

INFORME 2020

**SITUACIÓN DE LAS MUJERES
LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANS
EN EL SECTOR PRIVADO**



MUJERES LTB

2020 SORORIDAD Y FEMINISMO

FELGTB Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	5
PERFILES.....	7
PERCEPCIÓN Y VISIBILIDAD.....	11
REALIDADES CIS Y REALIDADES TRANS.....	13
EXPERIENCIAS.....	15
NUESTRAS PROPUESTAS Y DEMANDAS.....	17

INTRODUCCIÓN

El ámbito laboral es un espacio de socialización fundamental en la vida de las personas y el tiempo de trabajo es, por su cotidianidad y su proximidad, una clave vital para visibilizar al colectivo de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), en general, y a las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales, particularmente (en adelante, mujeres LTB). Por este motivo, en un **año 2020 de Mujeres LTB: Sororidad y Feminismo**, desde la FELGTB creemos fundamental hacer patente la **percepción de la realidad que ellas tienen en el marco del sector privado** así como hacer públicas sus **discriminaciones, necesidades y reivindicaciones**.

Aunque desde mediados de los años 80 se han puesto en marcha muchas iniciativas para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral, la realidad es que **la desigualdad sigue siendo una realidad**.

En España, la distancia que separa el sueldo de las mujeres del de los hombres es del 22 % según el INE. La presencia de mujeres en los cargos directivos continúa siendo bajísima (tan solo el 5% de empresas tienen a una mujer como CEO, primera responsable ejecutiva) en comparación a la de los hombres, según el CS Gender 3000, el informe que elabora el Instituto de Investigación de Credit Suisse (CSRI). Además del sistema machista en el que vivimos, debemos tener en cuenta que la LGTBIfobia es una discriminación que genera importantes riesgos psicosociales en quienes la sufren, por lo que la prevención del acoso laboral por este motivo debería formar parte también de las políticas de prevención de riesgos laborales de cada organización.

Para la FELGTB es un objetivo fundamental lograr que **todo espacio de la sociedad sea un lugar seguro para todas las personas**, independientemente de su orientación sexual, su identidad y expresión de género y/o su realidad familiar. Por eso, el **Informe 2020 Situación de las mujeres Lesbianas, bisexuales y transexuales en el sector privado** debe servir como una herramienta para que las **empresas y administraciones públicas** no se enfrenten solas a la hora de **combatir la LGTBIfobia** en sus espacios y cuenten con información fiable y actualizada de la situación de las mujeres LTB en el sector privado de este país.

Además, y de manera complementaria, este informe debe visualizar la importancia de **trabajar contra la discriminación laboral a través de la creación, desarrollo y/o fortalecimiento de programas de inserción laboral para personas trans**, de manera general, y especialmente para **mujeres transexuales** porque las cifras que aquí se recogen muestran claramente la desigualdad existente entre las mujeres cissexuales y las transexuales.

El presente informe, analiza a través de una muestra de **229 respuestas** (de 239 obtenidas) de mujeres LTB algunos elementos clave para entender la posición social que ocupan en la actualidad dichas mujeres en el sector privado a través de variables de visibilidad, estabilidad económica, años en la empresa o situación personal y familiar. Además, incluye nuestras principales demandas para mejorar la cotidianeidad de la realidad de las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales en el sector privado.

Las mujeres LTB sufren en el ámbito laboral cuanto menos **dos discriminaciones fundamentales**, la primera **como mujeres**, como demuestran las cifras antes citadas, a la que suman el **estigma social de ser lesbiana o bisexual y, en el caso de ser mujeres transexuales, también el de su identidad de género**. Por consiguiente, la brecha salarial, el suelo pegajoso o los techos de cristal son realidades a las cuales también se enfrentan estas mujeres.

PRINCIPALES CONCLUSIONES

A lo largo de este informe hemos visto cómo es una necesidad implantar **medidas dirigidas a erradicar la discriminación machista, lesbofóbica, transfóbica y bifóbica dentro del sector privado**. En concreto, son **las mujeres transexuales el grupo más vulnerable** dentro del acrónimo “mujeres LTB”, una vulnerabilidad que responde a dos factores, el primero, debido a su propia realidad trans, y el segundo, a consecuencia de la capacidad que tienen las mujeres transexuales en el manejo de recursos y estrategias para afrontar la transfobia. En este sentido, es fundamental para este grupo contar con una gran capacidad de previsión, resistencia y sobreposición a la discriminación con la que cuentan.

El 29.4% de las mujeres que han respondido a este estudio cuentan con personas a su cargo, bien sean ascendientes o bien sean descendientes, porcentaje nueve puntos mayor a las respuestas obtenidas en relación a si el salario obtenido por su trabajo les permite vivir con dignidad. En este sentido, no sólo contar con personas a su cargo hace difícil llegar a fin de mes o cubrir necesidades básicas, sino que se entrevistó claramente que los salarios obtenidos son insuficientes como para llamarse “dignos”. En este sentido, son las mujeres transexuales, de nuevo, las más vulnerables.

Se constata también un esfuerzo por parte de muchas empresas por implementar espacios seguros y redes LGTBI pero a falta de un muestro más representativo, nos preguntamos si las redes LGTBI son todo lo eficaces que pretenden ser, ya que en el caso de las mujeres LTB participantes de este estudio ofrecen más seguridad otros factores de seguridad para hacerse visibles en el entorno laboral como son las condiciones del contrato.

Los niveles de discriminación son muy altos, bien sean reales o percibidos, dado que la mitad de las respuestas recibidas alarman de que **han sufrido acoso laboral en un 50%**. Además, 1/5 parte de las respuestas obtenidas afirma haber perdido una promoción interna y casi una de cada tres respuestas obtenidas nos dicen que fueron despedidas o no se les renovó un contrato por ser lesbianas, bisexuales o transexuales.

Este hecho nos lleva a un punto esencial de este estudio y es que tan **solo el 37% de las mujeres que han respondido a este estudio son visibles en el entorno de trabajo**. La visibilidad, además de ser una postura de reafirmación de la dignidad humana basada en mostrarse tal y como se es y no tal y como la sociedad quiere que se sea es la culminación del derecho a ser una misma o uno mismo.

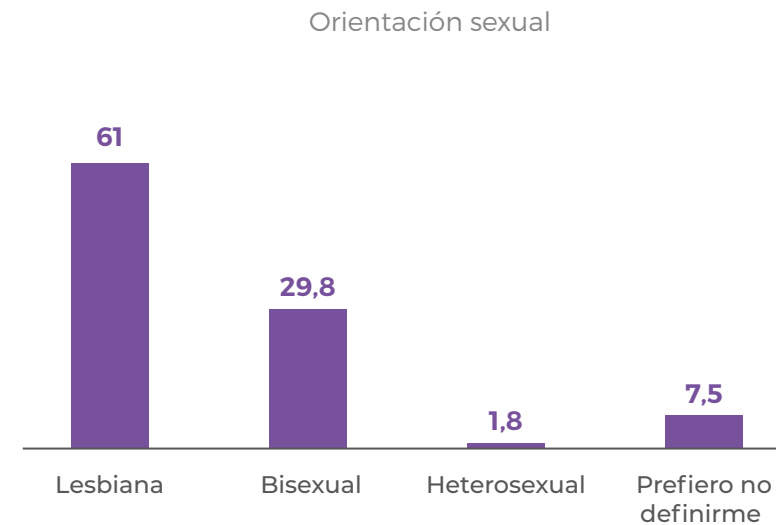
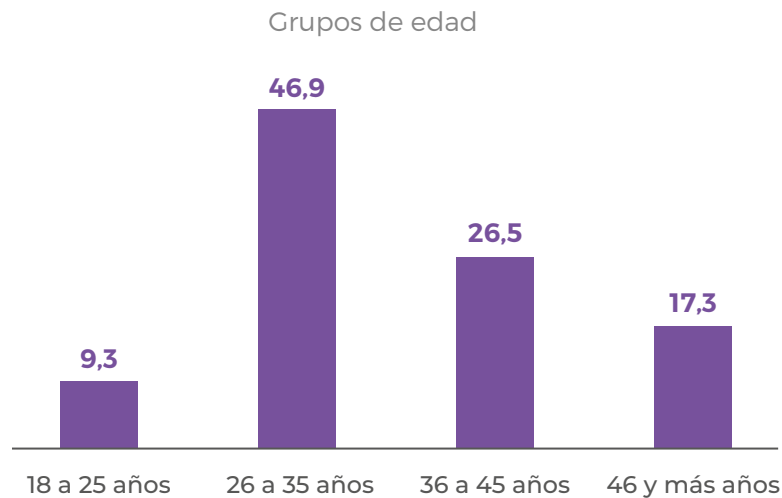
En el caso de las personas LGTBI la decisión de si compartir o no determinada información personal como con quién se viaja, con quién se vive, si se tiene hijas/os, etc. no se plantea como una cuestión de discreción o de deseo de salvaguardar la intimidad. Se plantea como una barrera preventiva, como una medida de precaución ante la sospecha de que revelar esta información puede ser perjudicial para la propia carrera profesional o para las relaciones que se establezcan en el entorno laboral. Por ello, quien quiera visibilizarse, debería poder hacerlo con la absoluta garantía de que su orientación sexual, su realidad familiar o su identidad o expresión de género no va a influir de ninguna manera, ni para bien, ni para mal, en su consideración como trabajador ni en el estatus que posee, o aspira a poseer, en su lugar de trabajo. Esta falta de visibilidad supone, ya no solo una pérdida de eficiencia profesional por el tiempo y esfuerzo dedicado a ocultar su realidad y estar “en alarma constante” sino que supone un riesgo para potenciales discriminaciones.

PERFILES

En el estudio, la edad media de las mujeres participantes es de 36.02 años, siendo la menor de 18 años y la mayor de 63. Las mujeres de entre 26 y 35 años son las que más han participado en el estudio (46.9% de las respuestas).

Se han eliminado 10 casos correspondientes a mujeres cissexuales heterosexuales por no formar parte del colectivo de mujeres LTB.

El 61 % de las respuestas corresponden a mujeres lesbianas, el 29.8 % a mujeres bisexuales, el 1.8 % a mujeres heterosexuales y el 7.5 % ha preferido no definirse. En cualquier caso, todas esas respuestas han correspondido a mujeres cissexuales (90.4%) y a mujeres transexuales (9.6%).



El **nivel formativo** de las mujeres LTB que han respondido al estudio nos dice que el 78.8 % de ellas tiene una enseñanza superior, el 19.5 % una enseñanza secundaria y casi el 2 % se sitúa por debajo. El peso en la muestra de mujeres cissexuales es importante a la hora de hacer nuestros análisis, porque es la más amplia. Es reseñable la importancia que aquí tiene la brecha digital ya que no todas las personas tienen acceso a recursos tecnológicos para realizar este estudio. En este sentido, el 1% de las mujeres cissexuales cuentan con formación básica frente a un 4.8% de las mujeres transexuales.

Preguntadas por la situación en la que se encuentran en relación a los **ingresos obtenidos**, las participantes en el estudio, teniendo en cuenta que los ingresos para cubrir necesidades básicas están actualmente estipulados en 700 € netos al mes en España, responden en un 2.2% que no llega a fin de mes, un 5.3% que no llegan a cubrir sus necesidades, mismo porcentaje en el cual otras se ven obligadas a compartir gastos, un 11.1% afirma poder cubrir sus necesidades básicas y a casi un 20% (19.9%) le permite tener unos ahorros.

Al 23.9% le permite vivir holgadamente y tener unos ahorros y al 32.3% le aporta la cantidad para vivir y poder satisfacer algún capricho.

De las mujeres que han respondido al estudio, el 35.1 % convive con su pareja, el 21.1 % vive sola, el 17.5 % vive con ascendientes, el 14.5 % comparte la vivienda con otras personas, el 10.1% lo hace con su pareja y descendientes y el 1.8% lo hace sola con sus hijas e hijos.

Parece, vistos los resultados, que cuanto menor es la jornada laboral más se expresa en términos porcentuales la relación con el hogar de origen o con el hecho de compartir hogar; pudiendo existir una clara relación entre la emancipación y la edad. En este sentido, no podemos confirmar una relación clara de necesidades de conciliación específica por el hecho de ser mujer LTB.

Existen también dos factores fundamentales en todo estudio de ámbito laboral: el primero, la formación de las trabajadoras y su relación con la categoría profesional, y el segundo, su relación con la situación de convivencia de estas mujeres. En esta misma línea, los grupos profesionales de mayor nivel poseen el porcentaje más elevado en contratación indefinida de 3 y más años y del grupo profesional más elevado.

Trabajo digno

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como “trabajo decente” aquel que genera un justo ingreso, ofrece seguridad en el lugar de trabajo a la trabajadora o trabajador, asegura su protección social, también a las familias, posibilita que puedan expresar libremente sus opiniones y garantiza la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la igualdad de oportunidades para ambos géneros. Por consiguiente, la existencia de un **trabajo digno está supeditada a la coexistencia de condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad humana para todas las personas.**

El trabajo digno no debería ser un reto para las empresas, sino que debería ser la base de cualquier trabajo. Por ello, si analizamos los factores en los cuales se asienta el trabajo digno veremos que el ocultamiento de la orientación sexual y/o la identidad de género chocan de frente con varios de estos factores, a saber: salario justo, trato adecuado, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, salud y seguridad en el trabajo, protección frente a la discriminación, formación y conciliación.

Según los datos obtenidos en este estudio, las mujeres cissexuales no llegan a final de mes en un 2.5%; se ven obligadas a compartir gastos en un 4.4%; no llegan a cubrir sus necesidades básicas en un 4.9% y sí las cubren en un 10.3%. Mayoritariamente, su salario les permite una cantidad para vivir y satisfacer algún capricho en un 34.3%; les permite tener unos ahorros en un 19.1% y, en un 24.5% les permite vivir holgadamente y contar con ahorros, datos que llaman mucho la atención cuando los comparamos con la realidad de las mujeres transexuales participantes de este estudio.

El doble de ellas (9.1%) no llegan a cubrir sus necesidades básicas, el 13.6% (frente al 4.4%) se ven obligadas a compartir gastos, un 18.2% afirma tener una cantidad que le permite cubrir sus necesidades básicas (frente al 10.3%) y un porcentaje idéntico afirma poder vivir holgadamente y tener ahorros (cuatro puntos porcentuales menos). El único ítem en el que la percepción subjetiva de las mujeres transexuales es más positiva con respecto a las respuestas de las mujeres cissexuales es que el 27.3% de estas mujeres afirma contar con algunos ahorros, frente al 19.1% de las mujeres cis.

Teniendo en cuenta que los ingresos para cubrir necesidades básicas son de aproximadamente 700€ netos al mes, ¿cómo dirías que son los ingresos que obtienes por tu trabajo?

	Me permite vivir holgadamente y tener ahorros	Me permite tener ahorros	Me aporta la cantidad para vivir y satisfacer algún capricho	Me aporta la cantidad justa para cubrir necesidades básicas	No llego a fin de mes	Me veo obligada a compartir gastos	No llegan a cubrir mis necesidades básicas	Total
MUJERES CIS								
RECuento	50	39	70	21	5	9	10	204
% MUJERES CIS	24,5%	19,1%	34,3%	10,3%	2,5%	4,4%	4,9%	100%
% dentro de nivel formativo	92,6%	86,7%	95,9%	84%	100%	75%	83,3%	90,3%
MUJERES TRANS								
RECuento	4	6	3	4	0	3	2	22
% MUJERES TRANS	18,2%	27,3%	13,6%	18,2%	0%	13,6%	9,1%	100%
% dentro de nivel formativo	7,4%	13,3%	4,1%	16%	0%	25%	16,7%	9,7%
RECuento	54	45	73	25	5	12	12	226
TOTAL	23,9%	19,9%	32,3%	11,1%	2,2%	5,3%	5,3%	100%

PERCEPCIÓN Y VISIBILIDAD

Visibilizarse como lesbiana o bisexual, cissexual o transexual, viene acompañado de prejuicios, rechazo y discriminación, llegando en casos extremos a agresiones físicas y/o psicológicas. Por eso es fundamental no sólo luchar por los derechos de las mujeres LTB sino además visibilizar y normalizar estas realidades y establecer **referentes positivos** para aquellas que no se atreven a salir del armario.

Acabar con la espiral de silencio generada en torno a las mujeres LTB no es sencillo y, como podemos observar de los datos obtenidos en este estudio, depende, entre otras cosas, de la seguridad que se tenga con respecto al puesto de trabajo.

En este sentido, un 37% de las mujeres que han respondido al estudio son visibles en el entorno de trabajo (11% lo son en el ámbito laboral y el 26% lo son en todos los ámbitos de su vida) y casi la mitad de ellas (47.4%) considera que son igual de visibles que los hombres GBT frente a un 39.9% que considera que lo son menos.

El 23.8% de las mujeres participantes no son visibles en el entorno laboral y, del restante, su visibilidad ha dependido mucho de la estabilidad y la seguridad que tenían en su puesto de trabajo: el 37.9% lo ha hecho un tiempo después de incorporarse al puesto de trabajo y el 29.1% lo hizo desde el momento en el que se incorporó.

En opinión de las mujeres LBT participantes del estudio, ocultan su orientación sexual y/o su identidad de género en el ámbito laboral debido a las siguientes razones: el 21% por miedo a represalias, el 20% para evitar bromas y burlas, el 16% para evitar el aislamiento social, el 14% para evitar rumores, el 13% por miedo a no poder optar a ascensos, el 8% por miedo al despido, el 7% debido a comentarios negativos que puedan hacerse y tan solo el 1% no cree que existan causas por las cuales las mujeres LTB ocultan su orientación sexual y/o identidad de género en el sector privado.

Contar con **cierta seguridad o trabajar en espacios seguros** son claves esenciales para la visibilidad de las mujeres LTB que han respondido al estudio. De ellas, casi la mitad (46.2%) tienen una antigüedad en la empresa de tres o más años, una cuarta parte (25.3%) la tienen en el espacio de 1 a 3 años y casi el 30% de las respuestas obtenidas (28.5%) llevan menos de un año de antigüedad en la empresa. En esta misma línea, es también interesante resaltar que el 65% de las mujeres LTB que han participado en el estudio cuentan con contratos indefinidos, el 5.8% lo tienen fijo discontinuo, siendo $\frac{1}{4}$ (25.2%) de los resultados obtenidos, un contrato temporal, y un 4% un contrato en prácticas o una práctica remunerada.

Analizando los datos del estudio, nos preguntamos en un principio si existía una relación causal entre el factor “antigüedad” y el factor “visibilidad” y no encontramos datos de suficiente fortaleza como para poder realizar afirmaciones, lo que nos llevó a analizar la relación “visibilidad” y “tipo de contrato”. Atendiendo a estos datos, sí sabemos que ocultan su identidad de género y/o su orientación sexual mayoritariamente aquellas mujeres cuyos contratos son en prácticas (55,6%), seguidas de las que cuentan con contratos fijo- discontinuos (38,5%), temporales (24,6%), y, en último lugar, indefinidos (19,2%).

En contraposición a estas cifras, revelaron su identidad de género y/o su orientación sexual en la empresa aquellas mujeres que ya llevaban un tiempo en su puesto de trabajo y cuyos contratos son indefinidos (42%), temporales (31,6%), fijo - discontinuos (30,8%) y en prácticas (22,2%).

Haciendo una comparativa con el Informe [Transexualidad en España: Análisis de la Realidad Social y Factores Psicosociales Asociados](#), encargado por la FELGTB a la Universidad de Málaga y coordinada por Juan Manuel Domínguez Fuentes en 2011, primera investigación de estas características realizada a nivel estatal, el 55,9% de las personas encuestadas señaló haber tenido algún tipo de conflicto en el trabajo al hacer pública su transexualidad. Datos que, nueve años después, no se diferencian tanto con los obtenidos en este estudio.

REALIDADES CIS Y REALIDADES TRANS

Si algo es altamente llamativo dentro de este estudio son los **diferentes resultados** obtenidos cuando cruzamos las variables **entre las respuestas de las mujeres cis**, lesbianas o bisexuales y los obtenidos por **las mujeres transexuales**, sean estas heterosexuales, lesbianas o bisexuales.

Con respecto a su nivel formativo, observamos que mientras el 93.8% de las mujeres cissexuales cuenta con enseñanza superior, en el colectivo de mujeres transexuales este porcentaje se limita al 6.2%. En el caso de la FP y/o enseñanza secundaria, mientras el 79.5% de las mujeres cis que han respondido al estudio cuentan con titulación, en el caso de las mujeres transexuales ese porcentaje disminuye hasta el 20.5%.

¿Cuál es tu nivel formativo?

	Sin estudios	Enseñanza primaria/básica	Enseñanza secundaria/FP	Enseñanza superior	Total
MUJERES CIS					
RECuento	1	2	35	167	205
% MUJERES CIS	0,5%	1%	17,1%	81,5%	100%
% dentro de nivel formativo	100%	66,7%	79,5%	93,8%	90,7%
MUJERES TRANS					
RECuento	0	1	9	11	21
% MUJERES TRANS	0%	4,8%	42,9%	52,4%	100%
% dentro de nivel formativo	0%	33,3%	20,5%	6,2%	9,3%
RECuento	1	3	44	178	226
TOTAL	0,4%	1,3%	19,5%	78,8%	100%

De nuevo, conviene hacer una mención especial a la realidad que estas mujeres han vivido en el desarrollo de sus identidades en los centros educativos, para quienes en muchos casos, en lugar de haber sido espacios seguros se convirtieron en lugares donde debían ocultarse y/o sufrían situaciones de acoso grave que las expulsaba sistemáticamente del sistema educativo.

La **categoría profesional** que ocupan las mujeres transexuales participantes del estudio difiere mucho de las respuestas de las mujeres cissexuales.

Mientras que el 2% de estas últimas declaran que no requieren de ningún tipo de formación para desarrollar su trabajo, en el caso de las primeras el porcentaje es del 13%. El 6.8% de las mujeres cissexuales tienen una formación básica obligatoria y, en el caso de las mujeres transexuales, es de un 4.5%. Un 50% de las mujeres transexuales cuentan con formación secundaria o FP, frente a un 22.4% de mujeres cissexuales. Un 13.6% de las mujeres transexuales requieren de formación universitaria de grado medio (frente a un 28.3% en el caso de las mujeres cissexuales) y, frente a un 40.5% de mujeres cissexuales que cuentan con formación universitaria nos encontramos con un 18.2% con respecto a sus iguales transexuales.

El 27.6% de las mujeres cissexuales participantes del estudio tienen una antigüedad menor a un año en la empresa, frente al 36.3% de las mujeres transexuales, una de cada cuatro mujeres cissexuales (25.1%) llevan entre uno y tres años, porcentaje muy parecido al de las mujeres transexuales (27.3%) y, frente a casi la mitad de las mujeres cissexuales participantes (47.3%), el 36.4% de las mujeres transexuales llevan un mínimo de tres años.

A través de estos, constatamos que **la precariedad de las mujeres transexuales**, en este sentido, se ve reflejada en la **menor formación**, en términos generales, y por consiguiente también en una **menor antigüedad en la empresa**. Esta precariedad se traduce en **inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía** de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna.

EXPERIENCIAS

De todas las respuestas recibidas, es **alarmante que el 50% de ellas constaten que han sufrido acoso laboral**, el 22.2% asegure haber perdido una promoción interna y un 27.7% fuera despedida o no se le renovara un contrato por ser una mujer lesbiana, bisexual o transexual. Aun con estas cifras alarmantes, el 84.6% no ha dejado su trabajo pese a la incomodidad que le producía el entorno laboral, frente a un 15.4% que sí lo hizo.

Son las mujeres bisexuales las que en mayor proporción han dejado un trabajo porque se sentían incómodas en el entorno laboral por su condición de mujer LTB en un 16.6%, seguidas de las lesbianas en un 14.5%. También un 4.4% de ellas afirman que fueron despedidas por ese motivo.

La mayor discriminación laboral en las mujeres lesbianas frente a las bisexuales se percibe en que perdieron una promoción interna en un 4.3% frente al 1.5% de las mujeres bisexuales o no se les renovó el contrato laboral en un 2.9% frente a un 1.5% de las mujeres bisexuales.

En ambos casos, casi un 9% de las mujeres bisexuales y lesbianas (8.6%) sufrieron acoso laboral. Profundizando en la discriminación sufrida por motivo de identidad de género, observamos que los datos más elevados son aquellos que tienen que ver con las mujeres transexuales frente a las cissexuales en todos los ítems, a excepción del relativo al acoso laboral, donde son las segundas quienes han afirmado sufrir mayor grado de acoso: casi el doble (8.3% frente al 4.5%).

Las respuestas correspondientes a las mujeres transexuales nos confirman en un 18.2% (frente a un 15% de las respuestas de mujeres cissexuales) dejaron su trabajo por encontrarse un entorno transfobo, un 4.5% fue despedida (frente al 1.9%) y a un 18.2% o no se le renovó el contrato o perdió una promoción interna, frente a un 4.4%.

En términos absolutos, es alarmante que el 50% de todas las respuestas recibidas constaten que estas mujeres hayan sufrido acoso laboral, el 22.2% asegure haber perdido una promoción interna y un 27.7% fuera despedida o no se les renovara un contrato por ser lesbianas, bisexuales o transexuales.

Frente a estas situaciones, **algunas empresas han comenzado a implementar medidas para garantizar la integración adecuada de todas sus trabajadoras y trabajadores**, con independencia de su orientación sexual, identidad y/o expresión de género con el objetivo de eliminar los prejuicios socioculturales que obstaculizan el desarrollo profesional y el pleno rendimiento de las empleadas y los empleados LGBTI.

En este sentido, el 53.1% de las mujeres participantes en el estudio afirma que no existen estos espacios en sus empresas, el 22.8% confirma que sí existen y el 24.1% no saben si existen o no. De cualquier manera, un 86,7% de las mujeres LTB participantes en este estudio sí participan en redes LGTBI cuando conocen su existencia.

¿Cuál es la antigüedad en tu actual puesto de trabajo?

	Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 a 3 años	3 y más años	Total
¿Sabes si existe alguna red de empleadxs LGTBI en tu empresa?					
Sí	11,4%	20,7%	21,1%	28,8%	23,1%
No lo sé	37,1%	27,6%	17,5%	22,1%	24%
No existe	51,4%	51,7%	61,4%	49%	52,9%

Según la tabla de arriba, la **antigüedad** de la trabajadora en la empresa permite tener un **mayor conocimiento de la existencia de redes LGTBI en los espacios laborales**, lo que sugiere la necesidad de incorporar en los **protocolos de bienvenida** a la empresa la información sobre Redes LGTBI, en caso de su existencia.

Pero no solamente la antigüedad es un factor importante, también lo es el tipo de contrato, porque constatamos que son las mujeres LTB con contrato fijo- discontinuo (46.2%) y las becarias o en prácticas (44.4%) las que menos conocen la existencia de Redes LGTBI.

La vinculación a la empresa se presenta pues como un factor importante a la hora de la participar en sus espacios y a través de las herramientas que ofrecen.

NUESTRAS PROPUESTAS Y DEMANDAS

A lo largo de este informe hemos visto cómo las mujeres LTB afrontan en el sector privado el **sexismo, la lesbofobia, la transfobia y bifobia** en forma de **invisibilidad, acoso y techos de cristal y suelos de barro** que les impiden avanzar en sus carreras profesionales a la vez que constatamos que **cada vez son más las empresas que comienzan a abordar la diversidad LGTBI** como una herramienta de efectividad.

FELGTB considera fundamental para la inclusión de la diversidad en las empresas implementar **medidas e incentivos para organismos públicos y empresas privadas** que favorezcan la **integración e inserción laboral de las mujeres LTB**, de manera general, y particularmente de las **mujeres transexuales**, por estar en situación de especial vulnerabilidad. Esto pasa por la implementación de **planes de formación y sensibilización** que contemplen de manera efectiva el abordaje de la diversidad afectivo-sexual, familiar y de género en las empresas y el castigo de los comportamientos discriminatorios, erradicando del imaginario colectivo los estereotipos y prejuicios asociados a las personas LGTBI y, en concreto, a las mujeres LTB, y potenciar los referentes positivos en el sector.

El ámbito laboral es un grueso importante de la esfera sociopolítica en la que viven las personas LGTBI, por ello, **la Federación Estatal LGTB seguirá trabajando para que las empresas sean espacios sin discriminación, sin desigualdad, sin acoso y sin violencia**. La defensa y promoción de los derechos humanos pasa también por fijar mecanismos concretos de abordaje contra el acoso, la discriminación, la violencia e incluso la impunidad de los comportamientos y acciones que pretenden excluir, limitar, restringir, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y las libertades de las personas LGTBI.



MUJERES LTB

2020 SORORIDAD Y FEMINISMO

 **FELGTB** Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales