos rurales y urbanos que una de las citas abajo explica de manera muy evidente, el tema de la vivienda –tema central para toda Cataluña– se intersecciona con el nivel económico y, con una mayor incidencia, con el antigitanismo, el cual también es presente en temas de atención a la salud.

En el caso de las mujeres de origen migratorio, se reportan muchos prejuicios en la atención a la salud y una relación estrecha al acceso a una vivienda con su nivel económico, prejuicios y casos de explotación laboral, que crean un círculo vicioso en la medida que muchas mujeres que trabajan, por ejemplo, en el ámbito de atención a personas mayores, tienen que aceptar condiciones laborales de explotación porque a la vez no encuentran una vivienda que sea digna y a un precio accesible.

Para las personas LGBTIAQ+, también hay más problemas en la atención a la salud entrecruzado con los prejuicios que hay y el rol de las instituciones, inclusive hospitales, pero también leyes y políticas locales. Sobre las viviendas, inciden una vez más los prejuicios, sobre todo en casos específicos, como para las personas asexuales.

Finalmente, los datos son muy escasos en lo referente a las personas LGBTIAQ+ de origen migratorio, pero hay unas correlaciones entre el servicio de atención a la salud con el estatus jurídico y el acceso a la vivienda con el nivel económico y el rol de los prejuicios.

A continuación, pueden observarse algunos extractos ilustrativos de los mencionado arriba.

“I, aleshores, el que t'estalvies del pis perquè et costa més barat perquè estàs en un poble t'ho gastes en els autobusos i els trens en anar i venir d'una banda a l'altra. I això, vull dir, això té una marca de gènere molt clara. Perquè l'espai públic sempre ha sigut masculí” (entrevista 33)

“Y ser gitano o gitana. Ser gitano o gitana es un motivo porque en lo que... O sea, no... No diré, no te van a decir: «Oye, no te alquilo el piso». Pero se dan situaciones en que vamos que el piso está libre, aparece la persona, ven que es gitana y deja de estar libre el piso: «Ah, ya está ocupado el piso. Ya lo han alquilado»” (entrevista 18)

“Incluso con la violencia de género nos encontramos casos que hemos llamado a los Mossos y nos han comentado: «Eso son cosas de gitanos». Nosotras los hemos llamado para decirle «Mira, estas mujeres están en esta situación, necesitamos que la protejáis» y no han querido. Mis palabras, de ellos, textuales: «Es que son, son cosas de gitanos»” (entrevista 19)

“Justo todo el resto de personas del África negra, Senegal, Costa de Marfil, Ghana, Gambia... Son personas que se encuentran con el castellano y el catalán, en el electorado catalán, de primeras. Y no tienes traducción. No existe la traducción para estas mujeres embarazadas (...) no entienden lo que está pasando, cuáles son las vías de acceso, cuáles son las oficinas a las que tienen que acercarse, como es el procedimiento, realmente el derecho a la información no es garantizado (...) [y] sí, realmente el trato cambia. ¡En salud, totalmente! En general cambia, y en salud, ¡ya te digo que realmente cambia! Que cuando te encuentras una persona que no entiende el idioma, ¡pues totalmente! Información cero, te tratan como si fueras tonto o estúpido...” (entrevista 26)

“(...) Pero tú llegas ahí, y llegan personas senegalesas, te llegan personas de Costa de Marfil, incluso chinas que, siendo blancas también, no te encuentras letreros que te guíen a qué oficina tienes que ir, o a qué escritorio o mesa tienes que ir. Y ya te das cuenta. ¿Llevamos... Cuánto años lleva el Estado recibiendo población del sur global? ¡Años!” (entrevista 26)

“O sigui, a servies socials hi ha molt biaix racista perquè si hi ha van una dona marroquina amb vel a demanar ajudes, doncs la renda bàsica garantida o coses així, doncs primer li qüestionen per què has vingut en aquest país, quins plans tens, per què et pensaves que venint aquí t'ho donarien tot. Els hi fan aquests comentaris.” (entrevista 30)

“La configuració dels serveis públics encara és molt heterosexista, molt cisnormativa, molt heteronormativa... Llavors, tots els serveis estan, d'alguna manera, pensants des d'una visió normativa, i en conseqüència el repte està en que aquesta visió del servei comenci a ser més diversa” (entrevista 3)

“(…) s’ha trobat que pel fet de ser LGTBI doncs han tingut més problemes perquè els lloguessin el pis, quan la persona que ho arrendava ho ha sabut. (...) Amb les persones trans ja ni te cuento! Clar, és que el gran tema és que les persones trans... Perquè si nosaltres [lesbianes] amb segons què ho tenim complicat, elles és brutal. O sigui, no et diré agressió, però sí, sí que són agressions. Cap a elles és brutal. O sigui, unes tancades de porta a nivell laboral, a nivell de vivenda... Brutal.” (entrevista 37)

“No es pot concebre que una persona de més de 30 anys vulgui o esculli viure amb un amic. Que no vulgui viure amb parella o que no vulgui, no tingui parella inclús, no? [...] El que passa és que molts cops les persones asexuals acaben vivint soles. Precisament perquè al final què passa quan tots els teus amics sí que estan seguint el camí normatiu, estan trobant una parella, van fer una família. Per tant, tu que encara estàs vivint sola... Tenim molts casos de persones que viuen soles que preferirien viure en comunitat amb altres persones. Però al final és un... l’opció que tenen, saps? De si acaba sent una mica jo crec que per perquè no et coneix.” (entrevista 28)

“Y ya te digo, que al final, hablamos de que, en ciudades grandes, los recursos en la administración pública son muchos, pero cuanto más pequeño, cuanto más te alejas de Barna [Barcelona] o de una gran ciudad, estos recursos merman mucho” (entrevista 7)

“La procedència a nivell de patir LGTBfòbia i a més racisme, ja és ben important (...) Clar, després, el racisme sempre és present. (...) Pots patir racisme, això sí. Però racisme o pel fet de ser LGTBI, les dues coses” (entrevista 3)

“(..) que no pueden regularizar sus papeles, de que no les alquilan los pisos y que tienen que malvivir en pisos que les cobran una barbaridad, y que las estafan, o que de repente las han echado de ese piso y han puesto un candado, y se ven en la calle...” (entrevista 7)

“Ara mateix, la situació a (...) és de naufragi en l’habitatge. Molt dolenta. (...) Si ets migrant trans o quan més pobra i més... i com coses en les que et puguin discriminar clar, estàs pitjor” (entrevista 21)

“Sí, a veces hacemos grupos [con mujeres transmigrantes] y decimos, venga veniros y hablamos, y se quejan de eso, de que no pueden regularizar sus papeles, de que no les alquilan los pisos y que tienen que malvivir en pisos que les cobran una barbaridad, y que las estafan, o que de repente las han echado de ese piso y han puesto un candado, y se ven en la calle” (entrevista 7)

## 5 Conclusiones

Podemos observar que, en los tres ámbitos, empleo, educación y servicios, siguen imperantes prejuicios y estereotipos que están ligados a concepciones de una realidad cotidiana monolítica y sin diversidad en términos de androcentrismo y heterocentrismo.

Los prejuicios y los estereotipos son una barrera constante para las cuatro categorías, aunque con matices diferentes:

Para las mujeres locales se manifiestan en términos sobre todo de antigitanismo y/o sexismo.

Para las personas LGBTIAQ+ locales incide la supuesta heteronormatividad que ejerce efectos excluyentes y asimétricos dentro del colectivo, por ej., incidiendo más en personas trans o asexuales en comparación a otros y actuando de manera diferente: en estos casos las expectativas negativas sobre la apariencia son más importantes para las personas trans, mientras que sobre las personas asexuales grava más la idea fijada de la obligación de tener una pareja.

Sobre todo, para las mujeres de origen migratorio, pero en parte es válido para las personas LGBTIAQ+ siempre de origen migratorio, los prejuicios se revelan en términos de representación negativa sobre sus orígenes que se entrelazan con una expectativa negativa sobre un supuesto bajo o nulo nivel de educación que a la vez es explotado para ofrecer condiciones laborales no dignas. Sin embargo, cuando se hace referencia a las mujeres de segunda generación que hablan los idiomas requeridos y tienen un nivel alto de educación, el prejuicio sigue existiendo, pero pasa por otros elementos, como puede ser su apariencia (por ej., por el fenotipo o color de la piel) o sus vestimentas (por ej., el velo).

Además, para las mujeres locales, aunque en Cataluña haya muchas políticas para la promoción, sobre todo, del empleo de las mujeres,<sup>13</sup> en los lugares de trabajo siguen repitiéndose los patrones que se han instaurado después de la revolución industrial. Solamente aquellas mujeres que cumplan con las expectativas y las presiones que se sigue ejerciendo por la figura masculina (por ej., un alto nivel de presencialismo en el lugar de trabajo, renunciar a conciliar vida profesional y personal) pueden por lo menos esperar a tener ascensos en sus carreras laborales aunque, al mismo tiempo, los estereotipos imperantes hacen que las mujeres sean percibidas como un grupo homogéneo con las mismas aspiraciones en su vida personal, es decir llevar a cabo las tareas de cuidado de sus familiares y, por lo tanto, no poder ser aptas para posiciones superiores en el trabajo (lo que es conocido como segregación vertical).

Las mujeres migrantes, además de las expectativas sobre los roles de género, están sujetas a condiciones laborales extremas, rechazo y episodios de racismo en el ámbito educativo y también de los servicios, sobre todo en el de atención a la salud. Aunque sean víctimas de explotación laboral o discriminación, a la vez son muy resilientes y muestran, a pesar de todo el rechazo que reciben, altos niveles de autonomía personal (*agency*).<sup>14</sup>

Todos estos diferentes tipos de discriminación (antigitanismo, sexismo, heteronormatividad) frenan no solamente, el acceso al trabajo, una atención a la salud de calidad, y la formación de las mujeres y personas LGBTIAQ+, aspectos que van en contra de la consecución de los objetivos de desarrollo sostenibles números 4 (educación de calidad), 5 (igualdad de género), 8 (trabajo decente y crecimiento económico), 10 (reducción de las desigualdades) sino que también hacen inaceptable la vida laboral,

---

<sup>13</sup> Véase por ejemplo el “I Pla d’acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d’oportunitats de dones i homes en el treball” (Generalitat de Catalunya 2019).

<sup>14</sup> *Agency* se define en sociología como la capacidad de una persona de activamente e independientemente elegir e influenciar su vida y/o su nivel de voluntad y de autonomía personal. Open Education Sociology Dictionary, “Agency”, <https://sociologydictionary.org/agency>.

escolar y el acceso a los servicios básicos con potenciales consecuencias para la salud mental además de generar otro círculo vicioso en términos de bajas por enfermedad y saturación de los ya afectados servicios de salud que corren un riesgo más de fracasar.

Las únicas tendencias positivas que se observan están en el ámbito educativo. Las niñas y las chicas locales no encuentran demasiados problemas cuando ya estén estudiando, aunque haya episodios sobre todo de antigitanismo y sexismo, como se ha citado en la sección 4.2. Les jóvenes LGBTIAQ+ por lo menos no enfrentan muchos problemas a en el momento de acceder a varios tipos de estudios. De todos modos, en el acceso a la educación son de relieve aspectos como el nivel económico (clase) y el rol de la familia de origen, que resultan ser aún más evidentes en el caso de las jóvenes gitanas.

## 6 Propuestas

Se reportan a continuación unas propuestas que han sido elaboradas sobre la base de lo reportado por parte de las organizaciones entrevistadas, verdaderas protagonistas de este estudio.

- **Cambiar el paradigma sobre el rol y las potencialidades de la mujer:** las mujeres en Cataluña, independientemente de sus orígenes, siguen siendo desvalorizadas y excluidas. Esto se debe a presupuestos erróneos arraigados en una figura ficticiamente construida que hasta ahora ha limitado las aspiraciones y las capacidades de las mujeres viéndose estas obligadas a ocupar trabajos de niveles inferiores o de determinados sectores y que, sobre todo, las ha obligado a ocuparse de manera casi exclusiva del cuidado de los familiares. Estos estereotipos son muy naturalizados y por ello, es necesario pasar de un paradigma de “lo que las mujeres pueden o no pueden hacer” a lo que “cada persona, independientemente de su identidad de género, quiere o tiene capacidad de hacer” sin presiones externas sobre un supuesto rol de madre, mujer, etc.

“O sigui, jo crec que la maternitat no va lligada a la quantitat d’hores que passes amb els fills. I la nostra societat encara és molt patriarcal. Les dones que lluiten per una carrera professional, estan ttxades. Estan marcades socialment. Són malas madres” (entrevista 43)

“Però al marge d’aquestes activitats de fer berenars o de fer macramé o de fer ceràmica... A part d’això, nosaltres reclamem que es pugui fer alguna cosa més de formació per aquestes dones. De discussió, de temàtica, o de transformació” (entrevista 4)

- **Combatir la segregación horizontal y vertical:** las mujeres, pero también las personas LGBTIAQ+, siguen cubriendo limitados sectores laborales y no ascienden a posiciones superiores con una gran pérdida en termino de riqueza de diversidad, así como de producción y optimización de la organización interna de cualquier lugar de trabajo,<sup>15</sup> y, a la vez, una mejora de las condiciones laborales y de satisfacción personal que podría aminorar las enfermedades laborales. En otras palabras, involucrar a más mujeres y personas LGBTIAQ+ en el mercado laboral generaría un círculo virtuoso del cual ambas les trabajadores y les empleadores (en ambos sectores público y privado) se beneficiarían.

“Però a les empreses encara continuen havent-hi segons quines categories promocionals que només son en femení. I que costa molt, aleshores, passar-te a les categories masculines que son les categories superiors” (entrevista 33)

<sup>15</sup> Esto está demostrado por diferentes estudios empíricos. Véase Oesch y DuVernet (2020) y, en particular sobre la involucración de las mujeres también a diferentes niveles, el recién estudio de Joo, Lee, Kong y Jolly (2022).

- **Educación también a las inteligencias artificiales:** las inteligencias artificiales aprenden de los materiales que están a disposición. Ahora bien, estas inteligencias artificiales siguen repitiendo los patrones discriminatorios, persiguiendo caminos excluyentes.

“Utiliza de algoritmos para hacer las contrataciones. Pero esos algoritmos han aprendido de los seleccionadores. Esos algoritmos también son racistas. (...) incluso está por código postal. (...) Porque si vienes de [barrios gitanos] (...) ya saben que tienes un porcentaje alto de ser población gitana porque es un ghetto y no te van a contratar” (entrevista 19)

- **Nombrar y visibilizar el racismo:** aunque muchas personas no lo reconozcan, se necesita iniciar a evidenciar que hay episodios de racismo que van más allá de la xenofobia.<sup>16</sup> Si se conoce y se nombra lo que está pasando se puede actuar para construir una sociedad más incluyente de la cual todes pueden ser beneficiaries.

“(...) es mencionar y nombrar el racismo, realmente, nunca antes se había usado la palabra aquí, y menos en estamentos políticos. En el Ayuntamiento, en el Pleno, que se llame por su nombre, se hablaba de xenofobia, incluso aporofobia, fascismo... Bueno, se nombraban muchas cosas, pero nunca se nombraba el racismo. Y esto realmente es importante” (entrevista 26)

- **(Re)Humanizar el trabajo:** la explotación laboral nunca podrá ser un sistema legalizado a largo plazo. Es más, este fenómeno supone correr el riesgo de perder personal calificado y motivado que, además, podría aumentar la producción y la eficiencia en el ámbito laboral.

“(...) intentar llegar a o concientizar al empresario. (...) En general un 70% de los empresarios, ya de manera genérica, lo que está buscando es externalizar los servicios. Y entonces, con la externalización lo único que se consigue es la instrumentalización de las personas. O sea, las personas ya no son personas sino son un instrumento que se sirven. Se utiliza y se desecha. La deshumanización del trabajo es tremenda. (...) El viernes pasado vi, en una parada de autobús, un anuncio. (...) «No alquiles habitaciones que no sean legales» (...) [y] sacar una campaña similar en la que diga «No alquiles habitaciones en hoteles que externalizan». Por ejemplo, ¿no? O «No alquiles una habitación en algún hotel que no respetan los derechos laborales»” (entrevista 8)

- **Escuchar y dar voz a las destinatarias de leyes y políticas:** se necesita involucrar las voces de los diferentes sectores interesados o destinatarios de medidas legislativas o administrativas no solamente para garantizar la consecución de la democracia participativa y dar voz a todes les interesades sino también para entender qué medidas serían más efectivas y, en último lugar, para limitar una posible falta de aplicación o implementación ineficaz de estas mismas medidas.

“(...) al final se acaba materializando el feminismo como una sola voz. O puede ser un riesgo. Y creo, lo que pediría, sería que las personas que tienen poder legislativo en este ámbito escucharan a las mujeres que se dedican al trabajo sexual. (...) Creo que lo fundamental es escucharlas a ellas (...)” (entrevista 31)

- **Dar verdaderas oportunidades:** sobre todo en ámbito laboral, promocionar la diversidad, que, como se ha mencionado, puede promover una mejor producción y eficiencia y también tiene el potencial de mantener buenos niveles de salud mental. En este sentido, se necesitaría proveer oportunidades de entrada al mundo laboral no solamente a corto plazo sino también a medio o, aún mejor, a largo plazo.

“(...) el problema de adoptar esto como una ayuda pública, es que al final eso es algo temporal. (...) las ayudas vienen y van (...)” (entrevista 2)

- **Educación desde la infancia y seguir visibilizando:** la diversidad es parte de nuestro cotidiano y así se debería transmitir a partir de la niñez para promover el respeto hacia si mismo y todes les demás,

---

<sup>16</sup> Véase FRA (2018).



pero no de manera extemporánea o puntual sino de manera transversal y continuada. Al mismo tiempo, hay que actuar en la adultez para entender las raíces de los prejuicios y los estereotipos imperantes y empezar a romperlos para generar un círculo virtuoso de comprensión e inclusión con medidas y formaciones a largo plazo que incluyan también momentos para aclarar dudas y promover la comprensión mutua.

“(…) no aniràs a la mainadera de pàrvuls i els diràs... “Què és un pansexual?”. No, m’entens? Però jo crec que és importantíssim, ja des de petits, inculcar-los el respecte i sobretot la diversitat. Que no quedin encarrilats en masculí i femení, i home i dona. Com més petits els expliques, i més els expliques, en diferents graus, el ventall, doncs estem generant que pugi jovent molt més maco” (entrevista 37)

“(…) falta mucho de concienciación social, de que el empresario vea que sí que le pueden dar ayudas si contrata a personas del colectivo, pero luego tiene que tratarlas bien. Ver que están ahí, y asegurar que estén a gusto, y esto al final, tiene un trabajo muy importante de visibilización, de socialización de esas personas, de educación en la población... Hay que ponerse en serio en ello” (entrevista 7)

- **Asumir la transfobia y combatirla desde/a todos los niveles:** como en el caso del racismo, la transfobia es un sentimiento que nace a partir del desconocimiento que, a su vez, genera miedo y preconcepciones que no solamente son basados en ideas equivocadas, sino que también generan dolor y sufrimiento para otras personas. Generar momentos de encuentro y debate genuino y en buena fe a nivel escolar y en el ámbito laboral, ya sea en una empresa o, aún más importante, en un servicio público, involucrando a otros actores ya operantes en el territorio, podría ayudar a deconstruir la transfobia.

“(…) a la Translaboral de l’any passat, on vam assistir, una de les grans conclusions que se’n va traure de la jornada és que cal començar a treballar seriosament amb el teixit empresarial. És a dir, òbviament d’una banda és necessari poder donar més recursos als serveis d’inserció laboral destinats a persones trans, tant d’entitats com la nostra, com d’administracions públiques (...)” (entrevista 3)

“(…) si la Generalitat de Catalunya pogués d’alguna manera exigir a les empreses amb què col·labora que hi hagi per exemple un protocol de trànsit per a persones trans dins de l’empresa, un protocol de respecte a la identitat de les persones trans. (...) [que] les empreses que col·laboren amb la Generalitat, que són moltíssimes! Perquè la Generalitat de Catalunya evidentment té molts departaments. És el Govern català, per tant, jo crec que hi ha moltes maneres de poder incidir” (entrevista 3)

“Primero, darles un espacio para escucharlas [las mujeres/personas trans], porque no lo tienen, y entonces a veces, si hay algún proyecto es sin escucharlas. (...) Y luego yo creo que algo funciona bien son estos pisos de autoorganización, que vemos que aquí (...) funcionan, pero claro, tienes que ir con muchísimo cuidado, porque es lo mismo: nadie quiere tener un piso de prostitutas al lado” (entrevista 7)

- **(Re)Transformar unas instituciones públicas en lugares de vanguardia en temas de género:** las instituciones públicas que proveen servicios esenciales que cumplen con derechos fundamentales como la educación o la atención a la salud deberían transformarse en lugares de vanguardia, apertura y acogida de la diversidad de género sosteniendo medidas graduales y transversales de formación y lugares de debate que sean abiertos y, a la vez, seguros y confiables. Esto sería particularmente importante para aquellas instituciones más pequeñas, rurales, remotas y/o alejada de grandes centros urbanos con el fin de aportar conocimiento e intercambiar buenas prácticas donde normalmente no se conocen tanto.

“(…) pensem que cada persona que va a l’escola, també ve amb un bagatge cultural darrere (...) Trencar això, de vegades, per molt bona iniciativa que tinguin els professors, tampoc no és fàcil, no? És canviar molt i si no tens temps, i tens un dia a l’any, o 2 hores cada mig, doncs no faràs res! No és una cosa que estigui transversal, que estigui continuada, que d’alguna manera tu poguessis parlar a totes les assignatures de forma transversal (...)” (entrevista 17)

“(…) Que no se olvide. Que no se olvide la transversalidad del tema, igual del tema género, del tema igualdad a la hora de orientación o identidad sexual. Que no se olvide, que se vaya trabajando en los diferentes ámbitos y en los diferentes temas que se van tocando” (entrevista 25)

## 7 Referencias

- **Crenshaw K.** (1989) Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *The University of Chicago Legal Forum*, 140, 139-167.
- **Crenshaw K.** (1991) Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1279.
- **Dobinson I & Johns F.** (2014) Qualitative Legal Research. In M. Conville & W. Hong Chui (eds.) *Research Methods for Law* (16-45). Edinburgh University Press, second edition.
- **FRA-European Union Agency for Fundamental Rights.** (2018). Being Black in the EU. <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/being-black-eu>.
- **Joo, M., Lee, J., Kong, D. T. & Jolly, P. M.** (2022) Gender Diversity Advantage at Middle Management: Implications For High Performance Work System Improvement and Organizational Performance. *Human Resource Management*, 1-21. doi: 10.1002/hrm.22159.
- **Oesch, T. & DuVernet A.** (2020) Developing Women Leaders in Business: Research Insights and Best Practices. In E. V. Shabliy, D. Kurochkin & G. Y. A. Ayee (eds.) *Global Perspectives on Women's Leadership and Gender(In)Equality* (117-163). Cham: Palgrave Macmillan. doi:10.1007/978-3-030-41822-9.
- **Robson C. & McCartan K.** (2016) *Real World Research*. Wiley, fourth edition.

## 8 Otras fuentes de interés

- **Consorci d'Acció Social de la Garrotxa** (2020) [Diagnosi de les realitats de les persones LGBT+ a la Garrotxa](#)
- **Generalitat de Catalunya, Departament d'Igualdad i Feminisme** (2022) [Com podem incorporar la perspectiva LGBTI+ als serveis i recursos de la direcció general d'atenció a la infància i l'adolescència](#)
- **Generalitat de Catalunya, Departament d'Igualdad i Feminisme** (2023) [Guia pràctica per incorporar la perspectiva LGBTI+ a les residències i altres centres i recursos per a les persones grans](#)
- **Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies** (2019) [Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball](#).
- **Institut Català de les Dones & Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili** (2022) [Introduint la perspectiva de gènere interseccional a les estadístiques. Guia teoricopràctica](#)
- **Institut Català de les Dones** (2020) [Dossier estadístic Dones en el treball](#)
- **Institut Català de les Dones** (2021) [Dossier estadístic Dones en les TIC](#)
- **Institut Català de les Dones** (2022) [Dossier estadístic les Dones de Catalunya 2022](#)
- **Institut Català de les Dones** (2022) [Dossier estadístic Violències Masclistes 2022](#)

## Agradecimientos

La autora está sumamente agradecida a la División de Innovación, Investigación, Universidad y Museos de la Provincia Autónoma de Bolzano-Alto Adige por financiar este proyecto; a Víctor Merino Sancho y los otros compañeros de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la URV por su amable y constante apoyo a lo largo del proyecto; a los compañeros de Eurac Research por su gran sostén en la distancia; a todas las organizaciones y a las personas entrevistadas por su disponibilidad y su precioso tiempo; a Clara Esteve Jordà y Alexandre Moreno Urpi por todo su trabajo con las transcripciones; y por último, pero no menos importante, a Marouane Laabbas el Guennouni por las revisiones lingüísticas en castellano y en catalán. Sin todos ustedes, este proyecto no hubiera sido posible.

## Financiación

El proyecto «Interseccionalidad de Género y Etnicidad en la Participación Socioeconómica en Südtirol/Alto Adige y Cataluña en tiempos posteriores a la pandemia – InGEPaST» está financiado por la División de Innovación, Investigación, Universidad y Museos de la Provincia Autónoma de Bolzano-Alto Adige.