



Resultados y análisis del cuestionario para empleadas públicas de la ciudad de Cáceres.

Objetivo general del estudio

Identificar posibles **situaciones** o comportamientos discriminatorios, de acoso o violencia hacia las mujeres **lesbianas, trans, bisexuales e intersexuales y más (LTBI+)**, en los lugares de trabajo de **ámbito público** de la ciudad de **Cáceres**, ya sea por su identidad de **género** y/o por su **orientación sexual**.

Contacto

info@extremaduraentiende.org

+34 644 360 073

www.extremaduraentiende.org

@extremaduraentiende

Muestra del estudio

Veintidós funcionarias públicas anónimas de la ciudad de Cáceres

Colabora

Centros de trabajo públicos de la ciudad de Cáceres.

Entidades sindicalistas más representativas de Extremadura.

Subvenciona

Instituto Municipal de Asuntos Sociales.

Ayuntamiento de Cáceres.



Esta actividad está enmarcada dentro de este proyecto del año 2023 “*La diversidad LTBI+ en el empleo local: un acercamiento para implementarla*”, cuyo objetivo principal es analizar/detectar situaciones de discriminación por identidad de género y/o por orientación sexual hacia mujeres LTBI+ funcionarias públicas en la ciudad de Cáceres.

¿Por qué mujeres lesbianas, trans, bisexuales, intersexuales y más?

Además de ser la población objetivo de la entidad, cabe destacar la doble discriminación que se sigue sufriendo actualmente, por ser mujer y pertenecer al colectivo LTBI+.

¿Por qué en el ámbito público?

Hasta la fecha, se han recabado sobre todo datos sobre estas situaciones en el ámbito privado. Sin embargo, no se debe olvidar que en el ámbito público (como en cualquiera) puede haber personas o ambientes que reflejen o ejerzan este tipo de discriminaciones por identidad de género u orientación sexual.

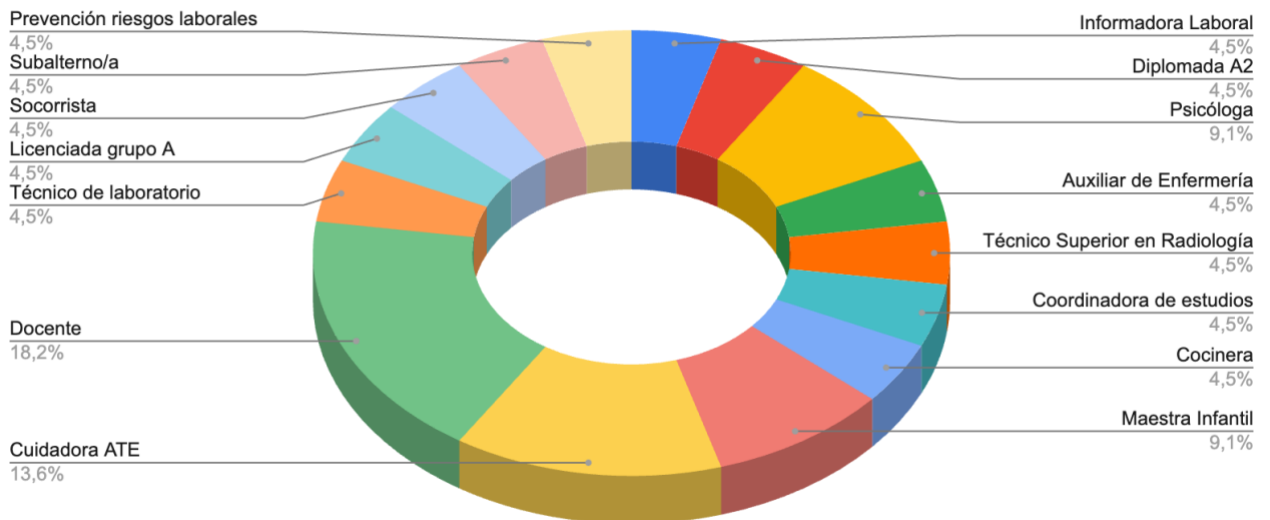
Por tanto, este estudio no solamente es positivo para las mujeres LTBI+ funcionarias públicas de Cáceres, pues también es para las mujeres LTBI+ en la ciudad de Cáceres que son atendidas diariamente en los distintos centros públicos.

Cabe destacar, que este proyecto es la continuación de su anterior versión del año 2022 “*Juntas en la búsqueda de empleo y en la mejora de la empleabilidad*”.

A continuación, se propone analizar de forma mixta (cuantitativa y cualitativamente) los resultados del formulario, seguido de las conclusiones.

PREGUNTAS GENERALES

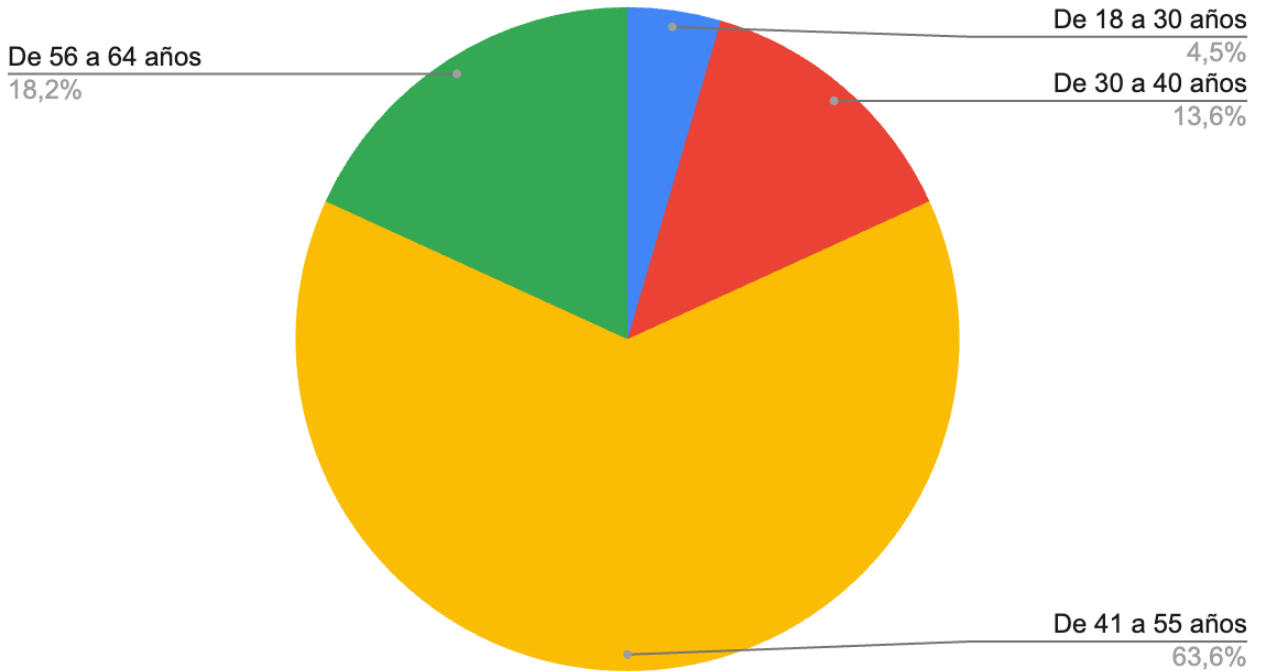
Puestos de trabajo



Como puede apreciarse en el gráfico, los puestos de trabajo más predominantes en la muestra son docente (tanto de instituto como universidad), cuidadora ATE, psicóloga y maestra infantil.

Por lo demás, teniendo en cuenta que son veintidós mujeres, se ha obtenido una muestra variada de puestos de trabajo.

Porcentaje de mujeres por rango de edad

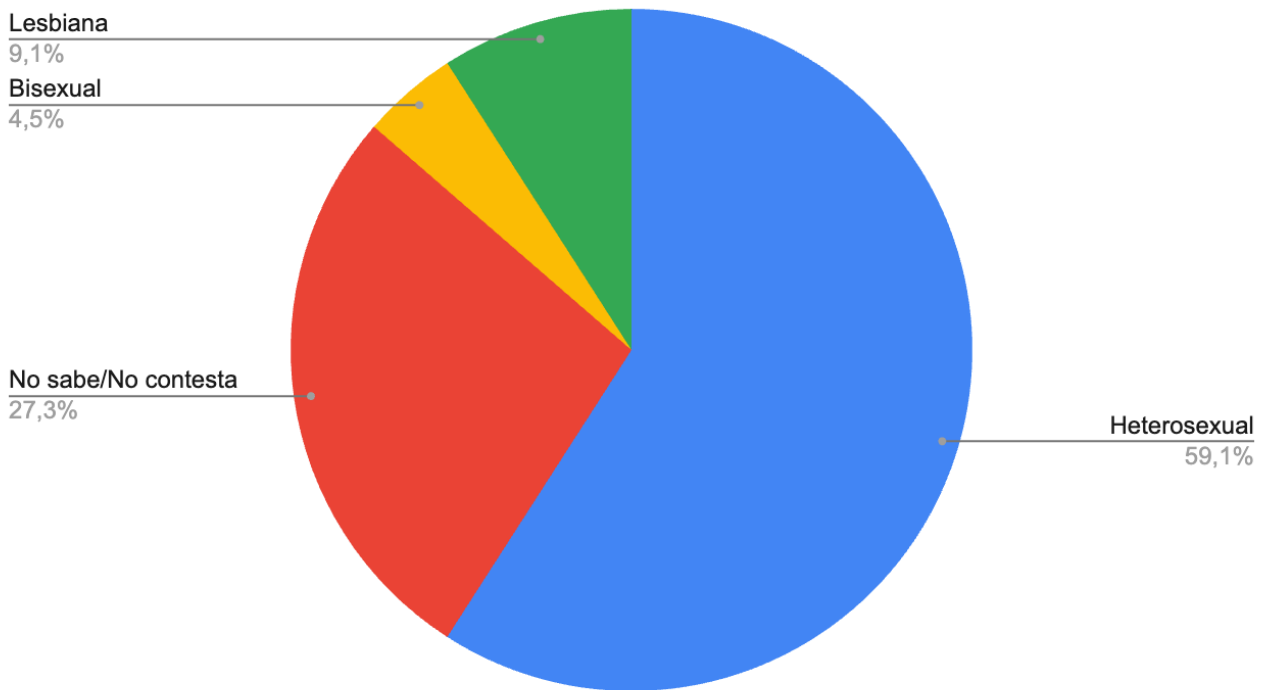


Las mujeres escogidas de forma anónima tienen la mayoría entre cuarenta y sesenta años aproximadamente, pues recordemos que debe estudiarse mucho y emplearse bastante tiempo para lograr este tipo de puestos de trabajo.

Además, no debemos olvidar que las mujeres aún están recuperándose del gran adoctrinamiento sufrido durante décadas, que enfocaba de forma patriarcal y machista que la mujer debe encargarse exclusivamente a los cuidados y las tareas domésticas.

De hecho, aún en las carreras y puestos de trabajo relacionados con los cuidados y las tareas domésticas, siguen teniendo mucho más porcentaje de mujeres que de hombres.

Todo esto provoca que la mujer deba actualizar sus conocimientos y habilidades si quiere alcanzar otros puestos de trabajo distintos de lo asignado a su rol, además de seguir encontrándose obstáculos dentro de los mismos, sobre todo a la hora de hablar de equidad de oportunidades.



Encontramos que un pequeño porcentaje de las encuestadas refleja ser lesbiana o bisexual, además de un 27,3% que no conoce su orientación sexual o identidad de género; o no se siente cómoda de expresarlo en el formulario anónimo.

Si bien es cierto que es entendible y normal que haya encuestadas que prefieran mantener ese dato como privado; cabe mencionar que ha sido especialmente complicado obtener respuesta sobre la identidad de género de las encuestadas, seguramente debido a que sigue habiendo confusión con la diferencia entre orientación sexual e identidad de género.

Esto nos ha complicado obtener respuesta explícitamente de alguna mujer trans funcionaria pública en Cáceres, bien porque no ha respondido ninguna mujer trans, o bien porque en el formulario no nos han especificado serlo.

Por tanto, algunos factores a tener en cuenta se quedan en el aire: ¿hay pocas mujeres trans que sean funcionarias públicas en Cáceres?, ¿tienen más obstáculos



para acceder a dichos puestos de trabajo y pueden desenvolver de forma libre su identidad en sus puestos laborales?

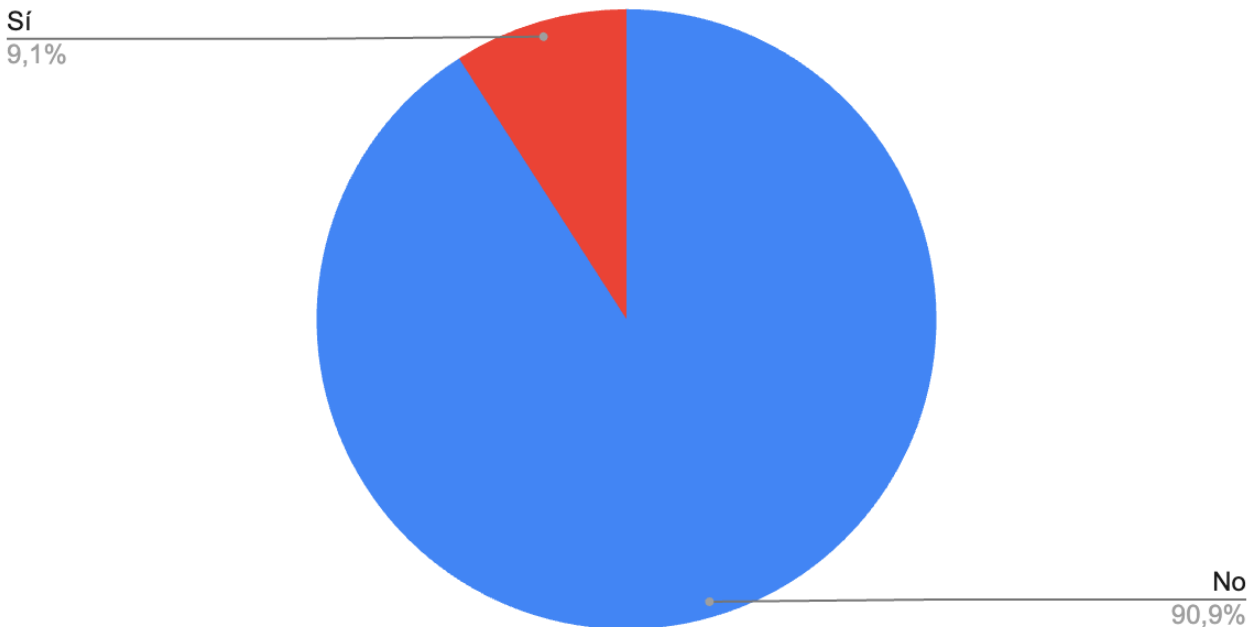
Es de vital importancia analizar estos factores, pues las mujeres trans se encuentran con una de las tasas de paro más altas del país y continúan sufriendo violencias machistas y LGTBfóbicas muy severas, que no solamente se refleja en las calles, sino en sus hogares, centros de estudios, puestos de trabajo, actividades externas...

No obstante, no debemos olvidar las variables que no controlamos a la hora de realizar una investigación de carácter social, y que debe aprenderse de las mismas, de cara a futuros proyectos e investigaciones.

Por ello, se propone para el siguiente proyecto 2024, poner más foco de atención en las mujeres trans funcionarias públicas de Cáceres, independientemente de su orientación sexual e independientemente de que trabajen en centros públicos o privados.

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LTBIFOBIA HACIA MUJERES EN EL TRABAJO

¿Te has sentido alguna vez en el trabajo discriminada por tu orientación sexual o identidad de género?



Aparentemente, podemos observar de forma cuantitativa que solamente un 9,1% afirma haber sufrido este tipo de discriminaciones. Debemos tener en cuenta que, en muchas ocasiones, los actos como burlas o comentarios sutiles pasan desapercibidos, aunque sí supongan un acto de LGTBifobia que vaya a acarrear consecuencias físicas y psicológicas para la víctima.

Por otro lado, se les pidió a las mujeres que respondieron sí haber sufrido este tipo de discriminación, que nos explicaran brevemente aquellos casos.

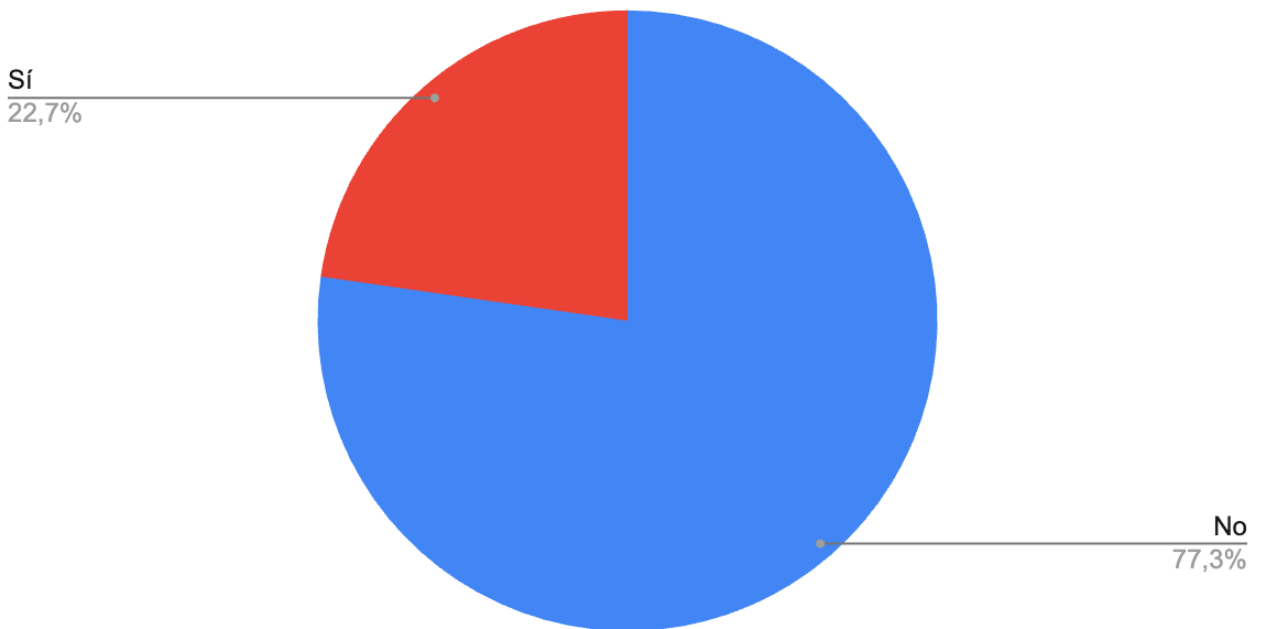
Una de ellas, expresa ser una mujer lesbiana que ha tenido que sufrir que den por hecho su heterosexualidad e identidad de género. Es decir que, por su aspecto, expresión de género, o cualquier otro detalle, se le ha prejuzgado en base a unos estigmas y estereotipos sociales.

Es decir, el 100% de casos detectados que sí han sufrido estas discriminaciones, han sido burlas y comentarios basados en roles de género y estereotipos de orientación

sexual que en muchas ocasiones ni si quiera se estaban cumpliendo o expresando abiertamente.

Por otro lado, otra de las encuestadas refleja ser una mujer heterosexual, pero que ha tenido que soportar que sus compañeros/as burlen, “sospechen” y comenten sobre otra orientación sexual basándose simplemente en estereotipos.

¿Has presenciado o conoces casos de discriminación por orientación sexual o identidad de género en tu trabajo?



Al no preguntar solamente si se ha sufrido, sino también si se ha presenciado este tipo de casos en el trabajo, se puede observar que el porcentaje de “Sí” aumenta, siendo este casi un 23%.

Situaciones detectadas de discriminación



- Migrantes LGTBI con necesidad de asilo
- Referirse de manera peyorativa a gente del colectivo LGTBI
- Bromas y críticas a una persona homosexual.
- Bromas y críticas a persona heterosexual por no vestir de forma normativa

Este es un resumen de las respuestas de algunas encuestadas, donde expresan qué tipo de situaciones de discriminación de este tipo han presenciado en la institución donde trabajan.

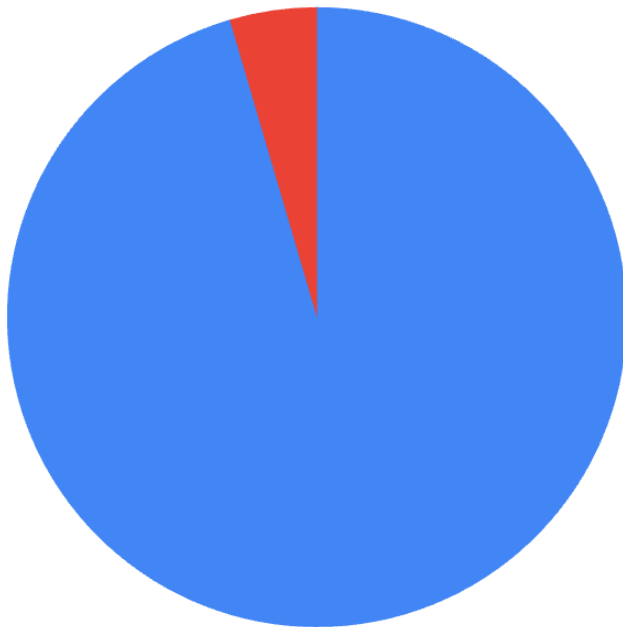
Se obtienen varios casos de bromas y críticas a alguien por ser homosexual o bisexual y además casos de personas migrantes LGTBI+ siendo discriminadas.

Una vez más, las encuestadas hacen saber cómo se ve reflejado que las bromas y críticas no van dirigidas exclusivamente hacia personas del colectivo LGTBI+. De hecho, en este caso en concreto se especifica que la causa es simplemente la forma “no normativa” que tiene esa persona de vestir. Por favor, bajo ningún caso se entienda como “no adecuada” para el trabajo.

Es decir, tanto en el caso de la persona que sí es del colectivo LGTBI+ como la que no, podemos resultar una causa y un efecto similares.

No solamente afecta a las personas LGTBI+ que viven su diversidad de forma visible y abierta, sino también a personas cis-hetero o más normativas que en algún pequeño detalle o en varios no cumplen con los estereotipos y roles de género.

¿Te sientes cómoda y segura para expresar abiertamente tu orientación sexual o identidad de género en tu entorno laboral?

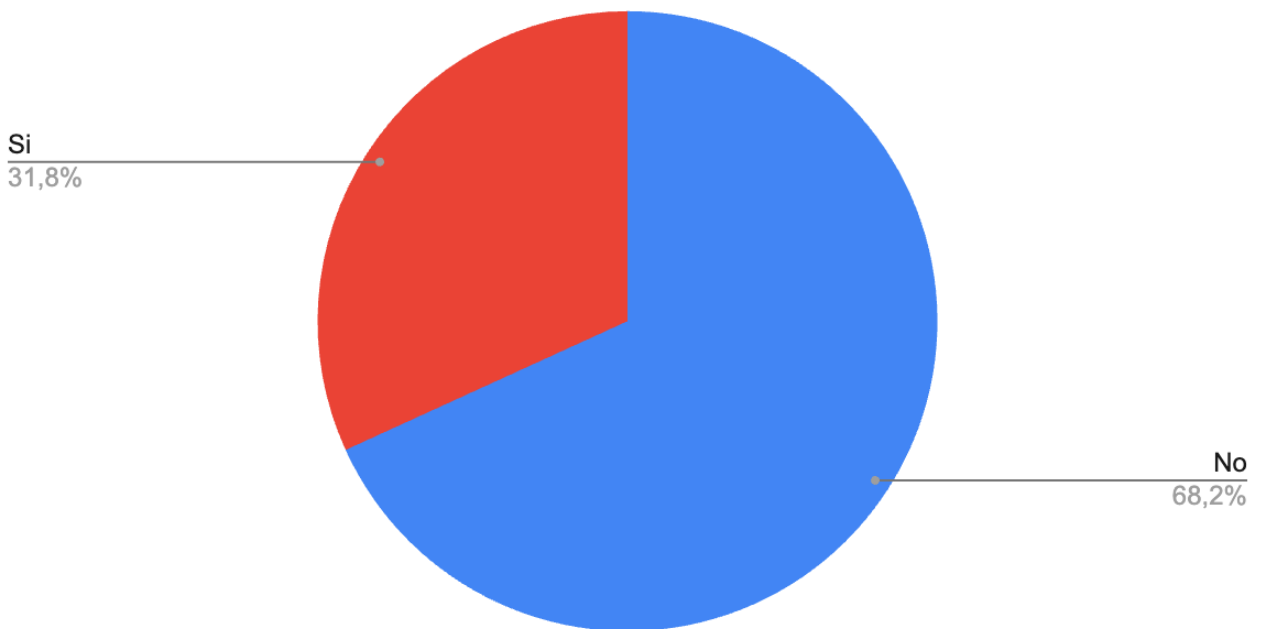


- Sí
- Depende con que área de trabajo

Todas las encuestadas se sienten seguras para expresar abiertamente su orientación sexual o identidad de género en su entorno laboral, excepto una de ellas, quien refleja que dependiendo de con qué área de trabajo.

PREGUNTAS RELACIONADAS CON POLÍTICAS, MEDIDAS Y RECURSOS DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS PARA ABORDAR ESTE TIPO DE DISCRIMINACIONES

¿Estás al tanto de las políticas o medidas implementadas por tu institución para prevenir y abordar la discriminación LTBI+?

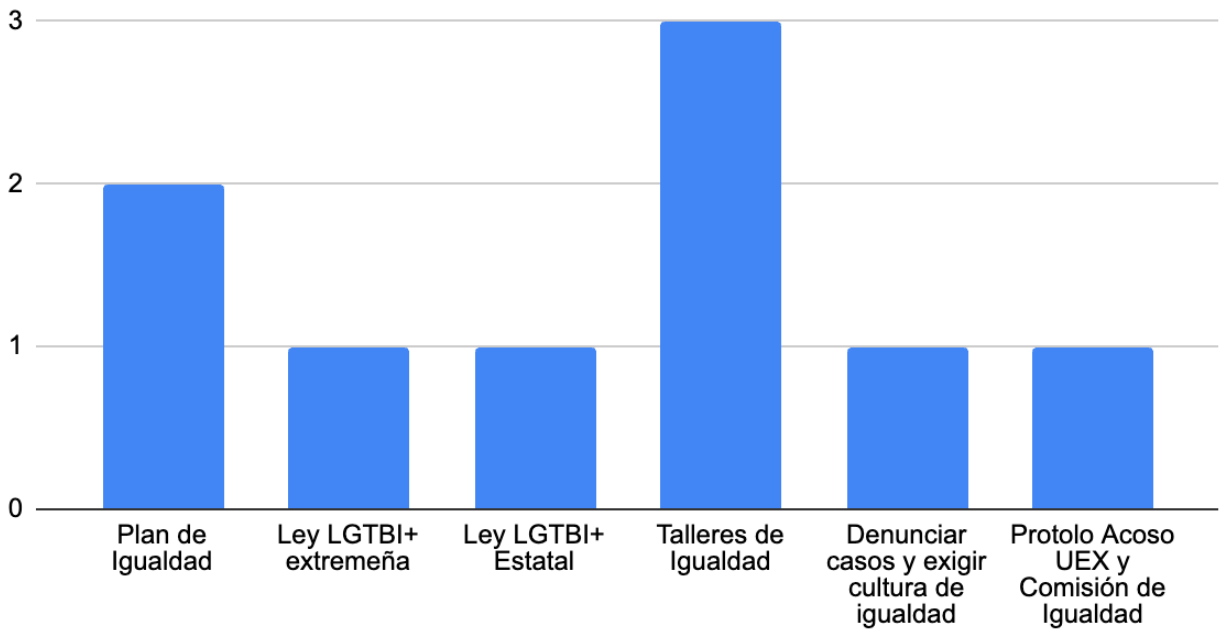


Casi un 70% de las encuestadas no conocen estas medidas. Varias de las mujeres que no las conocen son mujeres LTBI+.

Cabe destacar, que gran parte de las mujeres que afirman conocerlas, posteriormente no argumentan una política o medida propia de su institución, sino más bien una ley autonómica, estatal o recurso externo.

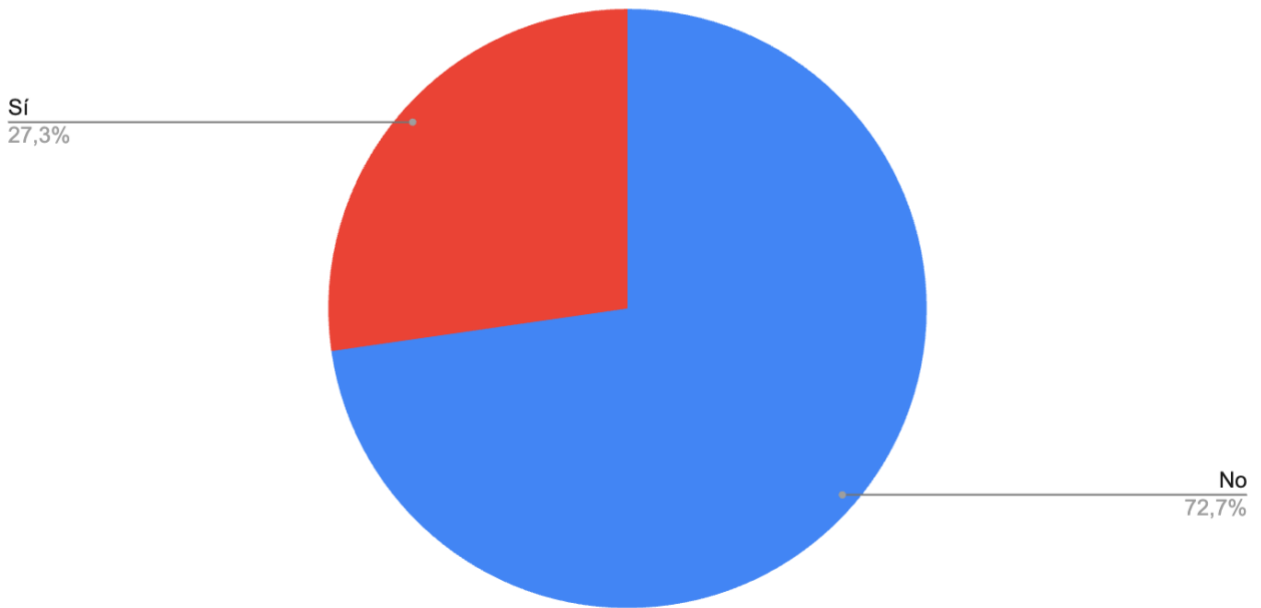
A continuación, se muestran dichas respuestas por número de personas que han argumentado qué medidas conocen.

Si respondiste "Sí", por favor, menciona algunas de estas políticas o medidas que conozcas.



Se puede observar de forma general, tres medidas internas de instituciones públicas y otras tres medidas externas autonómicas o estatales, como son las leyes LGTBI+ o el Plan de Igualdad.

¿Sabes qué recursos de ayuda están disponibles para las funcionarias públicas que sufren discriminación por orientación sexual o identidad de género en tu institución?

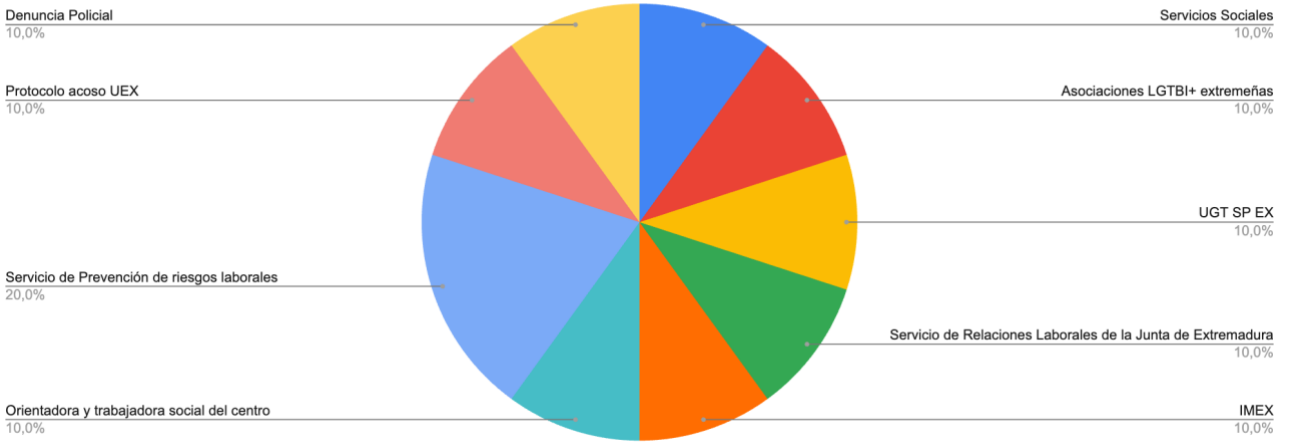


En una situación de discriminación de este tipo, se estima que la mayoría de las funcionarias de Cáceres (72,7%) no saben qué recursos tomar, algunas de ellas también mujeres LTBI+ funcionarias.

Las mujeres que alegan conocer qué recursos se ofertan en sus instituciones, alegan varias, pero una vez más no son todos recursos internos. Aun así, se considera que es positivo que conozcan medidas, sean o no mujeres LTBI+ y sean las medidas internas o externas, pues en muchas ocasiones, dependiendo de la situación, deberá acudir a unas o a otras.

(Ejemplo: Imagínese una situación de discriminación de este tipo, en una institución pública, que ya no es por parte de una persona, sino por gran parte de personas de la institución y, por tanto, ha de recurrirse a medidas/entidades mediadoras y profesionales que sean externas.)

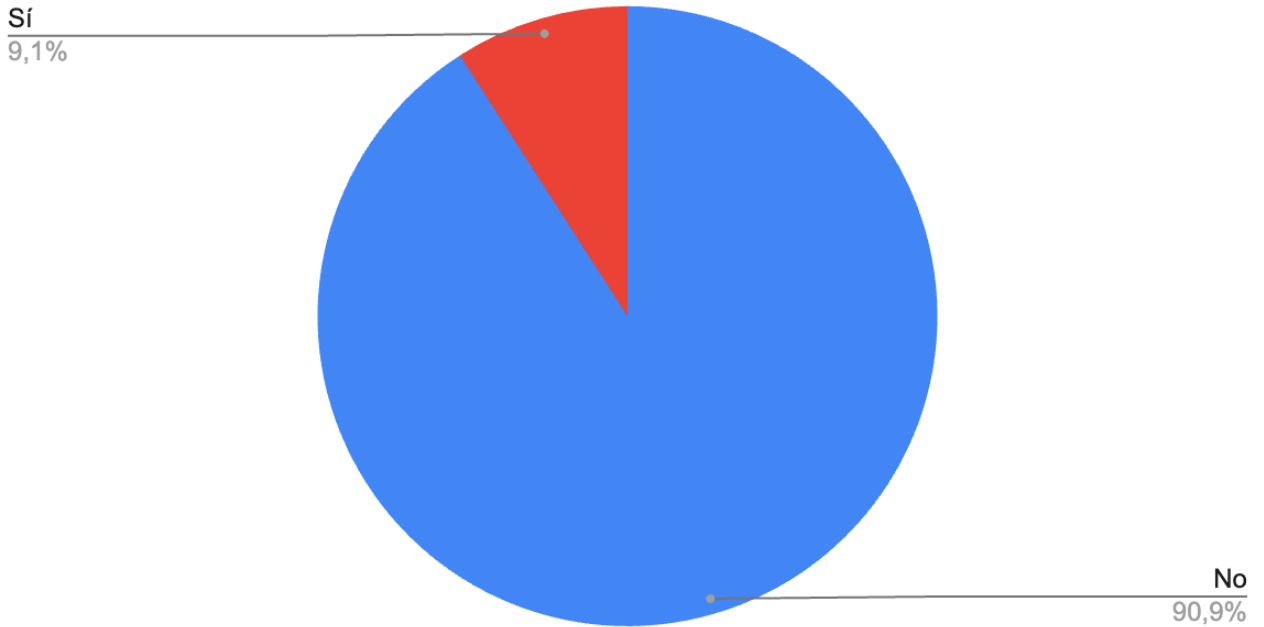
Si respondiste "Sí", por favor, menciona algunos de estos recursos o canales de ayuda que conozcas.



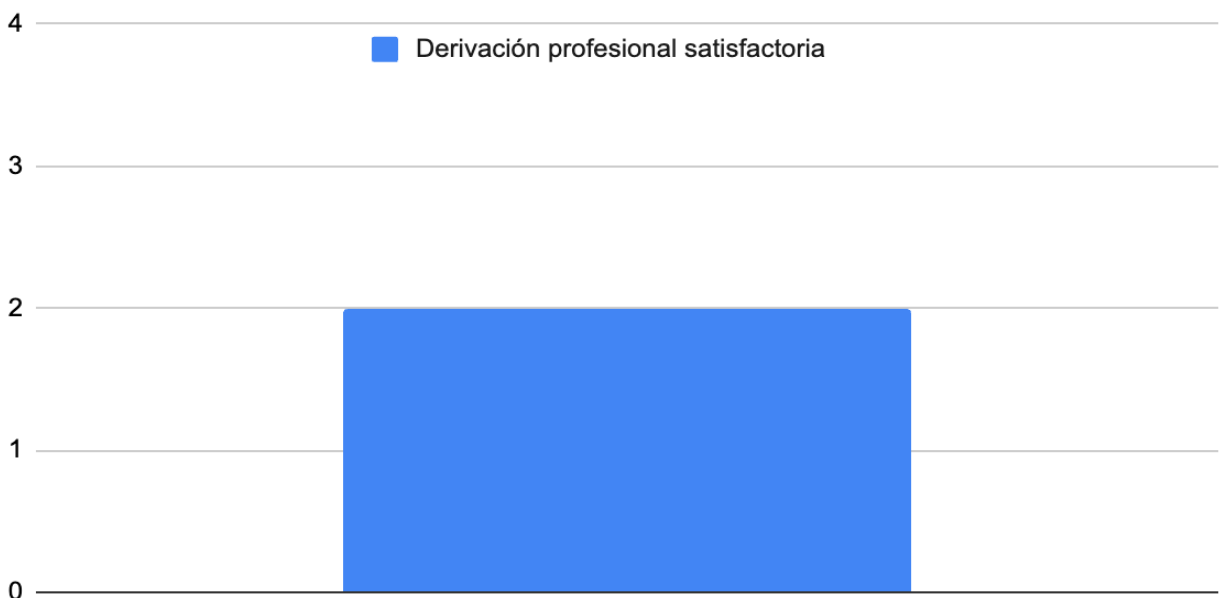
La medida más conocida es el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Y cabe destacar medidas internas propias, como el Protocolo de Acoso de la UEX. Como siempre, no deben olvidarse otras medidas como las entidades LGTBI+ extremeñas y las denuncias policiales o de otra índole.

En sí, se debe hacer hincapié simplemente en visibilizar la realidad y darle solución viable a el problema, de manera que en el ambiente de trabajo de las instituciones públicas destaque el respeto a la diversidad, en todos sus aspectos como ejemplo pionero para el resto de las entidades públicas y privadas.

¿Has utilizado alguno de estos recursos o canales de ayuda en caso de discriminación?

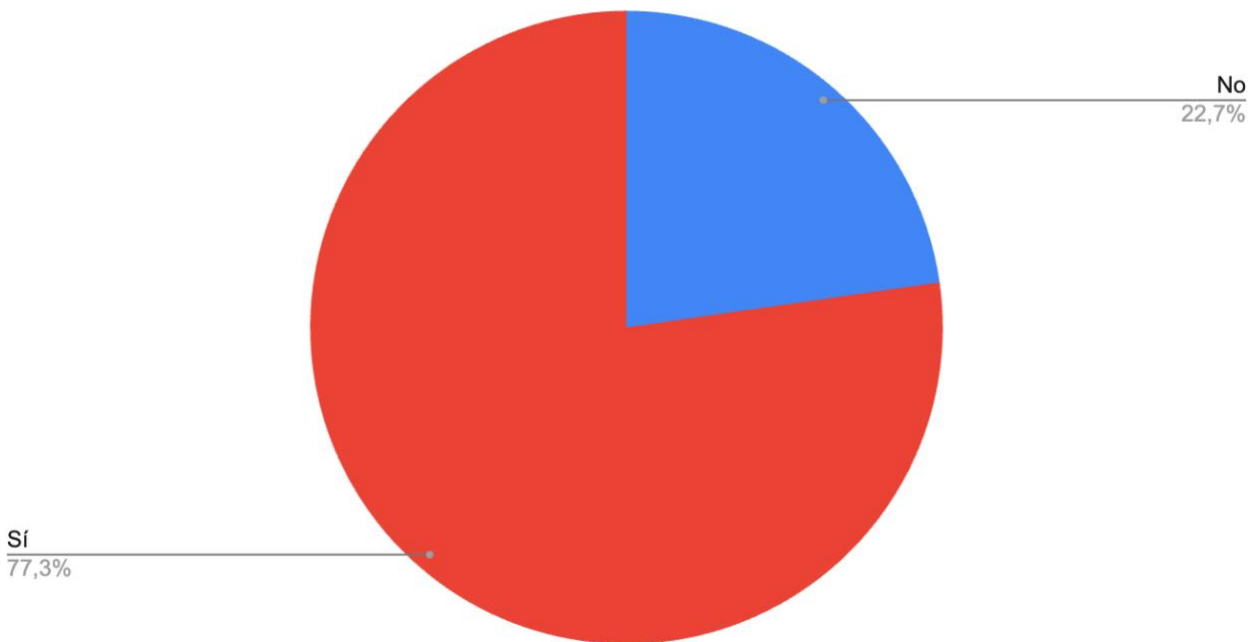


Si respondiste "Sí", por favor, describe brevemente tu experiencia y cómo te ayudaron.



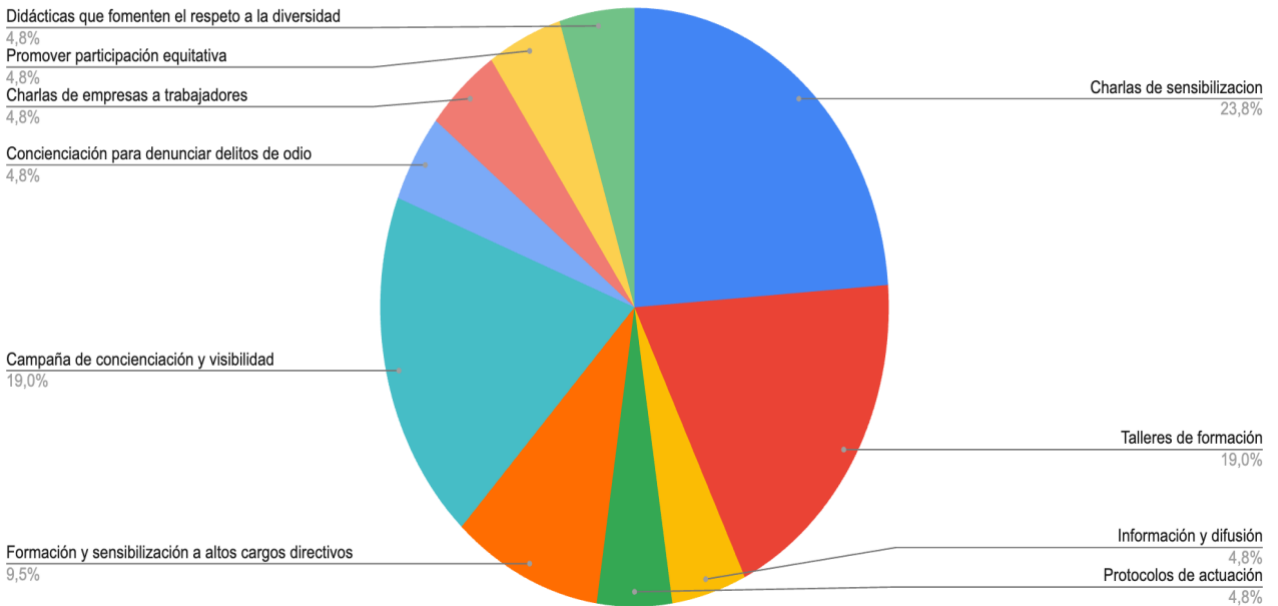
Dos funcionarias públicas responden haber utilizado alguno de estos recursos. No especifican cuáles, pero sí que argumentan haber recibido una derivación profesional satisfactoria, es decir, que se les resolvió el caso y que han podido continuar en sus puestos de trabajo como mujeres LTBI+ o mujeres cis-hetero con dignidad y siendo respetadas (Entiéndase cis-hetero como mujer que no es del colectivo LTBI+).

¿Consideras que se necesita una mayor sensibilización y capacitación en tu institución sobre la diversidad sexual y de género?



La gran mayoría de las encuestadas consideran que se necesita mayor sensibilización y formación sobre diversidad sexual y de género en sus instituciones.

Si respondiste "Sí", por favor, proporciona sugerencias o ideas sobre cómo se podría mejorar la sensibilización y capacitación en este tema.



Las tres medidas propuestas han sido las charlas de sensibilización, los talleres de formación y las campañas de concienciación y visibilidad de las mujeres LTBI+.

Además, muchas de las demás propuestas también son internas, de carácter transversal, cultural y social. Como promover la participación equitativa.

Realmente muchas mujeres funcionarias públicas de Cáceres son conscientes de las medidas y recursos que hacen falta en sus instituciones y muestran una actitud participativa a la hora de llevar a cabo estas acciones o recibir este tipo de contenido.

Por último, es de vital importancia mencionar que varias mujeres han destacado en el formulario que estas charlas de sensibilización y talleres de formación no deben ser realizado solamente por unas pocas trabajadoras, sino sobre todo por “altos cargos directivos que muchas veces tienen este tipo de actitudes o no conocen qué medidas tomar en estos casos, siendo ellos/as quienes muchas veces deben decidir qué hacer en esos momentos. A veces como no saben qué medidas tomar,



simplemente ignoran el caso”,

Téngase en cuenta que esto empeora la dignidad, la vida en general y la salud mental de la persona víctima de estas discriminaciones en su puesto de trabajo. Más aún cuando son varias discriminaciones como el machismo, el racismo y la LGTBIfobia.

CONCLUSIONES

Es necesario en futuras investigaciones y proyectos poner más el foco en las mujeres trans, sean funcionarias públicas o trabajen en entidades privadas.

Este tipo de discriminaciones estén interiorizadas en la sociedad es responsabilidad de todas, todos y todes y no afecta solamente a las mujeres LTBI+ sino a la sociedad en general, pues cualquier persona diversa o menos normativa las sufre día a día. Todo el mundo tiene derecho a desarrollarse como persona en sus puestos de trabajo sin tener menos derechos o libertades, ni mucho menos por su identidad de género u orientación sexual.

Las Instituciones públicas deben tener un carácter de intervención absolutamente interseccional, teniendo en cuenta las diferentes luchas y necesidades de los colectivos más vulnerables, creando medidas internas y promoviendo las externas para resolver este tipo de casos.

Es importante en futuros estudios analizar qué cargos concretamente y áreas de trabajo necesitan este tipo de intervenciones.

En general, hay más conocimiento sobre este tipo de situaciones y qué medidas tomar y cada vez estas medidas son más eficaces, pero se sigue necesitando mucha formación y sensibilización de forma transversal hasta los puestos directivos más altos.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE **ASUNTOS SOCIALES**
AYUNTAMIENTO DE CÁCERES



AGRADECIMIENTOS

Gracias al *Ayuntamiento de Cáceres*, concretamente al *Instituto Municipal de Asuntos Sociales*, por hacer posible este proyecto.

Especial mención a los *agentes sindicales* más significativos de la *Comunidad Autónoma de Extremadura* y los órganos que han ayudado en la difusión de los formularios y han participado en diversas actividades del proyecto.



INSTITUTO MUNICIPAL
DE **ASUNTOS SOCIALES**
AYUNTAMIENTO DE **CÁCERES**





INSTITUTO MUNICIPAL
DE **ASUNTOS SOCIALES**
AYUNTAMIENTO DE CÁCERES



**comisiones obreras
de Extremadura**