

# Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid

CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES, FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD.

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD

**Un estudio realizado por la Asociación Transexualia**

Diciembre 2019







# Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid



Dirección General de Igualdad  
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES,  
FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD

**CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES,  
FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD**

**Dirección General de Igualdad**

**Estudio realizado por la Asociación Española de  
Transexuales- Transexualia**

**Directora**

*Myriam Pérez Andrada*

**Autores/as:**

*Myriam Pérez Andrada*

*Aimar Rubio Llona*

*Manuel Ródenas Pérez*

**Otras personas colaboradoras:**

*Javier Gómez Fernández*

*Edición: diciembre 2019*

***“A mí me costó más de 30 años aceptarme como mujer lesbiana, y usar esta palabra me costó meses de mirarme al espejo y decir ‘soy, soy les, soy lesbi, soy lesbiana’. Se me caían las lágrimas en cada intento...”***

**Testimonio anónimo**

## AGRADECIMIENTOS

Este estudio es el fruto de la colaboración de un conjunto de entidades y personas, a las que desde la Asociación Transexualia nos gustaría agradecer su participación desinteresada en el desarrollo del mismo:

- ✓ **La Asociación Innicia, y en concreto su directora Myriam Pérez Andrada** que, no solo ha dirigido el estudio y participado en la redacción del mismo, sino que además ha sido clave a la hora de identificar a los actores relevantes que ha participado en el trabajo de campo y en el diseño de las propuestas incorporadas en el apartado XI de este estudio.
- ✓ **La Asociación Fulanita de Tal, y en especial a Lara Franco.** Ella ha sido fundamental en la difusión de la encuesta y para que en la misma participaran mujeres que presentan una muestra diversa en edad, estudios, situación laboral, lugar de nacimiento y residencia, etc.
- ✓ **La Asociación Lesworking, en especial a Marta, Eva y Susana** que no dudaron en ofrecernos su tiempo para exponernos, de manera detallada, la situación que sufre la mujer lesbiana en el mundo laboral.
- ✓ **A las personas trans anónimas** que han difundido la encuesta para que la misma llegara más allá del movimiento asociativo y entre ellas a las propias mujeres lesbianas que cuando la encuesta llegó a sus manos la difundieron entre otras mujeres, al ser conscientes de que éste era el primer estudio global que se hacía sobre su colectivo y que además les daba voz.

Todas las personas nos han reiterado la importancia de contar con un estudio de esta dimensión sobre el colectivo de lesbianas, más teniendo en cuenta que el año 2020 será el año de la invisibilidad lésbica y un estudio de estas características es esencial para impulsar nuevas iniciativas. Desde Transexualia esperamos haber respondido a sus expectativas y que el mismo sea la base de la puesta en marcha de un conjunto de iniciativas que consigan visibilizar a la mujer lesbiana y acabar con la doble discriminación que sufren y que se ha puesto de manifiesto en este estudio.

# CONTENIDOS

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
<b>II. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
2.1 Objetivos generales y específicos	15
2.2 Resultados de la encuesta	16
2.3 Resultados de las entrevistas en profundidad y grupos de discusión	17
<b>III. EL MARCO LEGAL REGULADOR DE LOS DERECHOS DEL COLECTIVO DE MUJERES LESBIANAS</b>	<b>19</b>
3.1 Análisis de la normativa internacional relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.	19
3.1.1 <i>Reconocimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a la igualdad entre hombres y mujeres.</i>	19
3.1.2 <i>Reconocimiento de la Organización de las Naciones Unidas a la protección de la orientación sexual de las mujeres lesbianas.</i>	20
3.1.3 <i>De la Declaración de Montreal a los Principios de Yogyakarta.</i>	22
3.2 Análisis de la normativa europea relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.	24
3.3 Análisis de la normativa española relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.	26
3.4 Análisis de la normativa de la Comunidad de Madrid relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.	29
<b>IV. LA INVISIBILIDAD Y LA DOBLE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA</b>	<b>33</b>
4.1 La identidad lesbiana.	33
4.2 La invisibilidad de la mujer lesbiana.	34
4.3 La Discriminación múltiple a la que se enfrenta la mujer lesbiana.	37
<b>V. PERFIL DE LAS MUJERES LESBIANAS RESIDENTES EN LA COMUNIDAD DE MADRID.</b>	<b>40</b>
5.1 Edad de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta.	40
5.2 Estado Civil de las mujeres participantes en la encuesta.	41



<b>5.3</b>	<b>Lugares de nacimiento de las mujeres participantes en la encuesta.</b>	<b>42</b>
5.3.1	<i>Regiones españolas de nacimiento de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta.</i>	43
5.3.2	<i>Población extranjera de mujeres lesbianas participantes en la encuesta.</i>	44
<b>5.4</b>	<b>Tamaño del municipio de nacimiento y de residencia de las mujeres participantes en la encuesta.</b>	<b>45</b>
5.4.1	<i>Tamaño de los municipios de nacimiento de las mujeres participantes en la encuesta.</i>	46
5.4.2	<i>Tamaño de los municipios de residencia de las mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid.</i>	46
<b>5.5</b>	<b>Situación socio- laboral de las mujeres participantes en la encuesta.</b>	<b>47</b>
5.5.1	<i>Estudios de las mujeres participantes en la encuesta.</i>	48
5.5.2	<i>Nivel de estudios de las mujeres participantes en el estudio.</i>	49
5.5.3	<i>Situación laboral de las mujeres participantes en el estudio.</i>	50
5.5.4	<i>Tipología de trabajo de las mujeres participantes en el estudio.</i>	50
5.5.5	<i>Categoría profesional de las mujeres participantes en el estudio.</i>	51
5.5.6	<i>Puesto de trabajo desempeñado por las mujeres participantes en el estudio</i>	52
5.5.7	<i>Tipología del contrato de las mujeres participantes en el estudio.</i>	52
5.5.8	<i>Duración de la jornada de trabajo de las mujeres participantes en el estudio.</i>	53
<b>5.6</b>	<b>Personas que tienen a su cargo las mujeres lesbianas participantes en la encuesta.</b>	<b>54</b>
<b>5.7</b>	<b>Redes de apoyo que tienen las mujeres participantes en el estudio.</b>	<b>55</b>
<b>5.8</b>	<b>Colectivos minoritarios a los que pertenecen las mujeres participantes en el estudio.</b>	<b>55</b>
<b>VI. ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN EL ÁMBITO FAMILIAR</b>		<b>57</b>
<b>6.1</b>	<b>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar.</b>	<b>58</b>
6.1.1	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar, en función de su edad.</i>	62
6.1.2	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar, en función de la Comunidad Autónoma y el país de nacimiento.</i>	62
6.1.3	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar, en función de su municipio de residencia.</i>	63
<b>6.2</b>	<b>La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en su entorno familiar.</b>	<b>64</b>
6.2.1	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, por grupo de edad.</i>	66
6.2.2	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, por municipio de nacimiento.</i>	67
6.2.3	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, según su nivel educativo.</i>	68
6.2.4	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, por situación laboral.</i> <sup>69</sup>	
<b>6.3</b>	<b>El apoyo recibido por las lesbianas en su entorno familiar.</b>	<b>70</b>
6.3.1	<i>Redes de apoyo familiares, en función de la edad</i>	71
6.3.2	<i>Visibilidad y redes de apoyo familiares/afectivas</i>	72
6.3.3	<i>Discriminación familiar por ser lesbiana y redes de apoyo.</i>	73

## VII. ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO 74

7.1	La visibilización de las mujeres lesbianas, en su ámbito educativo.	75
7.1.1	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito educativo, por grupo de edad.</i>	78
7.1.2	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en el ámbito educativo, por tamaño del municipio de nacimiento.</i>	78
7.2	La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en el entorno educativo.	80
7.2.1	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno educativo, por edad</i>	82
7.2.2	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno educativo, por tamaño del municipio de nacimiento.</i>	83
7.2.3	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno educativo por el nivel de estudios.</i>	84
7.2.4	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el ámbito educativo, según su visibilidad familiar.</i>	84
7.3	El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno educativo.	85
7.3.1	<i>Redes de apoyo de la comunidad escolar, en función de la edad</i>	87
7.3.2	<i>Visibilidad y redes de apoyo en los diferentes centros educativos.</i>	88
7.3.3	<i>Discriminación y redes de apoyo en los diferentes centros educativos.</i>	90

## VIII. ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN EL ÁMBITO LABORAL 92

8.1	La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral.	93
8.1.1	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de su edad.</i>	98
8.1.2	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de su estado civil.</i>	98
8.1.3	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de su puesto de trabajo y su grupo profesional.</i>	99
8.1.4	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de si trabaja por cuenta propia o ajena.</i>	101
8.2	La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno laboral.	102
8.2.1	<i>Análisis de la legislación que garantiza los derechos de la diversidad de mujer, en el mercado de trabajo.</i>	103
8.2.2	<i>Análisis de la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo por identidad de género y/o orientación sexual.</i>	105
8.2.3	<i>Análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en relación con el acceso a un puesto de trabajo.</i>	107
8.2.4	<i>Análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en relación con su promoción laboral dentro de una organización.</i>	113
8.2.5	<i>Análisis de la pérdida del puesto de trabajo por la identidad de género y/o la orientación sexual de una mujer.</i>	119
8.2.6	<i>Análisis de otras discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en el entorno laboral.</i> <sup>124</sup>	
8.2.7	<i>Análisis de la brecha salarial que sufre la mujer en el entorno laboral.</i>	129
8.2.8	<i>Análisis de los comportamientos discriminatorios hacia la mujer por su identidad de género y/o su orientación sexual.</i>	134
8.2.9	<i>Análisis de la implementación de planes de igualdad y diversidad en las empresas.</i>	140

<b>8.2.10</b>	<b><i>El apoyo recibido de las mujeres lesbianas trabajadoras por las personas que integran la organización empresarial.</i></b>	<b>148</b>
---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

<b>IX.</b>	<b>ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN LA SOCIEDAD MADRILEÑA.</b>	<b>153</b>
------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

<b>9.1</b>	<b>La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad.</b>	<b>153</b>
9.1.1	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de su edad.</i>	156
9.1.2	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función del municipio residencia en la Comunidad de Madrid.</i>	156
9.1.3	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de su estado civil.</i>	157
9.1.4	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de la situación laboral.</i>	158
9.1.5	<i>La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de su visibilidad familiar y laboral.</i>	158
<b>9.2</b>	<b>La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en la sociedad.</b>	<b>159</b>
9.2.1	<i>Tipos de violencia lésbica sufrida por las participantes.</i>	162
9.2.2	<i>Discriminación de mujeres lesbianas por edad en el espacio público.</i>	164
9.2.3	<i>Discriminación de mujeres lesbianas en el espacio público, por municipio de residencia.</i>	166
<b>9.3</b>	<b>El apoyo recibido por las lesbianas por parte de la sociedad.</b>	<b>168</b>

<b>X.</b>	<b>PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN</b>	<b>173</b>
-----------	-----------------------------------	------------

<b>10.1</b>	<b>Propuestas de Intervención con las propias mujeres lesbianas.</b>	<b>174</b>
<b>10.2</b>	<b>Propuestas de Intervención en el ámbito familiar.</b>	<b>174</b>
<b>10.3</b>	<b>Propuestas de Intervención en el ámbito educativo.</b>	<b>175</b>
<b>10.4</b>	<b>Propuestas de Intervención en el ámbito laboral.</b>	<b>176</b>
<b>10.5</b>	<b>Propuestas de Intervención en la sociedad en general.</b>	<b>177</b>

<b>XI.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>179</b>
------------	---------------------	------------

<b>11.1</b>	<b>Invisibilidad</b>	<b>179</b>
<b>11.2</b>	<b>Discriminación múltiple</b>	<b>180</b>
<b>11.3</b>	<b>Iniciativas y propuestas de intervención</b>	<b>181</b>

<b>ANEXO</b>	<b>182</b>
--------------	------------

<b>Anexo I. Historias de vida</b>	<b>183</b>
-----------------------------------	------------

<b>HISTORIA DE VIDA DE: BEA</b>	<b>183</b>
---------------------------------	------------

<b>HISTORIA DE VIDA DE: SANDRA</b>	<b>184</b>
------------------------------------	------------

<b>HISTORIA DE VIDA DE: ANDREA</b>	<b>186</b>
------------------------------------	------------

*Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid* 13

**HISTORIA DE VIDA DE: NATALIA** 188

**Anexo II. Glosario de términos** 190

**Bibliografía** 193

## I. INTRODUCCIÓN

**Toda persona tiene derecho a vivir libremente su orientación sexual en todos los ámbitos de su vida familiar, educativa, laboral y en la sociedad sin miedo a ser discriminada por esta razón.**

Para conocer si en la Comunidad de Madrid las mujeres disfrutaban de este derecho, se ha llevado a cabo este estudio que analiza la invisibilidad de la mujer lesbiana y la doble discriminación a la que se enfrentan en los diferentes ámbitos de su vida. Para ello se ha realizado un análisis detallado de la información recopilada procedente de una variedad de fuentes secundarias y primarias, si bien no se puede obviar que la principal ha sido la encuesta realizada a 204 mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid, así como las entrevistas en profundidad a personas expertas y un grupo de discusión a mujeres lesbianas. Cabe señalar que a pesar de la diversidad de las mujeres que han participado en este estudio, a todas las une un deseo común: **“conseguir la normalización del lesbianismo, primero por ellas mismas y después por toda la sociedad”**, pues cuando ésta se consiga, ya no tendrán miedo a vivir abiertamente su orientación sexual, ni serán discriminadas por el hecho de ser lesbianas.

Este informe, tras exponer el análisis de la realidad de las mujeres lesbianas que residen en la Comunidad de Madrid, ahonda en la invisibilidad, la discriminación de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar, educativo, laboral y social. Una vez expuesto presenta un conjunto de medidas de intervención que podrían ponerse en marcha en la Comunidad de Madrid con el objetivo de fomentar la ansiada normalización del lesbianismo por parte del colectivo.

## II. METODOLOGÍA

A continuación, se presenta la metodología del “**Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de mujeres lesbianas en la Comunidad de Madrid**”, que triangula el análisis cuantitativo (encuesta), cualitativo (entrevistas y grupos de discusión) y de fuentes secundarias (estudios, informes y literatura especializada).

### 2.1 Objetivos generales y específicos

El presente estudio tiene como **objetivo general** “*contribuir a la visibilización, en positivo, del colectivo de lesbianas y a la erradicación de la discriminación que sufren por su condición de mujer y lesbiana, a través del análisis de las causas y la identificación de medidas*”.

Asimismo, este estudio abarca los siguientes **objetivos específicos**:

- ✓ Identificación de la diversidad del colectivo de lesbianas que residen en la Comunidad de Madrid, a través del análisis del perfil de las personas que participan en la encuesta.
- ✓ Contribuir a acabar con los estereotipos que existen sobre este colectivo.
- ✓ Conocer las causas de la invisibilidad del colectivo de lesbianas, en función de su nacionalidad, edad, nivel de estudios y situación laboral.
- ✓ Identificar las discriminaciones que sufre este colectivo causadas por su doble discriminación de mujer y lesbiana, en función de su nacionalidad, edad, nivel de estudios y situación laboral.
- ✓ Ahondar en las discriminaciones que sufre el colectivo de lesbianas en los diferentes ámbitos de su vida: el laboral, el ámbito familiar, así como en la sociedad en general.
- ✓ Visibilizar las situaciones de acoso verbal, físico y sexual que pudiera estar sufriendo el colectivo de lesbianas de la región.
- ✓ La elaboración de iniciativas concretas dirigidas a corregir todas las desigualdades existentes de este colectivo.
- ✓ Analizar el grado de apoyo que reciben las mujeres lesbianas de su entorno más próximo, la sociedad en general, así como organizaciones públicas y lesbianas.
- ✓ El diseño de propuestas dirigidas a conseguir la visibilidad del colectivo, poniendo en valor la diversidad y las aportaciones a la sociedad transmitidas a lo largo del estudio.

Por otro lado, en relación **con el ámbito territorial y temporal** hay que señalar que:

- ✓ El ámbito territorial del estudio ha sido la Comunidad de Madrid, profundizando en el análisis de la situación de las mujeres lesbianas que residen en la región, independientemente que éstas sean de otras regiones españolas o procedentes de otros países.
- ✓ El ámbito temporal del presente estudio se centra en la situación de las personas lesbianas en el momento en el que completaron la encuesta. Por tanto, se centrará en el año 2019.

Todas las fases de este estudio han sido diseñadas y planteadas teniendo en cuenta la **perspectiva de género**, integrada en el análisis de manera transversal a lo largo de toda la investigación.

## 2.2 Resultados de la encuesta

En total, la muestra la conforman **204 mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid** que completaron el cuestionario habilitado a través de la plataforma SurveyMonkey vía email y redes sociales durante un mes: entre el 05 de septiembre y el 07 de octubre de 2019. A continuación, se presenta la **identificación de las personas participantes** en función de los siguientes criterios:

- ✓ **Edad:** mujeres residentes en la Comunidad de Madrid mayores de 18 años.
- ✓ **Estado Civil:** solteras, casadas (con otra mujer u hombre), separadas/divorciadas, viudas, parejas de hecho registradas o no registradas (con otra mujer u hombre).
- ✓ **Personas a su cargo (cuidados):** hijo/a, progenitores, personas con diversidad funcional, otros familiares.
- ✓ **CCAA de nacimiento:** conjunto de las Comunidades Autónomas que integran el Estado Español.
- ✓ **País extranjero de nacimiento:** Unión Europea, países de la OCDE, países latinoamericanos no OCDE, Estados Africanos y Estados Asiáticos.
- ✓ **Tamaño del municipio de nacimiento:** desde municipios rurales (hasta 2.500 habitantes) hasta ciudades de más de 250.000 habitantes.
- ✓ **Tamaño del municipio de residencia:** desde municipios rurales (hasta 2.500 habitantes) hasta ciudades de más de 250.000 habitantes.
- ✓ **Situación socio-laboral:** mujeres estudiantes, trabajadoras, mujeres que estudian y trabajan, en situación de desempleo y buscando trabajo activamente y pensionistas.
- ✓ **Pertenencia a colectivos minoritarios:** colectivos de inmigrantes, minorías étnicas, refugiadas/asiladas, personas con diversidad funcional, minorías religiosas, personas en riesgo de pobreza, personas en riesgo de exclusión social<sup>1</sup>.
- ✓ **Redes familiares-amigas/os de apoyo:** personas que cuentan (o no) con redes familiares y afectivas de apoyo.
- ✓ **Nivel de Estudios:** sin estudios obligatorios, con estudios obligatorios, estudios de bachillerato, estudios de FP de grado medio y superior, estudios universitarios y de posgrado.
- ✓ **Ocupación Laboral:** personas que trabajan por cuenta ajena y propia en función del tipo de contrato y jornada.

La encuesta ha sido difundida a través del contacto telefónico y vía email a **agentes sociales, económicos, deportivos y culturales** que trabajan en red con mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid, consiguiendo una **muestra de 204 personas**.

<sup>1</sup> La exclusión social en el marco de este proyecto está asociado a la percepción de vulnerabilidad que las propias participantes tienen sobre ellas mismas.

## 2.3 Resultados de las entrevistas en profundidad y grupos de discusión

Los datos cuantitativos que se ha obtenido a través de la encuesta se han triangulado con la información cualitativa transmitida por personas expertas en la materia a través de la realización de entrevistas en profundidad y grupos de discusión. Además, la identificación de personas expertas se ha basado en la búsqueda de perfiles clave para el estudio por su capacidad para atesorar conocimientos, experiencia, capacidad predictiva y objetividad<sup>2</sup>.

En el marco de este estudio, se han realizado **tres entrevistas en profundidad**<sup>3</sup>. En concreto, se ha apoyado en un guion previamente diseñado que facilite la recogida de datos. El guion ha contado con preguntas (Ítems) agrupadas en categorías de análisis, con una duración aproximada de entre 60 y 90 minutos por entrevista. Las entrevistas han sido grabadas (previo consentimiento por parte del entrevistado) y posteriormente transcritas atendiendo a criterios de análisis cualitativo. En todos los casos se ha garantizado el anonimato de las personas entrevistadas, así como la confidencialidad para aquellos campos informativos y relatos de vida que pudieran vulnerar el derecho a la privacidad e intimidad de las personas participantes en el estudio.

El análisis cualitativo lo completa **un grupo de discusión** o *grupo de enfoque*. En concreto, se trata de una técnica que utiliza la entrevista grupal para recopilar información relevante sobre un objeto de estudio (la invisibilidad y discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid). La conversación ha sido cuidadosamente diseñada, en ambiente relajado, confortable y agradable, donde las personas participantes se influyen, responden a preguntas y discuten ideas y comentarios surgidos en la propia discusión<sup>4</sup>. En la misma han participado un conjunto de mujeres que son un reflejo del perfil participante en la encuesta: distinta edad, lugar nacimiento, situación laboral, etc.

Por último, se han integrado **cuatro historias de vida** de mujeres lesbianas de diversos perfiles (en función de su edad y situación socioeconómica) residentes en la Comunidad de Madrid. Las historias de vida han sido transcritas y el nombre de las personas participantes protegidos bajo pseudónimo para garantizar su anonimato.

Las entrevistas en profundidad, historias de vida y grupo de discusión han sido llevados a cabo después del cierre de la encuesta: entre el 08 de octubre y el 18 de noviembre de 2019. El resultado de la participación ha sido el siguiente:

TÉCNICA CUALITATIVA	PARTICIPACIÓN
Grupo de discusión	14 mujeres lesbianas
Entrevista en Profundidad 1	2 mujeres expertas de los cuerpos de seguridad
Entrevista en Profundidad 2	3 mujeres de asociaciones de profesionales de lesbianas

<sup>2</sup> Jon Landeta (2002): “*El método Delphi, una técnica de previsión de futuro*”. Aries social, Barcelona

<sup>3</sup> Miguel S. Vallés (2009): “*Entrevistas cualitativas*”. Cuadernos Metodológicos, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid

<sup>4</sup> Richard A. Krueger (1991): “*El grupo de Discusión*”. Pirámide. Madrid.



<b>Entrevista en Profundidad 2</b>	3 mujeres de asociaciones de ocio y tiempo libre de lesbianas
<b>Historia de Vida 4</b>	Bea, Sandra, Andrea y Natallia

## III. EL MARCO LEGAL REGULADOR DE LOS DERECHOS DEL COLECTIVO DE MUJERES LESBIANAS

Una vez realizada una primera aproximación a la invisibilidad y la discriminación que sufre la mujer lesbiana residente en la Comunidad de Madrid, y antes de ahondar en el perfil de estas mujeres, en este capítulo se expondrá el marco legal sobre el que se estructuran los derechos del colectivo de Lesbianas.

El análisis del marco legal permite ahondar en la normativa (leyes orgánicas, leyes ordinarias, Decretos Leyes, etc.) que constituye la base de los derechos de las mujeres lesbianas y que marca el rumbo de las políticas públicas dirigidas a estas mujeres. Para ello, este capítulo se ha estructura en:

- ✓ Análisis de la normativa internacional relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.
- ✓ Análisis de la normativa europea relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.
- ✓ Análisis de la normativa española relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.
- ✓ Análisis de la normativa de la Comunidad de Madrid relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.

### 3.1 Análisis de la normativa internacional relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.

La doble y múltiple discriminación que sufren las mujeres lesbianas expuesta en el capítulo anterior, verificada por un significativo número de mujeres lesbianas participantes en este estudio, es afrontada y combatida por la Organización de Naciones Unidas (ONU). Sin embargo, antes de entrar en el análisis de esta doble discriminación es importante ahondar en el reconocimiento de estas personas por el hecho de ser mujer, dado que el estudio revela que el **55,1%** de las mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid afirman haber sido **discriminadas en la sociedad por ser mujer y lesbiana**.

#### 3.1.1 Reconocimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a la igualdad entre hombres y mujeres.

La organización de Naciones Unidas (ONU) reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en su Declaración de los Derechos Humanos. En concreto reconoce:

- ✓ **La igualdad de género es un derecho humano fundamental reconocido en el artículo 1** *“realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”.*
- ✓ **La prohibición de discriminación por género queda reconocida en su artículo 2:** *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.*

Sin embargo, esta normativa no es suficiente, ya que en muchos ámbitos como el socio-laboral, las mujeres siguen siendo discriminadas. En marzo de 2019, un Informe del Banco Mundial<sup>5</sup> en el que se analizaban 35 indicadores de igualdad legal en 187 países de todo el mundo<sup>6</sup>, concluía que únicamente 6 países implementan de manera efectiva los mismos derechos económicos entre hombres y mujeres<sup>7</sup>, además de concluir que, a nivel mundial, las mujeres disfrutaban de alrededor del 75% de los derechos que tienen los hombres.

En efecto, la realidad indica que, en todo el mundo, las mujeres ganan menos que los hombres. De acuerdo con los datos de ONU-Mujeres,<sup>8</sup> *“en la mayoría de los países, las mujeres en promedio ganan sólo entre el 60 y el 75 por ciento del salario de los hombres. Los factores coadyuvantes incluyen el hecho de que es más probable que las mujeres se desempeñen como trabajadoras asalariadas y en trabajos familiares no remunerados; tienen más probabilidades de dedicarse a actividades de baja productividad y a trabajar en el sector informal y con menores probabilidades de movilidad al sector formal que los hombres; la noción que prevalece sobre la dependencia económica de las mujeres; y la probabilidad de que se desenvuelvan en sectores no organizados y sin representación sindical”.*

### **3.1.2 Reconocimiento de la Organización de las Naciones Unidas a la protección de la orientación sexual de las mujeres lesbianas.**

Hasta la Celebración de la IV Conferencia de Mujeres de Beijing las mujeres lesbianas sólo disponían de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) para denunciar situaciones de violación de sus derechos fundamentales, así como cualquier discriminación, en el marco de un instrumento general diseñado para dar protección a los grupos humanos más vulnerables.

Así, la inserción de las demandas de gays y lesbianas en relación con los derechos humanos en el sistema de Naciones Unidas ha sido lenta, imprecisa y motivo de controversias entre los Estados<sup>9</sup>. La cuarta Conferencia de Mujeres de Beijing, celebrada el 5 de septiembre de

<sup>5</sup> WOMEN, BUSINESS AND THE LAW 2019. A decade of Reform. World Bank Group. Internet: [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

<sup>6</sup> Los indicadores incluyen políticas de pensiones, derechos civiles como el matrimonio, seguridad personal de las mujeres y protección contra el desempleo entre otros.

<sup>7</sup> Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia.

<sup>8</sup> Datos publicados en su página web: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

<sup>9</sup> Recordemos que de acuerdo al último informe sobre la homofobia de Estado en el mundo (2019) de la Asociación Internacional de Gays, Lesbianas, Bisexuales, Trans e Intersexuales (ILGA), 70 Estados continúan criminalizando las actividades consensuales entre personas del mismo sexo y en 44 de estos estados la ley se aplica a las personas independientemente de su género.

1995, inició el debate para que la descriminalización de la homosexualidad en general (y de las mujeres lesbianas en particular) y la vulneración de los derechos humanos hacia las personas homosexuales tuvieran su reconocimiento en el marco del sistema de derechos humanos de Naciones Unidas. La conferencia de Beijing contó con la participación de múltiples organizaciones de gays y lesbianas, y fue la primera ocasión en donde la discriminación por orientación sexual entró en la agenda de una conferencia de la ONU, abriendo el camino de las futuras acciones encaminadas a relacionar los derechos humanos no solo con la raza o el género, sino también con la orientación sexual.

Sin embargo, los hechos más significativos en la defensa de los derechos de las personas LGBTI por Naciones Unidas se han materializado en la última década, con la aprobación de la Primera Declaración sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género y sus posteriores Resoluciones sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género, en concreto:

- ✓ 15/06/2011. Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género<sup>10</sup> [A/HRC/17/L.9/Rev.1](#)
- ✓ 24/09/2014. Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género [A/HRC/27/L.27/Rev.1](#)<sup>11</sup>
- ✓ 24/06/2016. Resolución sobre la Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género<sup>12</sup> [A/HRC/32/L.2/Rev.1](#)

A través de estas resoluciones la Organización de Naciones Unidas recuerda a los Estados su obligación de investigar los actos de violencia graves, derogar cualquier ley que criminalice la homosexualidad y promulgar leyes para combatir la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

Este marco legislativo de protección del colectivo LGTBI y las mujeres lesbianas ha sido clave para que en la actualidad se elaboren **informes continuos** sobre la discriminación que sufren las personas a causa de su orientación sexual, identidad de género y derechos humanos en todo el mundo, así como que se haya creado la figura del **primer Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género**. Esta figura clave es nombrada por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y es el responsable de evaluar la aplicación de los instrumentos internacionales de derechos humanos existentes en lo relativo a las maneras de superar la violencia y la discriminación contra las personas por motivos de su orientación sexual o su identidad de género, y a definir y abordar las causas profundas de la violencia y la discriminación.

Se ha de señalar que en las conclusiones del Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género publicado en el año 2017 se hizo referencia al carácter multidimensional de la violencia. Esta visión debe aplicarse al colectivo de lesbianas dado que éstas se enfrentan, como se expone en este estudio, a múltiples discriminaciones. En concreto “es importante comprender **el carácter multidimensional de la violencia y la discriminación;**

<sup>10</sup> [A/HRC/17/L.9/Rev.1](#)

<sup>11</sup> [A/HRC/27/L.27/Rev.1](#)

<sup>12</sup> [A/HRC/32/L.2/Rev.1](#)

*comienzan en el hogar, se extienden al entorno educativo, influyen en el entorno comunitario y continúan en el nivel estatal, entre otros ámbitos. Siguen una trayectoria longitudinal, con repercusiones intergeneracionales. Al mismo tiempo también son personales y están personalizadas, están basadas en la familia, se ven influidas por la comunidad y son sistémicas, y suelen vincularse a la violencia y la discriminación institucionales”.*

Es decir, para hacer frente a las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres lesbianas resulta fundamental integrar un enfoque multidimensional, así como impulsar todas las herramientas y mecanismos que sean necesarios para combatir las discriminaciones que sufren.

### **3.1.3 De la Declaración de Montreal a los Principios de Yogyakarta.**

Además de los importantes avances cosechados en el seno de la Organización de Naciones Unidas, existen dos momentos clave para la historia de los derechos humanos de las personas LGTBI. El primero de ellos es la **Declaración de Montreal**, adoptada en Canadá el 29 de Julio de 2006, tras la celebración de los primeros juegos olímpicos LGTB (Outgames) de la historia. En dicha declaración, surgida al calor de la gran asistencia y participación de ONGDs, asociaciones, movimientos sociales y agrupaciones LGTBI, se recogieron en un catálogo los derechos humanos y libertades, que son la referencia del derecho internacional para el colectivo LGTBI, los Estados y la propia Organización de Naciones Unidas. Esta Declaración se estructura en torno a cinco grandes áreas:

- ✓ **Derechos Fundamentales**, que ahonda en la protección de la violencia del Estado y de la violencia ejercida en el ámbito privado, la libertad de expresión, reunión, asociación y libertad para mantener relaciones sexuales con personas del mismo sexo (en privado, con consentimiento mutuo y entre adultos).
- ✓ **Retos mundiales**, que realiza un diagnóstico sobre la situación de las minorías sexuales en el mundo, además de una serie de recomendaciones directas a la ONU poniendo especial énfasis en la cuestión del VIH/SIDA con los hombres que tienen sexo con hombres.
- ✓ **Diversidad de la comunidad LGTBI**, que realiza un análisis endógeno del propio movimiento.
- ✓ **Participación en la sociedad**, que impulsa la participación de todos los individuos LGTBI al mismo nivel que el resto de las personas.
- ✓ **Cambio social**, en el que se sintetizan las cuatro cuestiones anteriores.

Pero esta declaración también puso de relieve que *“la desigual posición de las mujeres dentro de nuestro movimiento sigue siendo un reflejo de las desiguales relaciones de poder entre mujeres y hombres en todo el mundo. Pese a todos los avances hechos en las últimas décadas, las mujeres siguen siendo el segundo sexo y las mujeres lesbianas no son una excepción”*. Se reconoce así, por primera vez la doble discriminación que sufre la mujer lesbiana (primero por el hecho de ser mujer y después por ser lesbiana). Hecho que se pone de manifiesto a lo largo de todo el estudio.

Por otro lado, hay que señalar que la Declaración de Montreal fue el germen de **los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género o más comúnmente denominados “Principios de Yogyakarta”**, que constituye el más importante hito

conseguido en materia de “Derechos Humanos LGTB” hasta la fecha. Se trata de un texto elaborado por 29 expertos (procedentes de 25 países de todos los continentes) en derechos humanos y liderado por la principal figura de la Declaración de Montreal, Louise Arbour<sup>13</sup>, en la capital de Indonesia, Yogyakarta, durante el mes de noviembre de 2006. Como representantes de la sociedad civil acudieron dos ONGDs internacionales de peso, como son The International Service for Human Rights y The International Commission of Jurist. Presentado el 26 de marzo de 2007 ante el Consejo de Derechos Humanos, supone la Carta Magna de los Derechos Humanos de las personas LGBTI en todo el mundo.

Los Principios de Yogyakarta contienen 29 principios de aplicación internacional de los derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Además, cada principio esconde una particular historia de abusos médicos, torturas, ejecuciones, violaciones, secuestros y represión, y concede al individuo libertad de asociación y reunión, libertad de discurso, igualdad de condiciones en el acceso al trabajo, educación, salud, vivienda, justicia, e inmigración, realidades que son diariamente negadas a gays y lesbianas en numerosos lugares del mundo.

Los Principios de Yogyakarta tienen la misma redacción, esquema y contenidos básicos de cualquier declaración o tratado internacional de Derechos Humanos, siendo la principal diferencia que versan sobre las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales, representando un gran avance jurídico para este grupo minorizado en la mayor parte del mundo. Por ende, la importancia de estos principios es que marcan la base legal para que organismos Internacionales y Estados adopten un marco específico a favor de los Derechos Humanos LGTB. Una de las aportaciones que los principios hacen al derecho internacional se encuentra en el mismo preámbulo, en donde se encuentran las definiciones de “orientación sexual<sup>14</sup>” e “identidad de género<sup>15</sup>”. En este sentido, ambas definiciones son unas de las más completas que existen jurídicamente en la actualidad, y han estandarizado su significado para ser utilizadas por organismos internacionales, agencias de Naciones Unidas y algunos gobiernos.

Pero estos principios, no solo recogen el derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, sino que reconocen que esta discriminación puede verse, y por lo común se ve agravada, por la discriminación basada en otras causales, incluyendo el género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y posición económica<sup>16</sup>. Al igual que en la Declaración de Montreal, estos principios evidencian la doble discriminación que sufren las mujeres lesbianas a causa de su orientación sexual y su género.

<sup>13</sup> Alta Comisionada entre 2004 y 2008, fue una explícita defensora de los derechos humanos de gays y lesbianas, y preocupada por la situación de las minorías sexuales en el mundo, integró en la oficina del alto comisionado una sección para tratar asuntos concernientes a la orientación sexual.

<sup>14</sup> La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

<sup>15</sup> La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

<sup>16</sup> Principio 2 de la Declaración de Yogyakarta.

## 3.2 Análisis de la normativa europea relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.

Adicionalmente a la normativa internacional y Principios de Yogyakarta, el marco normativo europeo ha desarrollado en los últimos años un catálogo legislativo que convierte a la Unión Europea en el territorio más avanzado en la lucha por garantizar los derechos de las personas LGTBI. La Agencia Europea para los Derechos Fundamentales afirma que *"la situación de la personas LGTBI en la Unión Europea no es un asunto marginal sino que se trata de un problema serio que afecta a los derechos humanos de estas personas"*. En este contexto, no es extraño que en el acervo comunitario se encuentre la siguiente legislación que protege a las mujeres lesbianas en su doble condición de mujer y persona perteneciente al colectivo LGTBI:

- ✓ **Convención Europea de los Derechos Humanos. Prohibición de discriminación (art.14):** *"El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación"*.
- ✓ **Carta Europea de Derechos Fundamentales. No Discriminación (art. 21):** *"Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual"*.
- ✓ **Directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI),** aprobadas por el Consejo de la Unión Europea en su reunión del 24 de junio de 2013.
- ✓ **Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014,** sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- ✓ **Directivas específicas en materia de no discriminación como la Directiva 2000/78/CE del Consejo,** relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- ✓ **Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres** en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- ✓ **Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo, de 5 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres** en asuntos de empleo y ocupación.

Adicionalmente a estos textos legales mencionados, hay que señalar que en el año 2014 la Unión Europea estableció una hoja de ruta para luchar contra la homofobia y la

discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género<sup>17</sup>. Y en esta hoja de ruta se esbozan una serie de acciones que contribuirán a combatir la discriminación del colectivo de lesbianas. En concreto:

✓ **Discriminación múltiple:**

- La Comisión, los Estados miembros y las agencias competentes deben prestar una atención particular a la discriminación múltiple y la violencia que, por motivos tanto de orientación sexual como de identidad de género, experimentan las lesbianas, y también elaborar y aplicar políticas de no discriminación en consecuencia.

✓ **No discriminación en el empleo:**

- La Comisión debe prestar especial atención a la orientación sexual a la hora de supervisar la aplicación de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y a la identidad de género a la hora de supervisar la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Conjuntamente con las agencias pertinentes, la Comisión debe formular directrices que especifiquen que las personas trans e intersexuales entran dentro de la acepción de «sexo» de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Es necesario instar a los organismos que trabajan en pro de la igualdad, así como a los sindicatos y las organizaciones de empresarios, a que informen sobre sus derechos a las personas LGBTI.

✓ **No discriminación en el ámbito educativo:**

- La Comisión debe promover la igualdad y la no discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en todos sus programas destinados a la juventud y la educación.
- La Comisión debe facilitar el intercambio de buenas prácticas en materia de educación formal, incluidos los materiales didácticos y las políticas de lucha contra el acoso moral y la discriminación, en los Estados miembros a través del método abierto de coordinación.
- La Comisión debe facilitar el intercambio de buenas prácticas en los Estados miembros en los sectores dedicados a la juventud y la educación, incluidos los servicios de bienestar social para los jóvenes y el trabajo social, a través del método abierto de coordinación.

Por último, hay que señalar que los datos extraídos de la encuesta realizada por la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA) en el año 2013<sup>18</sup> sobre la discriminación de las personas LGTBI ponen de manifiesto la pertinencia de la vigencia de las leyes mencionadas. En concreto esta encuesta revela que, en torno a la mitad de los encuestados declararon que se habían sentido discriminados o acosados personalmente por motivos de su

<sup>17</sup> El informe Lunacek sobre la hoja de Ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género. 2014.

<sup>18</sup> Encuesta de la FRA sobre LGTBI en la UE ([https://fra.europa.eu/sites/default/files/memo-fra-s-eu-lgbt-survey\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/memo-fra-s-eu-lgbt-survey_es.pdf))



orientación sexual en el año anterior al de la encuesta, siendo las mujeres lesbianas el grupo más representado (55%).

Por lo que al ámbito laboral respecta, “en todos los países en los que se realizó la encuesta, las dos terceras partes de los encuestados han sido testigos de comentarios o conductas negativas en relación con un compañero perteneciente al colectivo de LGBT durante el trabajo”. Asimismo, “un tercio de los encuestados respondieron que se habían sentido discriminados personalmente por ser LGBT en al menos uno de los ámbitos siguientes: alojamiento, asistencia sanitaria, educación, servicios sociales y acceso a bienes y servicios”. Por otro lado, la invisibilidad del colectivo de lesbianas subyace en las denuncias por delitos de odio.

De acuerdo con el informe de delitos de odio elaborado por FELGTB en el año 2018, entre un 60% y un 80% de los actos violentos que sufre el colectivo no se denuncian y entre los casos de violencia sí denunciados, el 73% fueron cometidos contra hombres gays, mientras que solo el 21% fueron denuncias realizadas por mujeres lesbianas. Sin embargo, estos datos hay que analizarlos en un contexto en el cual la mujer lesbiana está más invisibilizada, pero también, en consonancia con el testimonio de la Unidad de Género de la Policía *“las mujeres no son conscientes de lo que son delitos de odio, ni agresiones sexuales; un insulto, una situación de acoso o un tocamiento indebido son objeto de denuncia. Motivo por el cual se debe trabajar en este aspecto”*.

### **3.3 Análisis de la normativa española relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.**

En consonancia con el ámbito europeo, España cuenta con un conjunto de normas que reconocen los mismos derechos a las personas homosexuales y heterosexuales. Sin embargo, la invisibilidad y discriminación que sufren las mujeres lesbianas en España es una realidad innegable. Así lo puso de manifestó el Grupo de Políticas Lésbicas de la FELGT en su manifiesto <sup>19</sup> del día de la visibilidad Lésbica 2019 (26 de abril de 2019). A través del mismo puntualizó cómo en la actualidad, las mujeres lesbianas, siguen permaneciendo invisibilizadas, disponiendo de pocos referentes en la producción cultural, gráfica, musical, literaria, política, periodística, televisiva o en cualquier otro medio de comunicación, cuyas consecuencias llevan a miles de mujeres a sentirse “diferentes”, “raras”, excluidas, habitantes de la frontera con la normalidad. En este sentido, el colectivo sigue reivindicando la necesidad de visibilizar la identidad lésbica, reivindicando su naturalidad y normalización.

Y para ello España cuenta con un marco legislativo que protege los derechos de las mujeres lesbianas e incide en el principio de igualdad y diversidad afectivo-sexual. Entre esta normativa destaca:

<sup>19</sup> Manifiesto elaborado por Grupo de Políticas Lésbicas FELGTB. <http://www.felgtb.org/temas/politicas-lesbicas/noticias/i/15432/222/dia-visibilidad-lesbica-2019>

- ✓ La **Constitución Española**, la cual reconoce el derecho a la plena igualdad entre hombres y mujeres en su artículo 14 al afirmar que: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.
- ✓ La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, que señala en su artículo 1: *“las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”*.
- ✓ El **Estatuto de los Trabajadores**, que refiere, en cuanto a los derechos laborales, cómo todos los trabajadores tienen derecho *“a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*.
- ✓ El **Estatuto básico del Empleo Público** también introduce un enfoque de igualdad integral en relación con los Derechos individuales de los empleados públicos, al señalar que *“los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: (i) a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.
- ✓ La **Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio**, especifica, a todos los efectos, que *“el matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”*. En ese sentido, las personas homosexuales podrán adquirir al igual que las personas heterosexuales los mismos derechos civiles que emanan del matrimonio, como son los bienes y derechos, derecho de sucesiones, adopción, pensión compensatoria o permisos laborales.
- ✓ La **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal** establece en su artículo 22 como circunstancia que agrava la responsabilidad criminal, *“cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad”*.
- ✓ La **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación** recoge en el preámbulo *“entre los fines de la educación se resaltan el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”*. Adicionalmente, en artículo 124 relativo a las normas de organización, funcionamiento y

convivencia, explica que *“las medidas correctoras deberán ser proporcionadas a las faltas cometidas. Aquellas conductas que atenten contra la dignidad personal de otros miembros de la comunidad educativa, que tengan como origen o consecuencia una discriminación o acoso basado en el género, orientación o identidad sexual, o un origen racial, étnico, religioso, de creencias o de discapacidad, o que se realicen contra el alumnado más vulnerable por sus características personales, sociales o educativas tendrán la calificación de falta muy grave y llevarán asociada como medida correctora la expulsión, temporal o definitiva, del centro”*.

Adicionalmente a este marco general español, el desarrollo normativo de las Comunidades Autónomas en materia de protección de los derechos de las mujeres lesbianas se articula en torno a la legislación de leyes integrales que garantizan los derechos, igualdad y no discriminación de las personas LGBTI. Se trata de normativas que abordan un catálogo de actuaciones, medidas, protocolos, guías y herramientas dirigidos a proteger de la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género a las personas LGBTI, donde se incluyen las mujeres lesbianas. Cabe señalar que en el año 2019 solo 10 regiones cuentan con una Ley de protección integral, tal y como se observa a continuación:

**Tabla 1 Leyes Integrales LGTBI en las diferentes CCAA.**

COMUNIDAD AUTÓNOMA	LEY INTERAL LGTBI
ANDALUCÍA	Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGBTI y sus familiares en Andalucía
ARAGÓN	Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón
ASTURIAS	Sin legislación integral
BALEARES	Ley 8/2016, de 30 junio, que garantiza los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia
CANARIAS	Sin legislación integral
CANTABRIA	Sin legislación integral
CASTILLA LA MANCHA	Sin legislación integral
CASTILLA Y LEÓN	Sin legislación integral
CATALUÑA	Ley 11/2014, de 10 octubre, que garantiza los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia
EXTREMADURA	Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura
GALICIA	Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia
LA RIOJA	Sin legislación integral
MADRID	Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid
MURCIA	Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia
NAVARRA	Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+
PAÍS VASCO	Sin legislación integral
VALENCIA	Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGBTI

Fuente: Elaboración Propia.

### 3.4 Análisis de la normativa de la Comunidad de Madrid relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.

El desarrollo legislativo en materia de protección de los derechos de las personas del colectivo LGTBI ha permitido que la Comunidad de Madrid cuente con **la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid**. Se trata de una normativa integral que integra todo un catálogo de actuaciones, medidas y herramientas para hacer frente a la discriminación por orientación sexual e identidad de género, entre las cuales destacan las medidas en el ámbito social, policial y justicia, administración, juventud, educación, salud, empleo y ocio, entre otros. En relación con la **doble discriminación e invisibilidad que sufren las mujeres lesbianas la ley hace referencia a los siguientes aspectos:**

- ✓ **Discriminación:** el artículo 4 de la Ley establece los principios por los que se rige la misma, estableciendo que se prohíbe cualquier acto de discriminación directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o pertenencia a grupo familiar. La ley garantizará la protección efectiva contra cualquier discriminación.
- ✓ **Discriminación múltiple:** en el artículo 3 define que *“hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación del deseo o pertenencia a un grupo familiar con presencia de personas LGTBI, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etcétera.”*
- ✓ **Infracciones por discriminación múltiple:** en el artículo 70 referente a las **infracciones**, dentro del régimen sancionador de la Ley, “respecto de las infracciones leves y graves, la discriminación múltiple incrementará, respecto de cada una de las acciones concurrentes, un grado el tipo infractor previsto en la ley”.
- ✓ **Campañas:** la ley en su artículo 5 especifica que *“la Comunidad de Madrid promoverá una política activa e integral para la atención a las personas LGTBI, dotándola de los instrumentos y estructuras necesarias que garanticen su viabilidad. Dicha política incluirá, entre otras, las siguientes actuaciones, sin perjuicio de las que puedan establecerse reglamentariamente: (g) realización de campañas de visibilización y concienciación orientadas específicamente a mujeres bisexuales y lesbianas, personas trans y personas con pareja trans tanto en salud sexual como en atención sanitaria”*.
- ✓ **Reconocimiento y apoyo institucional:** en el artículo 22 se hace referencia al reconocimiento y apoyo institucional, *“el organismo administrativo competente en materia de igualdad de la Comunidad de Madrid promoverá la realización de campañas que contribuyan a la erradicación de la doble discriminación que sufren las mujeres lesbianas y bisexuales, por razones de orientación sexual y de género”*.

- ✓ **Medidas para las mujeres lesbianas en el ámbito de la sanidad:** la Ley confiere una serie de medidas específicas a las mujeres lesbianas en el capítulo dedicado a las medidas en el ámbito de la salud. En concreto, en el artículo 38 la misma establece que: *“(1) El sistema sanitario público promoverá la formación del personal sanitario y llevará a cabo programas y protocolos específicos que den respuesta a las necesidades propias de las mujeres lesbianas, bisexuales, personas trans y personas con pareja trans, en particular sobre la salud sexual y reproductiva y (2). Las mujeres lesbianas y bisexuales, personas trans y personas con pareja trans, tendrán garantizado el acceso a las técnicas de reproducción asistida en igualdad de condiciones que el resto de las mujeres, de acuerdo a los criterios médicos y siguiendo el protocolo establecido”.*
- ✓ **Medidas de formación en materia de orientación sexual e identidad de género:** en el artículo 62 se hace explícito que se pondrá en marcha un Plan de formación en materia de orientación sexual e identidad de género a los trabajadores de los distintos órganos de la Comunidad de Madrid. Además, *“el plan de formación deberá incorporar medidas para favorecer la igualdad de trato, la lucha contra la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, medidas específicas para el tratamiento de personas transexuales, material específico para luchar contra la doble discriminación a mujeres bisexuales y lesbianas, así como formación para eliminar prejuicios ante el trato a personas seropositivas”.*

Un análisis más detallado de esta ley<sup>20</sup> permite afirmar que la misma:

- ✓ **Establece una serie de principios y medidas con el objetivo de combatir la discriminación múltiple y la invisibilidad de las mujeres lesbianas.** En este sentido, introduce la definición de discriminación múltiple en el apartado terminológico, constatando que las discriminaciones, bien sean directas o indirectas, nunca vienen solas. En este contexto, la discriminación múltiple se muestra como un agravante en el régimen sancionador, que incrementa un grado el tipo infractor previsto en la ley.
- ✓ **Prioriza la lucha contra la invisibilidad de las mujeres lesbianas a través de la difusión, socialización y puesta en marcha de campañas de concienciación** dirigidas a las personas residentes en la región. Además de las campañas dirigidas a combatir la invisibilidad, la Ley también referencia el impulso de campañas que aborden la doble discriminación que sufre el colectivo.
- ✓ **Afronta la discriminación y la invisibilidad en el ámbito de la salud.** En concreto, la Ley establece que se promoverá la formación del personal sanitario, y además se establecerán protocolos específicos que den respuesta a las necesidades de las mujeres lesbianas. Asimismo, el derecho a la reproducción asistida de las mujeres lesbianas queda garantizada en condiciones de igualdad con el resto de mujeres heterosexuales.
- ✓ **Impulsa la formación del personal vinculado a la Comunidad de Madrid.** La Ley impulsa un programa pedagógico que incluya una formación que específicamente ponga de relieve la doble discriminación de la que son víctimas las mujeres lesbianas.

En base a lo expuesto en este capítulo se puede concluir que Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual se trata de una norma que recoge gran parte de las preocupaciones del colectivo, y que pone el foco en la lucha contra invisibilidad y doble discriminación que sufren

<sup>20</sup> La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid

las mujeres lesbianas en ámbitos como la sensibilización de la ciudadanía, salud y formación. Se trata de una ley de referencia en materia de protección de los derechos de las mujeres lesbianas, tal y como se desprende del análisis comparativo con el resto de las legislaciones autonómicas.

**Tabla 2 Análisis comparado entre la Comunidad de Madrid y resto de CCAA con leyes integrales**

	Definición Discriminación múltiple	Discriminación múltiple como agravante	Campañas visibilidad lésbica	Protocolos mujeres lesbianas en la atención sanitaria	Igualdad en las técnicas de reproducción asistida	Formación doble discriminación a los trabajadores de la CCAA
Madrid	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Andalucía	✓	✓	✓	✗	✗	✓
Aragón	✓	✓	✗	✓	✓	✗
Asturias	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Baleares	✓	✓	✗	✗	✓	✗
Canarias	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Cantabria	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Castilla-La Mancha	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Castilla y León	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Cataluña	✓	✓	✗	✗	✓	✗
Extremadura	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Galicia	✓	✗	✗	✗	✗	✗
La Rioja	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Murcia	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Navarra	✓	✓	✓	✓	✓	✗
País Vasco	✗	✗	✗	✗	✗	✗
C.Valenciana	✓	✓	✗	✓	✓	✗

Fuente: elaboración propia.

Adicionalmente, el análisis de la tabla permite identificar que existe una significativa diversidad en el modo y forma en el que se articulan las legislaciones autonómicas integrales en materia de derechos LGBTI respecto a la Comunidad de Madrid. En concreto:

- ✓ Se constata que entre aquellas CCAA que tienen vigente una Ley integral LGTBI (10/17), la definición de discriminación múltiple está incluida en todas las legislaciones, pero su tipificación como agravante en el régimen sancionador únicamente en 9 de 10.
- ✓ El impulso de campañas específicas dirigidas a socializar y difundir la visibilidad lésbica, así como la discriminación múltiple que sufren el colectivo de mujeres, únicamente se recogen en el 50% de las legislaciones integrales.
- ✓ En lo relativo al ámbito de la salud, 6 de 10 CCAA establecen la implementación de protocolos médicos dirigidos a las mujeres lesbianas, en su mayoría haciendo alusión a “la salud sexual y reproductiva” de las personas LGTBI. Por otra parte, aquellas CCAA que garantizan en igualdad de condiciones el acceso a las técnicas de reproducción asistida entre personas homosexuales y heterosexuales escala a 8 de 10.
- ✓ En lo relativo a la formación específica de los empleados públicos de las Comunidades Autónomas en materia de doble discriminación o discriminación múltiple, únicamente la Comunidad Autónoma de Andalucía, junto con la Comunidad de Madrid, contempla tal precepto de manera transversal, al garantizar que *“en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer promoverá acciones de asesoramiento para incorporar la perspectiva de género, además de actuaciones de respeto y buenas prácticas con mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales”*.

Por otro lado, indicar que las mujeres trans lesbianas que residen en la Comunidad de Madrid tienen reconocidos sus derechos a no ser discriminadas por su orientación sexual e identidad de género en la **Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid**.

En conclusión, si bien el conjunto de las Comunidades Autónomas dispone de una legislación integral que ofrece todo un catálogo inclusivo de derechos para el colectivo LGTBI (donde se contempla la lucha contra la discriminación múltiple, campañas contra la homofobia y transfobia, asistencia en salud y formación de los empleados públicos, etc.) no son tantas las CCAA que estipulan en su articulado menciones expresas a los retos que afrontan y viven las mujeres lesbianas en su vida diaria. Por ello, avanzar en la visibilización de este colectivo específico pasa por actualizar las legislaciones al día a día de las mujeres lesbianas, consiguiendo una normativa más inclusiva y dinámica en su implementación.

## IV. LA INVISIBILIDAD Y LA DOBLE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA

En este capítulo se hace una primera aproximación a aspectos fundamentales relacionados con las mujeres lesbianas. Para ello, el mismo ha sido estructurado en los siguientes apartados:

- ✓ **La identidad lésbica**, que ahonda en la identidad de la mujer lesbiana y deja claro que no pertenece a la misma categoría que la identidad de hombres gays y que ambas han llevado trayectorias muy distintas.
- ✓ **La invisibilidad de la mujer lesbiana, que expone que ésta ha sido propiciada** por una serie de concepciones fundamentadas en el machismo y en el sistema heteronormativo<sup>21</sup>, en concreto:
  - *El hombre es por naturaleza superior a la mujer.*
  - *La única orientación sexual posible es la heterosexual.*
  - *Dar salida al deseo y placer corresponde a los hombres.*
  - *No existe una relación sexual real sin la participación del pene.*
- ✓ **La discriminación múltiple a la que se enfrenta la mujer lesbiana**, que aborda cómo los prejuicios, estereotipos, desinformación, invisibilidad, homofobia, machismo y la falta de participación de las mujeres en la lucha por los derechos humanos tienen un impacto directo en las discriminaciones múltiples que sufre este colectivo.

### 4.1 La identidad lesbiana.

En occidente, a lo largo de la historia, la invisibilización ha sido un factor histórico que ha caracterizado a las mujeres lesbianas. La condición de subordinación que la heteronormatividad y el orden patriarcal<sup>22</sup> han conferido a las mujeres, provocó que las relaciones lésbicas fueran relegadas a la oscuridad, considerándose inexistentes por los actores históricos que criminalizan la homosexualidad: Estados, Iglesia e incluso las ciencias psiquiátricas y médicas.

En este contexto, el lesbianismo anidó en la privacidad del entorno doméstico. Este hecho se observa claramente, al analizar las principales leyes y normas<sup>23</sup> que a lo largo de la historia han criminalizado la homosexualidad, dado que éstas se centraban en las relaciones entre hombres, obviando la existencia de cualquier afecto, placer y deseo entre mujeres. Así, entre los cientos de casos de homosexualidad juzgados por tribunales laicos y eclesiásticos en la Edad Media y Moderna existen pocos casos relacionados con las relaciones sexuales entre mujeres.

<sup>21</sup> Heteronormatividad es un concepto de Michael Warner que hace referencia “al conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano”.

<sup>22</sup> El Patriarcado se trata de una organización social y sistema basado en la dominación masculina a todos los niveles institucionales y que irá desde la familia hasta el Estado.

<sup>23</sup> Las leyes contra la sodomía en concreto.



Con la llegada del movimiento de liberación sexual en la segunda mitad del siglo XX surgido en el marco de las revueltas de Stonewall<sup>24</sup>, las mujeres lesbianas tampoco encontraron la misma visibilidad que los hombres gays. Su participación en este movimiento estuvo relegado a un segundo plano, mientras que los hombres se situaron en el primer plano.

Este hecho pone de manifiesto cómo la construcción identitaria y posterior activismo de gays y lesbianas ha llevado recorridos diferentes. En este sentido, destacamos cómo la identidad lésbica surgió más tarde que la masculina, el desarrollo subcultural fue más lento y los propios modelos relacionales de ambos sexos han sido diferentes: *“Lesbianas y hombres gays no serán dos géneros dentro de una categoría sexual, sino que representarán historias distintas, diferenciadas por la compleja organización de las identidades masculina y femenina”*<sup>25</sup>. Y estas historias distintas están íntimamente relacionadas con los estereotipos existentes sobre la mujer y su orientación sexual<sup>26</sup>. En concreto:

- La concepción de que la mujer es de una naturaleza inferior al hombre. Este hecho ha tenido como consecuencia que las mujeres lesbianas hayan carecido del mismo reconocimiento en comparación con los hombres gays.
- La noción de que la sexualidad históricamente solo se concibe como un modelo heterosexual que no prevé la atracción sexual entre dos mujeres.
- La idea sistémica de que el universo de la sexualidad humana pivota en torno al hombre, y que niega que dos mujeres puedan tener relaciones sexuales completas, sin el protagonismo del pene, como el único órgano sexual predominante.

Estos estereotipos persisten en nuestra sociedad actual y no se puede obviar que son la causa por la que el lesbianismo sigue permaneciendo oculto y en un segundo plano frente a la homosexualidad masculina.

Además, tendrán un impacto directo en la invisibilidad de las relaciones lésbicas, generando la creación de relatos vitales en los que se generan dinámicas discriminatorias por orientación sexual. Tal y como se pondrá de manifiesto a lo largo de este estudio las categorías de edad, raza, clase social, diversidad funcional... serán elementos multiplicadores de la discriminación de la mujer lesbiana.

## 4.2 La invisibilidad de la mujer lesbiana.

A lo largo de este estudio se ahonda en el impacto que la (in)visibilidad tiene en el día a día de las mujeres lesbianas, tanto en el espacio público como privado en el que interaccionan.

En este contexto, una primera aproximación a los derechos de las mujeres en general y al colectivo de mujeres lesbianas en particular permite comprobar claramente los avances conseguidos por las mujeres en el reconocimiento de sus derechos en los últimos años. Sin

<sup>24</sup> El *Stonewall Inn* era uno de los pubs denominados como *underground* de New York y regentado por la clase obrera homosexual, travestis, prostitutas, inmigrantes hispanos y afroamericanos. Hastiados de las redadas policiales, la noche del 27 de junio de 1969 la comunidad homosexual y trans se enfrentó a la policía y la revuelta se trasladó a la calle para rechazar tajantemente la categoría médica que les etiquetaba de “enfermos”, y pedir abiertamente la caída del *status quo* que legitimaba la criminalización de las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo.

<sup>25</sup> Weeks, Jeffrey (1993). *El malestar de la sexualidad: significados, mitos y sexualidades modernas*, Madrid: Talasa.

<sup>26</sup> Aldarte (2001): *“Visibilidad y lesbianismo”*. Cuaderno divulgativo nº 2 Editado por Aldarte.

embargo, tal y como afirma Mujika Flores<sup>27</sup>, *“la percepción de estos avances no impide reconocer la existencia de un déficit claro de visibilidad de las mujeres lesbianas en nuestra sociedad y la falta de correspondencia entre lo que legal y socialmente se ha logrado, tanto en cuanto a los derechos de las mujeres como de gays y lesbianas, y la evolución de la visibilidad lésbica”*.

La diversidad caracteriza a la humanidad. Existen formas diversas de afectos, deseos y placeres, así como de identidades y orientaciones sexuales. Sin embargo, históricamente desde las instituciones religiosas, el Estado y la psiquiatría se ha entendido que la heterosexualidad es la única orientación sexual legítima y posible. Esto ha provocado la criminalización de la diversidad sexual y la persecución de las personas no heterosexuales, que han sido tachadas como pecadoras, pervertidas, peligrosas y enfermas.

En el espacio público, la sociedad espera encontrar personas heterosexuales. Las calles, los lugares de ocio o restaurantes están codificados para responder al ideal heterosexual, de tal forma que, si dos mujeres lesbianas se visibilizan mostrando su afecto, son vulnerables a la discriminación y violencia. Y lo son al desafiar la norma, que comprende que el espacio público es por naturaleza heterosexual.

Frente a la discriminación y violencia por orientación sexual, las personas no heterosexuales han preferido en muchas ocasiones pasar desapercibidas en el espacio público y hacer visible su afecto solo en el ámbito privado. Al respecto, recordemos que la orientación sexual, el deseo, afecto o placer no son rasgos que se puedan identificar a simple vista como el color de pelo, ojos o piel, ya que pertenece al mundo privado e íntimo de las personas, motivo por el cual es posible esta invisibilización de la mujer lesbiana. Asimismo, en el caso de las mujeres, *“la mirada sexista hacia la sexualidad de las mujeres determina la invisibilidad en la que secularmente se desenvuelve la sexualidad de las lesbianas, condicionando de forma notable el cómo se perciben a sí mismas, los sentimientos sobre su sexualidad, las maneras en cómo viven sus primeras experiencias afectivas y relaciones que establecen con las demás personas”*<sup>28</sup>.

Cuando una mujer lesbiana se ve forzada a invisibilizarse, se produce un efecto negativo en su desarrollo psicológico, socioeconómico y cultural, así como un impacto en sus derechos (derecho a los días por matrimonio en el trabajo, derecho a vivir libremente su sexualidad, etc.). Además, su condición de “mujer” también le produce una vulnerabilidad añadida, ya que en la sociedad existe una discriminación de género histórica en todos los ámbitos de la vida pública. Las causas de esta discriminación múltiple vienen dadas por la dominación de los hombres hacia las mujeres, que les empuja hacia la heterosexualidad. Por lo tanto, la invisibilización producida por la discriminación de género y la invisibilización de la orientación sexual son las causas directas de la invisibilización extrema del lesbianismo.

En el marco de este estudio se integran las causas de la invisibilidad y discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas en su día a día. En consonancia con todo lo

<sup>27</sup> Inmaculada Mujika (2009): *“Visibilidad y participación social de las mujeres lesbianas en Euskadi”*. Ararteko. Pág. 120.

<sup>28</sup> Inmaculada Mujika (2009): *“Visibilidad y participación social de las mujeres lesbianas en Euskadi”*. Ararteko. Pág. 108

expuesto y de acuerdo con las personas expertas consultadas a lo largo de este estudio, los factores que condicionan la invisibilidad de las mujeres lesbianas son:

- ✓ **Heteronormatividad:** las mujeres lesbianas tienen muchas más dificultades para compartir su vida privada en comparación con las mujeres heterosexuales, puesto que se da por hecho que todo el mundo es heterosexual: *“una mujer hetero no siente problemas a la hora de trasladar que ha estado con su marido el fin de semana en el trabajo, mientras que una mujer heterosexual sí por el miedo a ser discriminada o juzgada”*.
- ✓ **La subordinación de la mujer y discriminación por género invisibiliza a las mujeres lesbianas:** observando las relaciones de poder machista y patriarcal, los hombres han sido privilegiados por el sistema y las mujeres han sido subordinadas y relegadas al ámbito doméstico. Por ello, muchas mujeres lesbianas tienen que combatir esta desigualdad, que comprende que ellas en la intimidad pueden hacer lo que quieran, pero tienen que comportarse como mujeres cisgénero y heterosexuales en la calle, su trabajo etc. *“nos han educado de tal forma que puedes hacer lo que quieras en la intimidad, pero no en la calle, lo que hagas en tu cama es tuyo, mientras a mí no me lo cuentes y parezca que no se vea, me da igual”*.
- ✓ **La carga negativa del concepto de “lesbiana” y la invisibilización del término.** A lo largo de la historia este nombre ha estado tan asociado a un concepto muy negativo de la mujer, dado que:
  - Está asociado a la pornografía. El nombre más buscado a nivel internacional en las páginas web pornográficas es “lesbiana” y hasta el verano del 2019 al poner este nombre en Google, las 10 primeras entradas eran portales web de pornografía. Un colectivo de lesbianas francesas ha logrado cambiar esto en verano del 2019 y que aparezca la entrada “¿qué es ser lesbiana?”.
  - En la RAE, hasta hace muy poco tiempo (después del verano del 2019), al buscar el significado de lesbiana la primera entrada era: “habitante de lesbo”.
  - A muchas mujeres se les insulta con el término “eres una lesbiana” usando esta palabra con una fuerte carga negativa.

En este contexto se reconoce como algo que no existe y que la sociedad ignora, y es una barrera infranqueable para mujeres lesbianas, motivo por el que muchas no se visibilizan y por el cual se entiende que las mujeres lesbianas prefieren denominarse de otra manera, como bisexuales. Asimismo, es importante señalar que a lo largo del estudio se hallan testimonios de mujeres que manifestaron el largo camino que tuvieron que recorrer hasta ser capaces de decir en voz alta *“yo soy lesbiana”*. Muchas han expuesto que para conseguirlo se pusieron delante de un espejo durante horas, durante días, durante meses intentando pronunciar esta frase e interiorizar que son lesbianas.

- ✓ **Falta de empoderamiento:** se observa una falta de empoderamiento a la hora de revelar con naturalidad la orientación sexual de las mujeres lesbianas. Muchas exteriorizan que ser lesbianas es una parte de su vida privada, pero realmente ocultan en esa decisión **el miedo a visibilizarse como mujeres lesbianas:** *“las mujeres lesbianas se escudan en decir que su vida personal es parte de su vida privada. Esa frase te la va a decir toda tía armarizada en una empresa. Y para nosotras no es algo*

*privado, es nuestro día a día, a quién queremos y qué hacemos. Cuidado con preguntar a las lesbianas si es su decisión, porque muchas dicen que es algo de su ámbito privado, pero realmente no debería de ser así si nos comparamos con las mujeres heterosexuales. La respuesta de la chica debería ser, yo no salgo del armario porque tengo miedo, y no una respuesta del tipo yo no tengo por qué compartir mi vida privada. Esta frase esconde el miedo y la vergüenza de ser distinta. Pero esto nunca te lo van a decir".* Esto es lo que se denomina "transfobia liberal" según expertas consultadas.

- ✓ **El miedo a ser distintas.** Esta es la principal razón según las expertas por la cual las mujeres lesbianas no se visibilizan. Sin embargo, según estas personas es muy difícil que las mujeres reconozcan este motivo y todas prefieren afirmar "no quiero mezclar mi vida personal con mi vida laboral". Si bien al ahondar en este tema con las mujeres lesbianas en un contexto de intimidad y confianza por parte de la mujer lesbiana, ésta acaba reconociendo su miedo a salir del armario, su miedo a ser distinta.
- ✓ **Falta de apoyos:** cuando las mujeres lesbianas no disponen de apoyos en su ámbito familiar, educativo, laboral o social, se invisibilizan. Resulta fundamental contar con una red de apoyo para ser visible y sentirse integrada.
- ✓ **Falta de referentes de mujeres lesbianas:** las expertas entrevistadas señalan la vital importancia de contar con referentes de mujeres lesbianas. Por ejemplo, se ha puesto de relieve cómo existen muchos referentes de hombres homosexuales, pero no así de mujeres lesbianas.
- ✓ **Falta de referentes de situaciones de visibilidad positivas.** Falta visibilidad de situaciones en las que la mujer se haya visibilizado en un entorno de una manera positiva. Sin embargo, sí existen las de mujeres que al visibilizarse han tenido que enfrentarse a situaciones muy negativas de discriminación. Y esto provoca el miedo a la visibilización de las mujeres lesbianas.

Para superar estas barreras de la visibilidad de la mujer lesbiana se requiere, según las personas expertas consultadas, trabajar de manera paralela en dos ámbitos: trabajar en la creación de espacios inclusivos y libres de lesbofobia (en el trabajo, en la sociedad, en el colegio y en el ámbito familiar), pero al mismo tiempo trabajar con las propias mujeres lesbianas para que éstas sean conscientes de lo que significa ser visible en el entorno privado, así como ser y vivir libre en todos los ámbitos de su vida. Una prueba de la necesidad de este doble enfoque se observa en el hecho de que hay empresas que trabajan la inclusión del colectivo LGTBI y que afirman que en sus organizaciones no hay mujeres lesbianas (grandes empresas de más de 3.000 trabajadores/as como afirman las personas consultadas).

### 4.3 La Discriminación múltiple a la que se enfrenta la mujer lesbiana.

A la hora de abordar en las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres lesbianas, es imprescindible ahondar en los estereotipos de género que persisten todavía en nuestra sociedad y que tienen como consecuencia que las mujeres lesbianas sean más vulnerables a la discriminación que los hombres, así como más susceptibles de sufrir discriminación

múltiple. Esta discriminación múltiple parte de la doble discriminación a la que se enfrentan por el hecho de ser mujer y lesbiana y llega a convertirse en múltiple para una gran parte de ellas debido a su condición de: mujer, lesbiana y trans, inmigrante, discapacitada, edad, lugar de nacimiento, etc.

Esta múltiple discriminación a la que se enfrentan las mujeres ha sido abordada por el denominado **feminismo interseccional**. Esta corriente teórica entiende que además del género, la raza, la posición social o la orientación sexual, entre otras variables, son categorías que confluyen con el género en relación con las narrativas de subordinación, discriminación, privilegio y poder. En este sentido, la discriminación motivada por el género que sufren las mujeres habría de entenderse desde un punto de vista interseccional, esto es, en relación con otros factores relacionados con las identidades sociales de las mujeres como la clase social, la raza, etnia, religión, origen nacional, orientación sexual, etc. Dichas categorías, son *“diferencias que marcan la diferencia en la manera en que los diversos grupos de mujeres experimentan la discriminación<sup>29</sup>”*.

Esta discriminación se observa en el hecho de la existencia de mujeres lesbianas invisibilizadas que han sufrido discriminación por su orientación sexual en su entorno laboral o educativo, al tiempo que otras mujeres han ocultado su identidad lésbica con el objetivo de no visibilizarse y evitar ser discriminadas. Tal y como se desprende del estudio:

- ✓ Un 60% de las mujeres lesbianas invisibilizadas en el trabajo han sufrido discriminación en el ámbito laboral.
- ✓ Un 54,5% de las mujeres lesbianas invisibles en su familia han sufrido discriminación en su ámbito educativo.
- ✓ Un 58,8% de las mujeres que trabajan en un entorno laboral homófobo no han revelado ser lesbianas.

Además de estos supuestos que afectan al derecho humano al trabajo, la educación o la no discriminación, las mujeres lesbianas también son susceptibles de ser discriminadas en el ámbito sanitario (por ejemplo, no son habituales los protocolos que abordan la maternidad de las mujeres lesbianas, o las campañas relativas a las enfermedades de transmisión sexual entre personas de este colectivo), así como en su dignidad y libre desarrollo de su personalidad (los centros residenciales no tienen formación, ni su personal está suficientemente preparado para atender a las mujeres lesbianas mayores).

Por otro lado, no podemos obviar que muchos de los grandes retos a los que se enfrentan las mujeres lesbianas para superar las discriminaciones que sufren están íntimamente relacionados con el hecho de que muy raramente han sido tenidas en cuenta en la lucha por sus derechos, en la creación de normativas y leyes. *“Las mujeres lesbianas han sido incluidas en el grupo de los hombres gays, produciendo que no solo se hayan invisibilizado las violaciones de los derechos de las mujeres lesbianas, sino que haya impedido analizar cómo en ellas confluyen los abusos derivados de cuestiones de género u orientación sexual y cómo enfrentan formas específicas de persecución frente a la de los hombres homosexuales<sup>30</sup>”*.

<sup>29</sup> María Caterina La Barbera (2010): “Género y diversidad entre mujeres”. Cuadernos Kóre Vol. 1, Nº 2.

<sup>30</sup> José Ignacio Pichardo Galán (2010): “Mujeres lesbianas y derechos humanos”, en Mujeres, globalización y derechos humanos (Feminismos). Anaya Publicaciones Generales, pág 379.

Esta exclusión de las mujeres lesbianas es una clara muestra de la discriminación que ha sufrido y sigue sufriendo este colectivo. Esta afirmación se reafirma al analizar el concepto de discriminación que ha realizado el Consejo de Europa al establecer que *“la discriminación se produce cuando las personas reciben un trato menos favorable que el dispensado a las demás que se encuentran en una situación comparable solo porque forman parte, o se considera que pertenecen, a un determinado grupo o categoría de personas”*<sup>31</sup>.

Las mujeres lesbianas fueron discriminadas al ser consideradas que estaban siendo representadas por los hombres gays, cuando no se trata del mismo colectivo, ni se enfrentan a las mismas discriminaciones. En el caso de las mujeres lesbianas, tendremos que considerar que tanto el género como la orientación sexual se articulan como categorías que producen una discriminación múltiple, susceptibles de provenir de diversas direcciones (directa e indirectamente). Tal y como se cita en el manual anteriormente referido: *“por ejemplo, una mujer gitana lesbiana puede ser objeto de discriminación múltiple en relación con los heterosexuales y con los no-gitanos; al mismo tiempo, puede ser objeto de la homofobia en el seno de la comunidad gitana y objeto de racismo dentro de la comunidad LGBT. La mayoría de los casos de discriminación múltiple se producen en las llamadas minorías visibles mujeres y personas con discapacidad”*.

En suma, los prejuicios, los estereotipos, la invisibilidad, la falta de participación y el machismo, que todavía persisten en la sociedad, triangulan un escenario negativo para las mujeres lesbianas que, en última instancia, conlleva a la existencia de discriminación múltiple y/o victimización secundaria.

<sup>31</sup> [Manual de Educación en los Derechos Humanos con Jóvenes](#)

## V. PERFIL DE LAS MUJERES LESBIANAS RESIDENTES EN LA COMUNIDAD DE MADRID.

Con el objetivo de realizar un análisis detallado de la situación de las mujeres lesbianas que residen en la Comunidad de Madrid, a lo largo de los siguientes capítulos se analizan una serie de variables con el objetivo de ahondar en la doble discriminación que sufren las mujeres lesbianas derivadas de su identidad de género y su orientación social en los diferentes ámbitos de su vida, así como las causas de su invisibilidad en la sociedad.

Sin embargo, antes de centrarnos en estos aspectos, en este capítulo se analizan las principales características de las personas que han cumplimentado la encuesta con el objetivo de **identificar a las 204 mujeres participantes en este estudio**, dado que son la principal fuente de información, en función de los siguientes criterios.

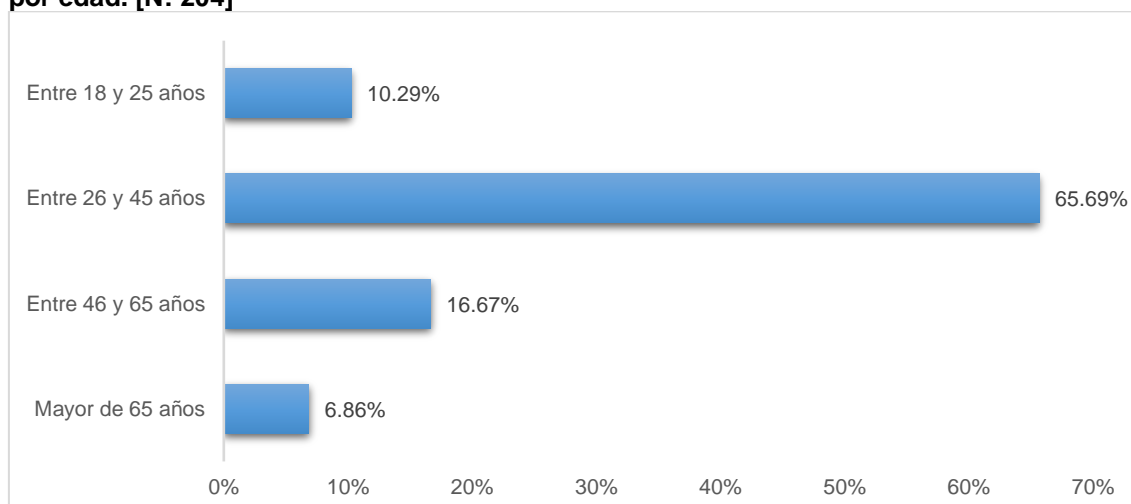
- ✓ Edad
- ✓ Estado Civil
- ✓ Personas a su cargo (cuidados)
- ✓ Lugares de Nacimiento (CCAA y otros territorios exteriores)
- ✓ Tamaño del municipio de nacimiento y residencia
- ✓ Situación sociolaboral
- ✓ Pertenencia a colectivos minoritarios
- ✓ Redes familiares-amigas/os de apoyo
- ✓ Nivel de Estudios
- ✓ Ocupación Laboral

Dado que la mayoría de estas variables condicionan las contestaciones de las mujeres, a lo largo del estudio se han tabulado las características que definen la múltiple discriminación y la invisibilidad que sufre este colectivo con algunas de estas variables en función de la identificación de su pertinencia, así como con el objetivo de lograr una visión general, lo más fidedigna posible, de situaciones de discriminación e invisibilidad que sufre el colectivo de lesbianas que viven en la Comunidad de Madrid.

### 5.1 Edad de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta.

En consonancia con los resultados de la encuesta realizada, el grupo de edad más numeroso de la muestra la conforman las mujeres que tienen entre 26 y 45 años, las cuales representan un 65,7%. El segundo lugar lo ocupan las mujeres entre 46 y 65 años, que suman un 16,7%, seguido del grupo de 16 a 25 años con un 10,3%. Por último, un 6,9% de las participantes lo constituyen las mujeres mayores de 65 años.

**Gráfica 1: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por edad. [N: 204]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

La menor participación de **las mujeres lesbianas mayores de 65 años** en esta encuesta es una prueba de la mayor invisibilidad que éstas sufren según han informado las personas profesionales consultadas. A través del trabajo de campo se ha podido comprobar que estas mujeres tuvieron que hacer frente a su orientación sexual durante la etapa franquista, en la cual se perseguía y reprimía la homosexualidad. Además, hoy en día conviven con un entorno homosexual que se mueve por otros valores y claves muy distintos a los que ellas vivieron. Las mujeres lesbianas jóvenes viven su sexualidad de manera más abierta, mientras que las mujeres mayores siguen viviéndola en secreto y negándose a sí mismas.

## 5.2 Estado Civil de las mujeres participantes en la encuesta.

El análisis del estado civil de las participantes no deja duda que la mayoría de ellas son solteras. Sin embargo, este dato no se puede analizar sin tener en cuenta que el matrimonio entre personas del mismo sexo en España es legal solo desde el año 2005 y que los hombres gays se casan más que las mujeres<sup>32</sup>. No se puede obviar que el matrimonio supone la visibilización pública de tu condición sexual y, como se observará a lo largo de este estudio, sigue existiendo un gran número de mujeres lesbianas invisibles en la sociedad madrileña.

En coherencia con este dato, el número de mujeres que se casan en la Comunidad de Madrid es menor que el de los hombres heterosexuales. En el año 2017 se celebraron en la Comunidad de Madrid 347 matrimonios de mujeres lesbianas, frente a 487 hombres. De ellos:

- ➡ un 2% eran mujeres menores de 25 años;

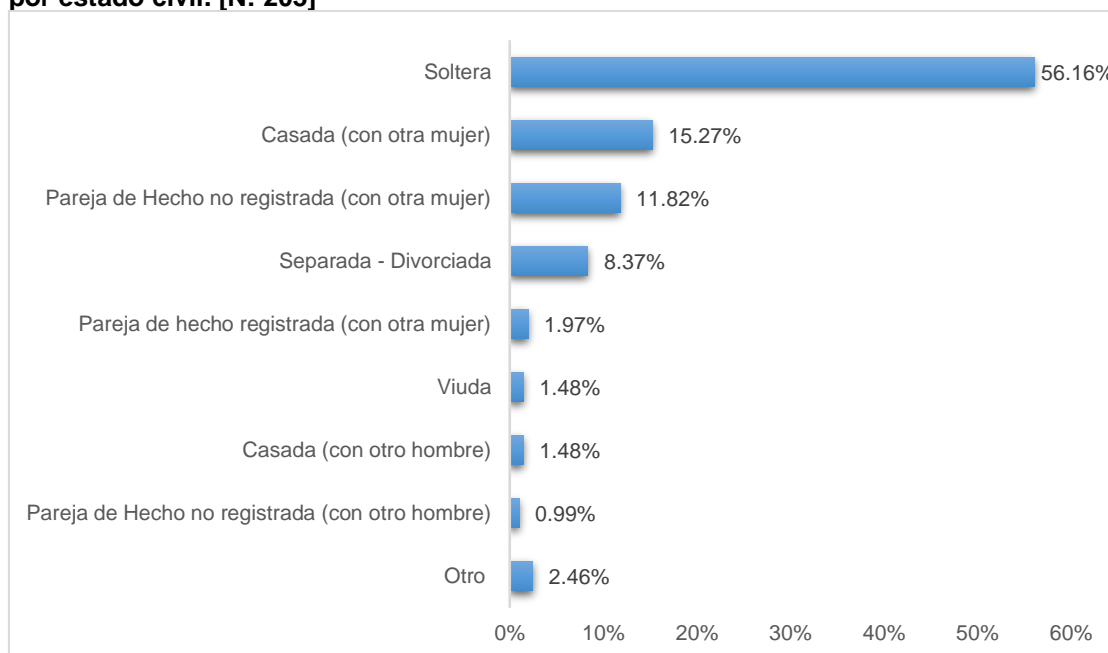
<sup>32</sup> En el año 2017 se celebraron en la Comunidad de Madrid 347 matrimonios de mujeres lesbianas, frente a 487 hombres. Datos del INE (últimos datos publicados)



- un 66% tenían entre 26 y 45 años;
- un 29% de 46 a 65 años;
- un 3% fueron mujeres mayores de 65.

En este contexto, el 56,16% de las participantes son solteras. En segunda posición se sitúan las mujeres casadas con otra mujer (15,3%), seguido de las parejas de hecho no registradas con otra mujer (11,8%). Además, un 8,4% de las participantes está separada o divorciada tal y como se observa en la siguiente gráfica.

**Gráfica 2: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por estado civil. [N: 203]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

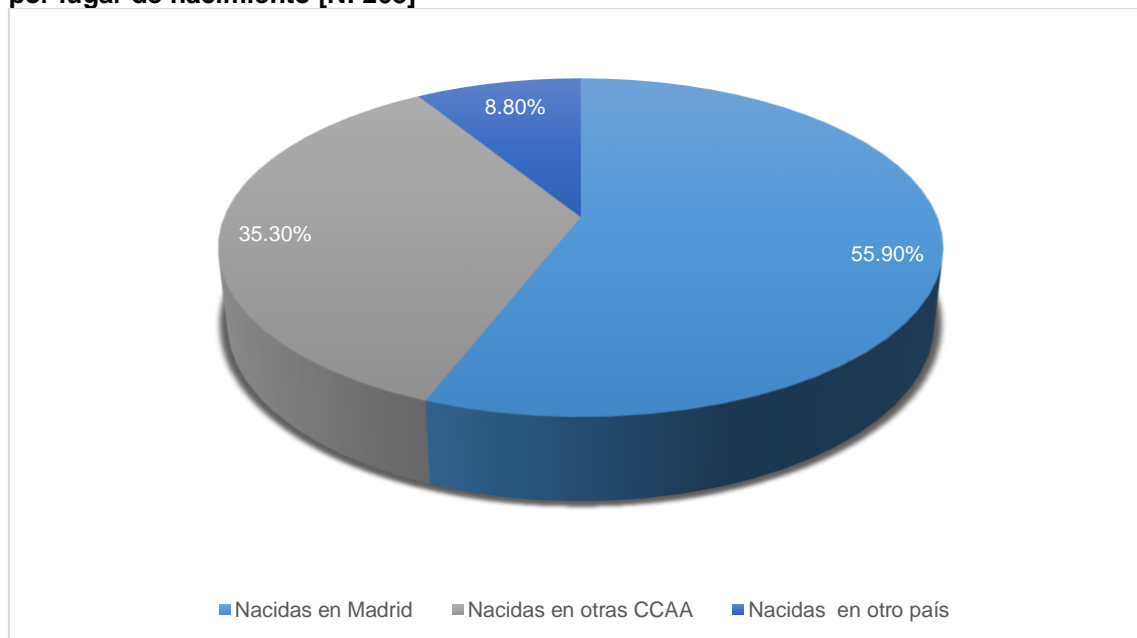
Un análisis más detallado de los microdatos extraídos de la encuesta, en relación con el estado civil de las **mujeres lesbianas tabulados con la edad**, pone de manifiesto que las mujeres lesbianas casadas con un hombre son todas **mujeres mayores de 65 años**, una prueba más de su **invisibilidad**. Si bien hay un 21% de mujeres mayores de 65 años casadas con otras mujeres. Asimismo, permite comprobar que la mayoría de las mujeres, independientemente de su edad, están solteras y que el mayor número de mujeres separadas y divorciadas (36%) se encuentra en la franja de edad entre los 45 y 65 años.

### 5.3 Lugares de nacimiento de las mujeres participantes en la encuesta.

La protección que la Comunidad de Madrid ofrece a las personas del colectivo LGTBI a través de su normativa, así como la invisibilidad que ofrecen los espacios urbanos de gran tamaño son aspectos fundamentales para entender por qué las mujeres nacidas en otros territorios nacionales o extranjeros acuden a esta región a vivir. Así, en un primer acercamiento a este hecho se observa que un 55,9% de las mujeres lesbianas participantes

en este estudio nacieron y viven en la Comunidad de Madrid, un 8,8% nació en otro país y un 35,30 % procede de otras regiones españolas.

**Gráfica 3: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por lugar de nacimiento [N: 203]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

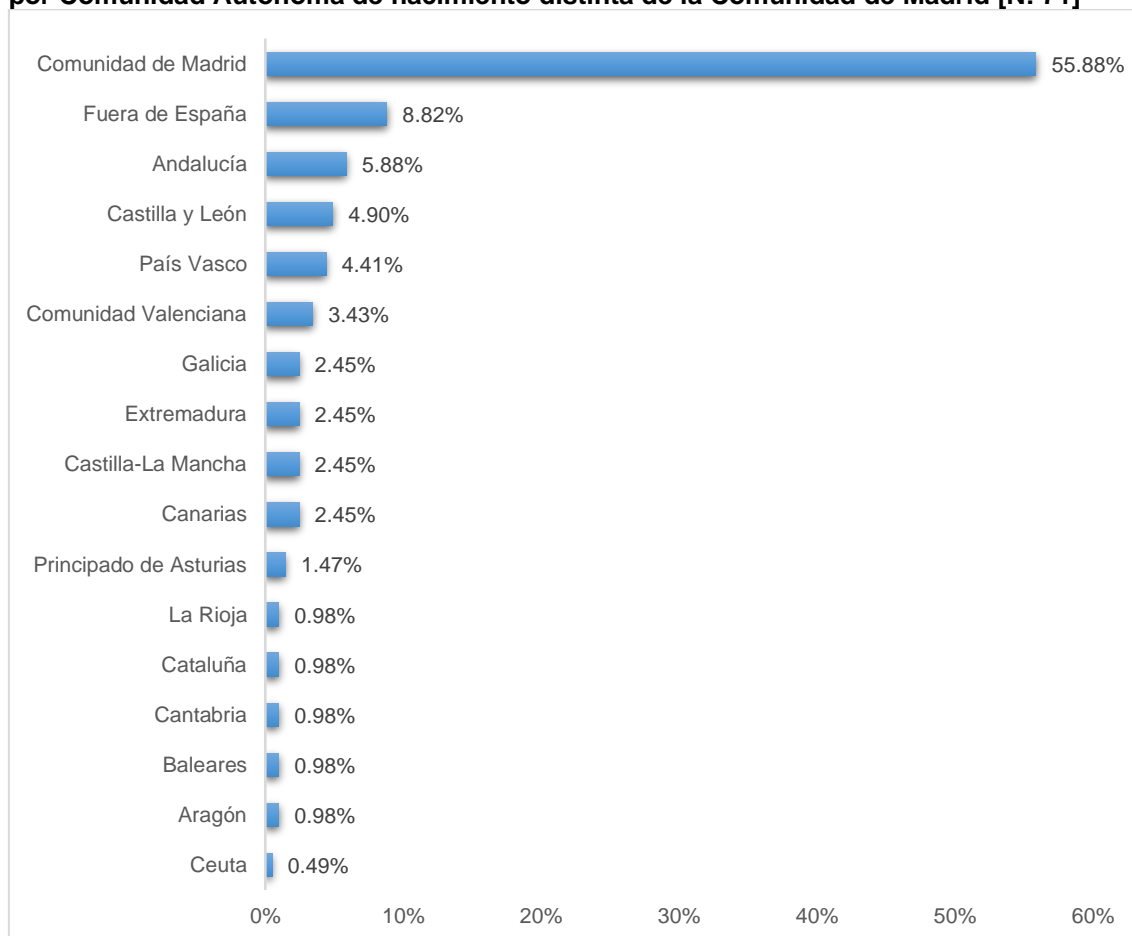
A partir de estos datos globales, a continuación, se ahonda en los movimientos migratorios de las mujeres lesbianas según su región española o país de nacimiento.

### **5.3.1 Regiones españolas de nacimiento de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta.**

El análisis de las regiones de nacimiento de las mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid que no nacieron en esta región muestra la gran diversidad de lugares de procedencia de éstas y prueba que Madrid resulta un destino atractivo para muchas mujeres lesbianas, que se caracteriza por ser una región tolerante con el colectivo LGTBI y que facilita la visibilidad de la mujer lesbiana, así como la posibilidad de que estas puedan vivir abiertamente su orientación sexual.

En la encuesta han participado mujeres de todas las regiones de España, menos de Melilla. Asimismo, la gráfica siguiente muestra que las regiones desde las cuales provienen más mujeres son Andalucía (16,90%), Castilla y León (14,08%), País Vasco (11,27%) y Comunidad Valenciana (9,86%).

**Gráfica 4: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por Comunidad Autónoma de nacimiento distinta de la Comunidad de Madrid [N: 71]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

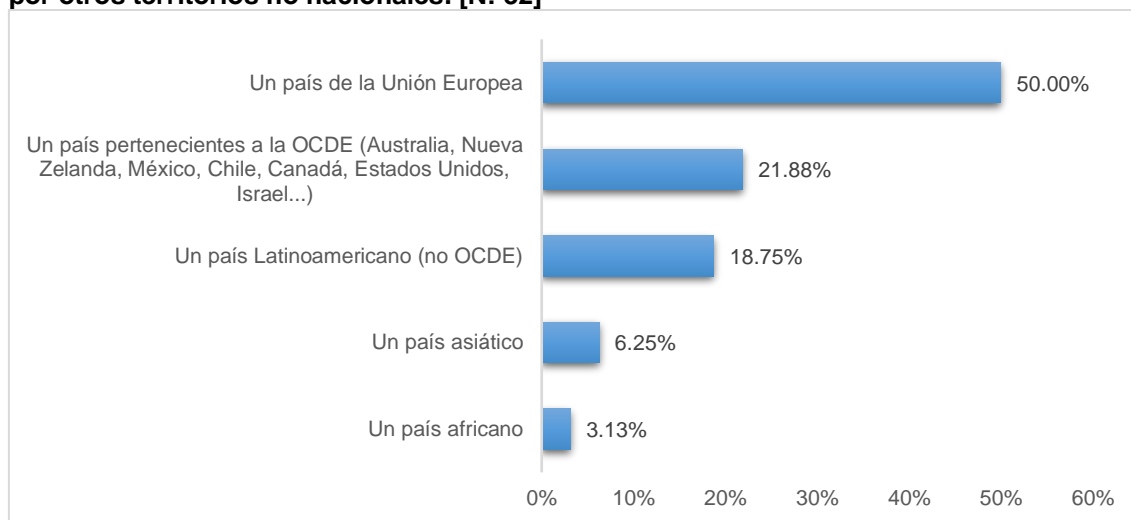
Un análisis de los microdatos tabulando la región española de nacimiento con la edad muestra que no ha participado en la encuesta ninguna mujer mayor de 65 años que haya inmigrado.

### **5.3.2 Población extranjera de mujeres lesbianas participantes en la encuesta.**

Pero como ya se ha señalado anteriormente, no solo mujeres de otras regiones españolas residen en la Comunidad de Madrid, sino que esta Comunidad Autónoma es el lugar de inmigración de mujeres nacidas en otros países. Así se pone de manifiesto en esta encuesta en la que han participado un 8,8 % de mujeres extranjeras. De esta muestra, una de cada dos mujeres extrajeras nacieron en un país de la Unión Europea (50%). En segundo lugar, encontramos un 22% de mujeres nacidas en algún país perteneciente a la OCDE, seguido de un 18,8% que pertenece a un país latinoamericano.

Por último, la muestra la conforman un 6,3% de mujeres nacidas en un país asiático, seguido de un 3,1% que nació en un país africano.

**Gráfica 5: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por otros territorios no nacionales. [N: 32]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

La libre circulación de personas y trabajo dentro de la Unión Europea es clave en el hecho de que mujeres lesbianas decidan vivir en la región.

Asimismo, es importante señalar que, según los expertos consultados, la Comunidad de Madrid cuenta con una legislación que facilita la tramitación de situaciones de asilo y refugio, así como el reconocimiento internacional como región *“friendly con el colectivo LGTBI”*, y estas razones podrán ser las causas directas de la de la inmigración a la región de otras partes del mundo.

Adicionalmente, un análisis de los microdatos tabulando los territorios desde los que provienen las mujeres muestra que no ha participado en la encuesta ninguna mujer mayor de 65 años que haya inmigrado y que la mayoría de las mujeres que han inmigrado en la actualidad tienen entre 46 y 65 años.

## 5.4 Tamaño del municipio de nacimiento y de residencia de las mujeres participantes en la encuesta.

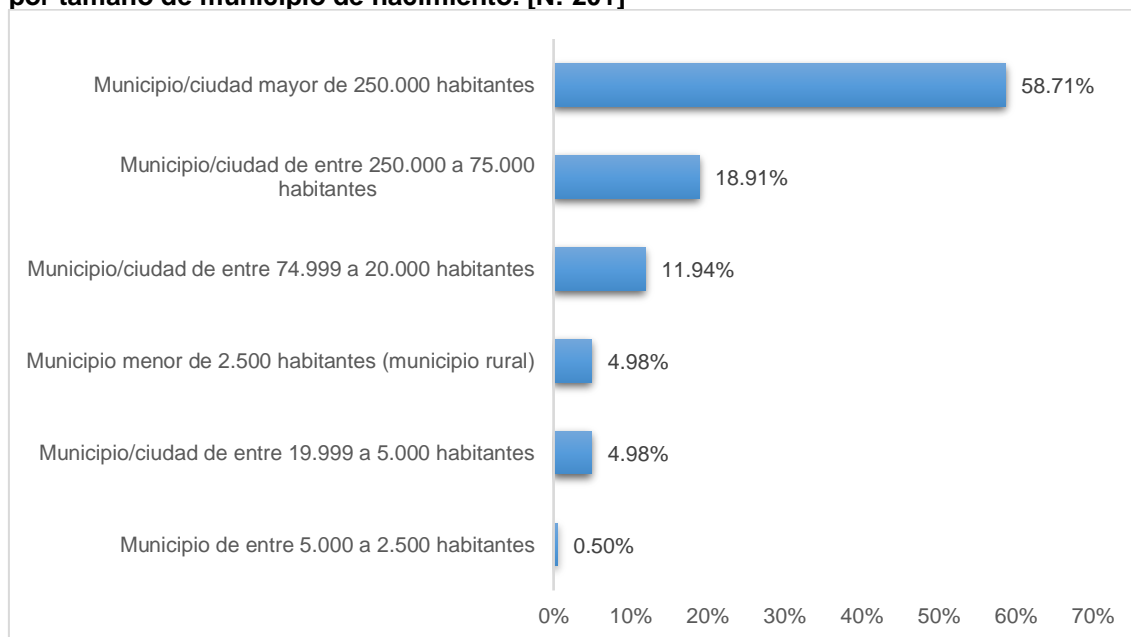
La apertura que ofrecen los grandes municipios, así como la posibilidad de poder vivir abiertamente su sexualidad en ellos son los motivos por los cuales las mujeres lesbianas cambian su lugar de residencia, tal y como ha señalado una persona entrevistada: *“nos venimos a Madrid con la excusa de estudiar y/o trabajar, pero en realidad huimos de ciudades provinciales donde no podemos vivir abiertamente muestra orientación sexual”*.

Así, en esta a sección se analiza el movimiento los lugares de nacimiento y residencia de las participantes en el estudio.

### 5.4.1 **Tamaño de los municipios de nacimiento de las mujeres participantes en la encuesta.**

El análisis de los datos de las características de los municipios donde nacieron las mujeres lesbianas pone de manifiesto que un 58,71% de las mujeres participantes indicaron haber nacido en un municipio o ciudad mayor de 250.000 habitantes. En segundo lugar, un 18,91% lo hizo en un municipio o ciudad de entre 250.000 y 75.000 habitantes, seguido de un 11,94% en un municipio o ciudad de entre 75.000 y 20.000 habitantes.

**Gráfica 6: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por tamaño de municipio de nacimiento. [N: 201]**



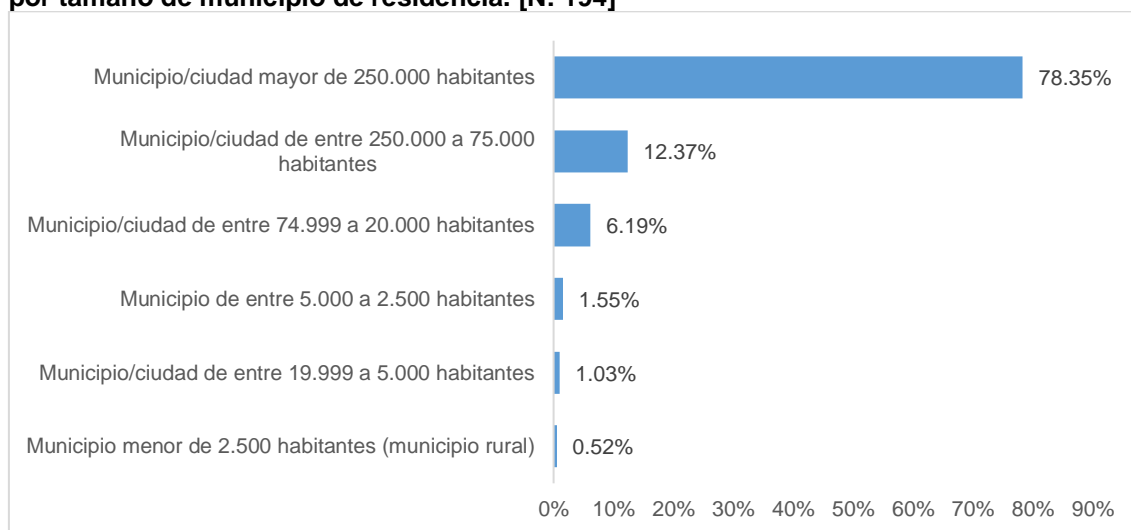
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, un 5% lo hizo tanto en municipios de 20.000 a 5.000 habitantes, así como en municipios rurales de 2.500 habitantes. Únicamente un 0,5% ha indicado haber nacido en municipios de entre 5.000 y 2.500 habitantes.

### 5.4.2 **Tamaño de los municipios de residencia de las mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid.**

Una vez más, a través de este análisis se puede observar el movimiento migratorio de las mujeres lesbianas hacia ciudades que les permitan vivir de forma anónima. Así se observa que la gran mayoría de las mujeres participantes residen actualmente en un municipio o ciudad mayor de 250.000 habitantes de la Comunidad de Madrid (78,35%), frente al 58,70% que nacieron en ellos. En segunda posición, un 12,4% reside en un municipio de entre 250.000 y 75.000 habitantes, seguido de un 6,2% en un municipio de entre 75.000 y 20.000 habitantes. Además, sólo un 1,6% lo hace en un municipio de entre 5.000 y 2.500 habitantes, un 1% en municipios de entre 20.000 y 5.000 habitantes y un 0,5% en municipios rurales.

**Gráfica 7: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por tamaño de municipio de residencia. [N: 194]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, el análisis comparado del lugar de residencia y el lugar de nacimiento nos permite comprobar que el número de mujeres participantes que viven en un municipio de menos de 250.000 habitantes es de un 21,6% frente al 41,3% de mujeres que han nacido en estos municipios.

Adicionalmente, el análisis de los microdatos permite comprobar que:

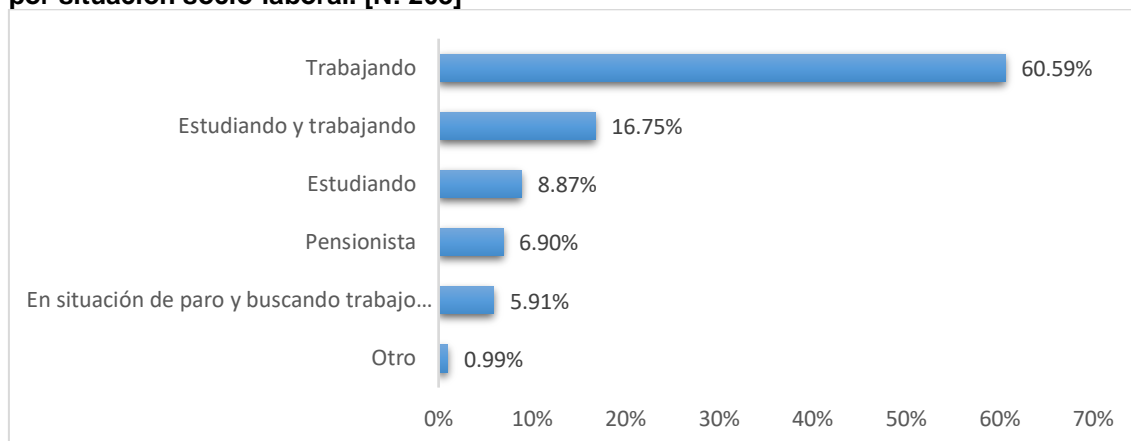
- Las mujeres que viven en municipios de menos de 19.999 habitantes están estudiando (14,29%) o trabajando (85,71%) y todas tienen entre 26 y 45 años.
- Un 35% de las mujeres que viven en municipios entre 20.000 y 249.999 trabajan y un 3% estudian.

## 5.5 Situación socio-laboral de las mujeres participantes en la encuesta.

La tasa de paro femenina en la Comunidad de Madrid en el 3º Trimestre del 2019 (momento en el que se ha realizado la encuesta) representaba un 10,26% <sup>33</sup>. Si se compara este dato con los datos de las personas lesbianas participantes en la encuesta, se observa que la situación socio-laboral de este colectivo que ha participado en la encuesta es mejor que la de la globalidad de mujeres de la región, dado que solo un 5,91% de las participantes se encontraban el paro en el momento de realizar la encuesta. Sin embargo, si solo tenemos en cuenta la situación laboral de las personas entre los 26 a los 45, se observa que la tasa de personas que no trabajan es de un 10,5% aproximadamente, dato que es similar a la tasa de paro de la región (gráfico 11).

<sup>33</sup> Datos del INE del 3 Trimestre del 2019

**Gráfica 8: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por situación socio-laboral. [N: 203]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

No obstante, este dato debe tratarse con cautela dado que a lo largo del trabajo de campo se ha podido comprobar que:

- La invisibilidad de las mujeres lesbianas es mayor entre aquellas más vulnerables y por tanto la muestra refleja la mejor situación laboral de las mujeres lesbianas residentes en la región.
- El reparto por igual entre las mujeres lesbianas del trabajo doméstico y las cargas familiares facilita la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por otra parte, el porcentaje de mujeres que trabajan respecto al total de participantes por grupo de edad a partir del análisis de los microdatos de las personas participantes refleja que:

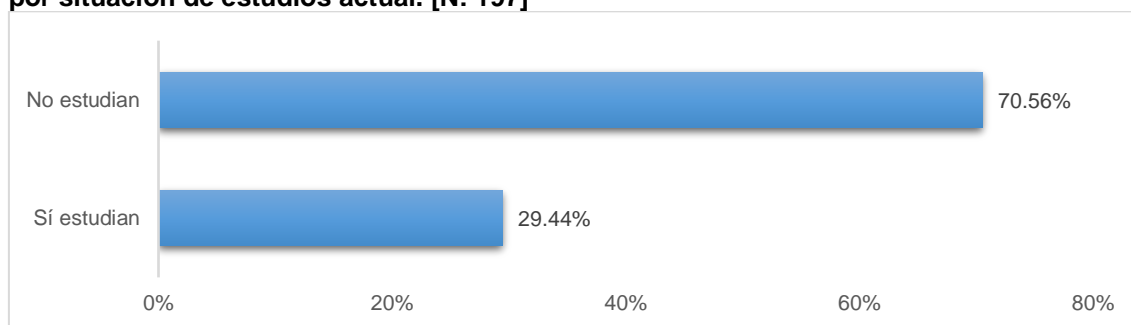
- El 60% de las mujeres participantes menores de 25 años está trabajando.
- El 88,89% de las mujeres entre 26 a 45 años está trabajando.
- El 89,66% de las mujeres participantes de entre 46 a 65 años está trabajando.
- Solo un 7% de las mayores de 65 años está trabajando.

Una vez realizada esta primera aproximación a la situación laboral a continuación se ahonda en su situación socio-laboral, teniendo en cuenta el nivel de estudios, la situación laboral, la tipología de trabajo, la categoría profesional, el puesto de trabajo que desempeñan, la tipología de contrato y la duración de la jornada.

### **5.5.1 Estudios de las mujeres participantes en la encuesta.**

El hecho de que solo un 10,29% de las participantes en la encuesta tiene menos de 25 años (gráfica 1) es clave para comprender que únicamente el 29,44% de las personas participantes estuvieran estudiando en el momento de realizar la encuesta. Además, hay que señalar que existe un 16,75 % de mujeres que están trabajando mientras siguen formándose (Gráfica 9).

**Gráfica 9: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por situación de estudios actual. [N: 197]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

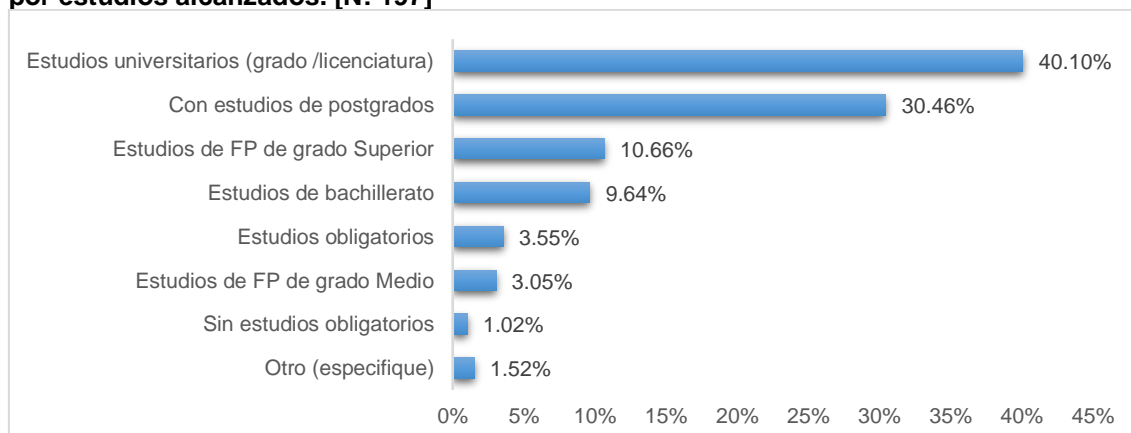
De estas mujeres, 13 personas han indicado estar realizando un Posgrado o Máster, 9 un Grado, 4 oposiciones y 3 estudios de Doctorado. El resto de las mujeres han reflejado la realización de estudios diversos entre los que destacan idiomas, producción musical, realización o auxiliar de veterinaria, entre otros. Son, en su mayoría, las mujeres que compaginan sus estudios con trabajo.

### 5.5.2 Nivel de estudios de las mujeres participantes en el estudio.

El 51,1% de las mujeres madrileñas tiene estudios universitarios. Este dato es mayor entre las mujeres de 25 a 34 años y alcanza un 63,6%. La comparación de estos datos con las participantes del estudio vuelve a poner de relieve un mayor nivel de formación de las mujeres participantes. Si bien hay que tener en cuenta que la invisibilidad de los colectivos más vulnerables ha hecho que estos no participen en la encuesta. Solo un 16,5% de las personas participantes en el estudio pertenecen a un colectivo vulnerable.

Las mujeres que han participado en la investigación con estudios universitarios (40,1%) y de postgrado (30,5%) suman un 70,6%. Que la mayoría de las participantes tengan edades comprendidas entre 25 y 34 años puede haber tenido un impacto directo en este dato.

**Gráfica 10: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por estudios alcanzados. [N: 197]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.



Por otra parte, las mujeres con estudios de FP de grado superior suponen un 10,7%, y aquellas mujeres que cuentan con estudios de bachillerato, un 9,6%.

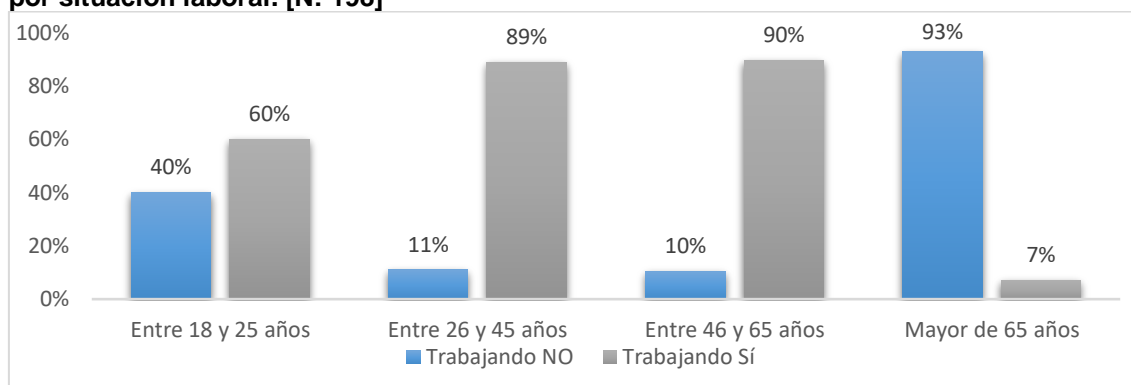
Asimismo, las personas con estudios de FP de Grado Medio suman un 3,1%, seguidas de un 1% sin estudios obligatorios y de aquellas personas que han reflejado contar con otro tipo de estudios: cursos de fotografía avanzada o peluquería.

### 5.5.3 Situación laboral de las mujeres participantes en el estudio.

El alto nivel de formación que tienen las mujeres participantes en la encuesta es el motivo por el que la mayoría de las participantes (79,4%) en edad de trabajar están empleadas (gráfica 9), frente a un 5,9% en situación de desempleo.

Sin embargo, es importante cruzar este dato con la edad, puesto que la mayoría de las mujeres que han participado en la encuesta son mujeres de 25 a 65 años, que son las que habitualmente tienen un índice de ocupación laboral más alto. Así, tal y como se observa en la siguiente gráfica, hay que señalar que las mujeres que más trabajan son aquellas entre 26 y 65 años. Esto supone un paro aproximado de un 10,5%, que es la tasa de desempleo de las mujeres en la región.

**Gráfica 11: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por situación laboral. [N: 198]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

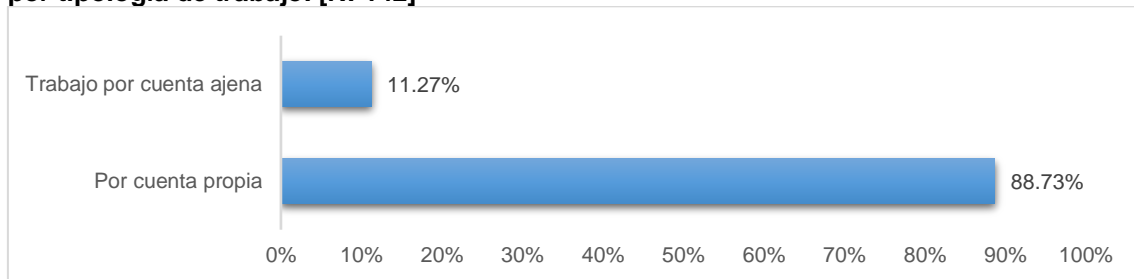
Por último, cabe señalar que hay un 60% de mujeres menores de 25 años que están trabajando y un 7% de mujeres mayores de 65 años.

### 5.5.4 Tipología de trabajo de las mujeres participantes en el estudio.

En la Comunidad de Madrid existe un 35,5% de mujeres autónomas<sup>34</sup>. No obstante, en el marco de este trabajo solo han participado un 11,27% de las mujeres autónomas, frente a un 81,3% de mujeres que trabajan por cuenta ajena.

<sup>34</sup> Datos del 2 Trimestre de 2019 de la Secretaria de Estado de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

**Gráfica 12: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por tipología de trabajo. [N: 142]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

De las personas que trabajan por cuenta propia, hay 3 que han señalado que comenzaron a trabajar por cuenta propia para poder “*conciliar las diferentes facetas de su vida*”. Este hecho vuelve a poner de manifiesto la existencia de un mercado de trabajo que no tiene en cuenta las diferentes facetas de la vida de las personas.

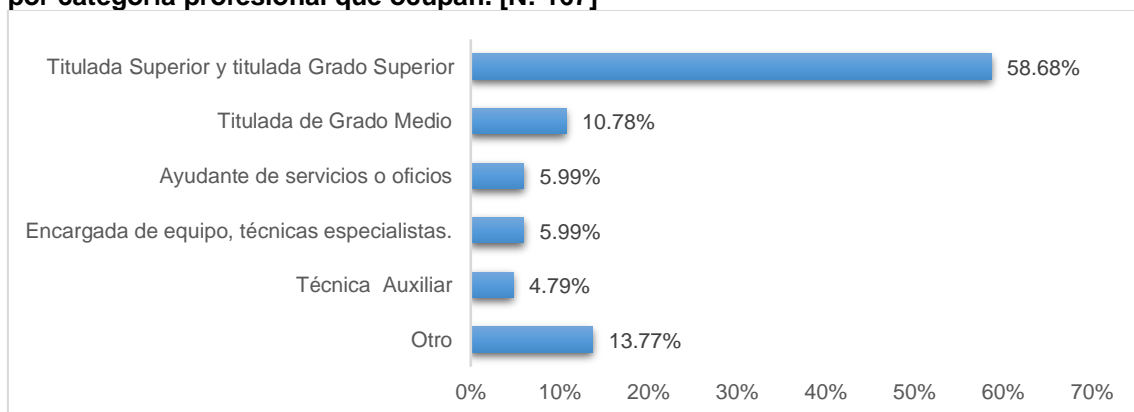
Adicionalmente, 3 personas han indicado que decidieron emprender para llevar a cabo sus propios trabajos. Durante el trabajo de campo se puso de manifiesto que cuando llegan a un determinado puesto es muy difícil para las mujeres ascender a un puesto de dirección y ante esta situación muchas mujeres lesbianas optan por el emprendimiento.

Por último, responden a las nuevas formas de trabajo que están aumentando en los últimos años, según las cuales muchas empresas optan por la contratación de autónomos en lugar de hacer contratos laborales o bien son profesiones liberales, como fotógrafa, periodista, community manager, etc.

### 5.5.5 Categoría profesional de las mujeres participantes en el estudio.

A pesar de que, como se ha expuesto en la gráfica 10, un 70,56 % de las mujeres tienen estudios universitarios o de postgrado, solo un 58,68% de las mujeres que trabajan ha afirmado hacerlo en un puesto de categoría profesional titulada superior o de grado medio, lo que pone de manifiesto la discriminación que éstas están sufriendo en el mercado de trabajo.

**Gráfica 13: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por categoría profesional que ocupan. [N: 167]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, la gráfica anterior pone de manifiesto que un 10,8% cuenta con un Grado Medio, seguido de ayudantes de servicios y oficios (6%), encargada de equipo y técnicas especialistas (6%) y técnicas auxiliares (4,8%).

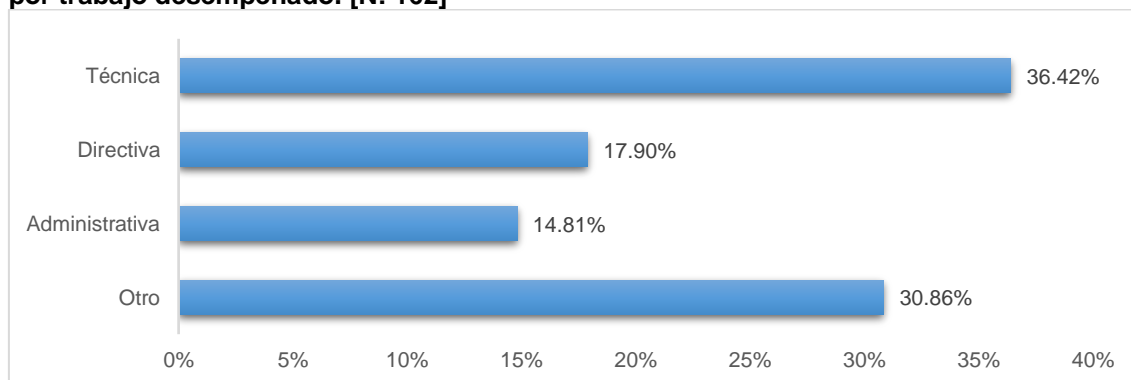
Por último, hay que señalar que entre las personas que se han situado en la categoría “otros”, contamos con 4 personas que trabajan en la hostelería, 2 como autónomas, 2 como funcionarias, 2 como docentes y 2 en el ámbito deportivo y personas que trabajan en el mundo de la música, entre otros. Este hecho pone de manifiesto la diversidad de las personas que han participado en la encuesta.

### 5.5.6 Puesto de trabajo desempeñado por las mujeres participantes en el estudio

Una vez más el análisis del puesto que desempeñan pone de relieve la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. Frente al 70,6 % de mujeres con estudios universitarios, solo un 55,62% ocupa un puesto de trabajo de técnica o directiva. Hasta un 36,4% de las mujeres participantes que han contestado a esta pregunta reflejan situarse en un puesto técnico, seguido de un 17,90% que se encuadran en un puesto directivo y un 15,85% en uno administrativo.

En la categoría otros, 11 participantes han indicado desempeñar su trabajo en el ámbito de la educación, 6 personas en el ámbito de la salud, 5 como dependientas, 3 en hostelería, 2 en consultoría, 2 como psicoterapeutas y 2 en labores de coordinación entre otros.

**Gráfica 14: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por trabajo desempeñado. [N: 162]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

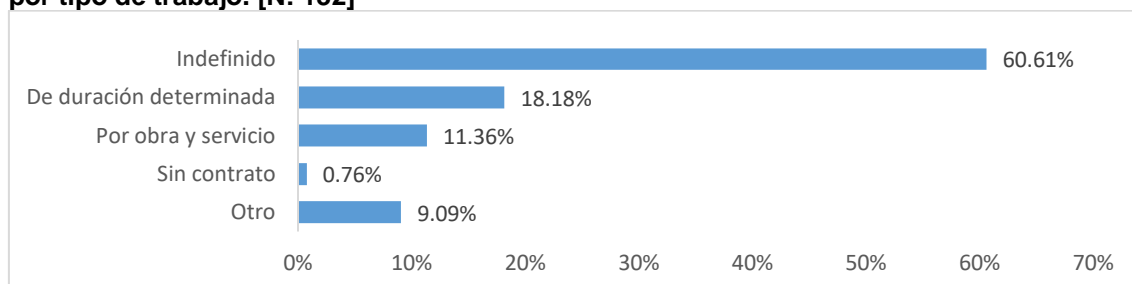
### 5.5.7 Tipología del contrato de las mujeres participantes en el estudio.

En la Comunidad de Madrid las mujeres tienen una tasa de contrato indefinido del 79,7%<sup>35</sup> Sin embargo, el 60,6% de las mujeres participantes que trabajan por cuenta ajena han señalado tener un contrato indefinido. Una tasa muy inferior, a la totalidad de las mujeres que viven en la región a pesar de que éstas sufren una tasa de paro menor y tienen un nivel

<sup>35</sup> Datos del INE del 3 Trimestre del 2019

de estudios mayor, lo que podría llegar a sugerir que estén sufriendo una doble discriminación por su orientación sexual y su identidad de género.

**Gráfica 15: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por tipo de trabajo. [N: 132]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

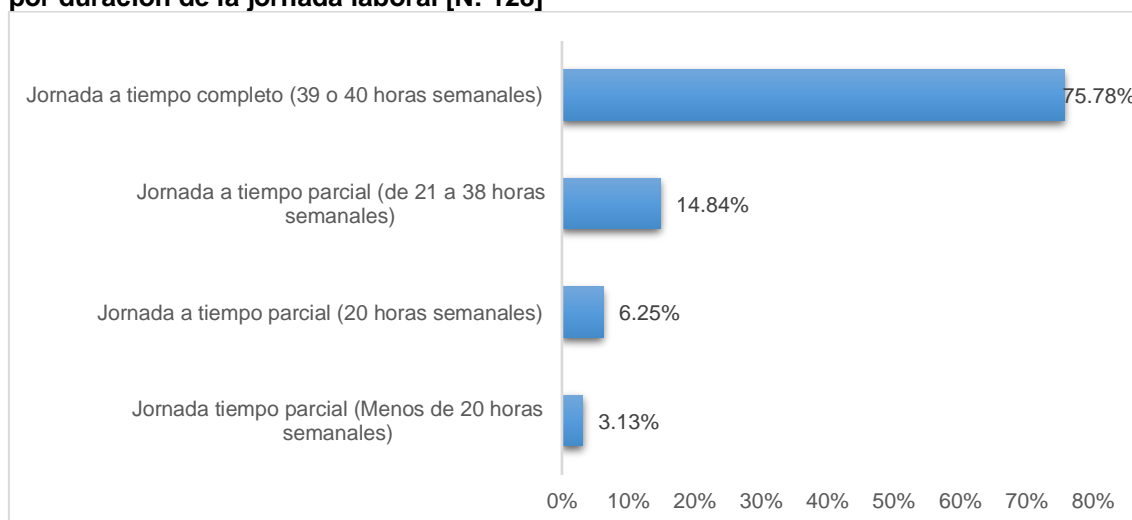
Entre los casos concretos especificados en la categoría otros, encontramos a mujeres que trabajan en el marco de la administración pública, 4 de ellas con contratos de interinos y 4 como funcionarias.

Por último, un 0,76% de mujeres trabajan sin contrato, lo que pone de manifiesto la vulnerabilidad en la que se encuentran parte de las participantes en el estudio.

### 5.5.8 Duración de la jornada de trabajo de las mujeres participantes en el estudio.

El 25% de las mujeres madrileñas tiene un horario a tiempo parcial. Este dato es muy similar al 24,2% de mujeres lesbianas participantes en la encuesta que han participado en este estudio. Así, el 75,78% de las participantes que trabajan por cuenta ajena tiene una jornada de trabajo de 39 o 40 horas.

**Gráfica 16: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por duración de la jornada laboral [N: 128]**



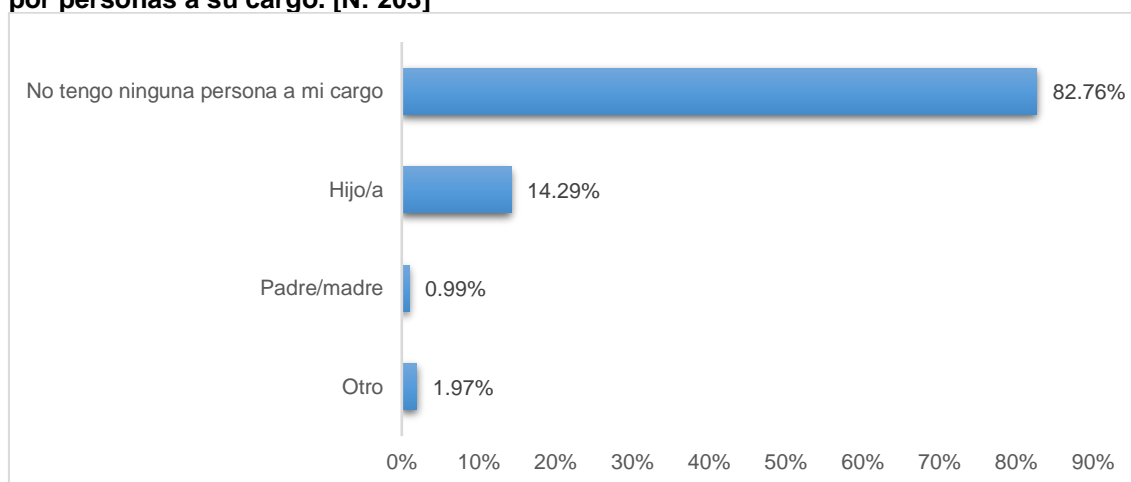
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, en todos los grupos de edad la mayoría de las mujeres cuentan con horarios a tiempo completo.

## 5.6 Personas que tienen a su cargo las mujeres lesbianas participantes en la encuesta.

Si bien las cargas familiares recaen principalmente en las mujeres, en el marco de este estudio una mayoría significativa de las mujeres ha indicado que no tiene ninguna persona a su cargo (82,8%). Este hecho hay que analizarlo teniendo en cuenta que la mayoría de las mujeres participantes estaban casadas en el momento de realizar el estudio (56,16%).

**Gráfica 17: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por personas a su cargo. [N: 203]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Únicamente un 14,3% ha señalado tener un/a hijo/a, seguido de un 1,0% que cuida de su padre y/o madre. Los otros casos referidos, corresponden a otros familiares y/o personas con otros vínculos afectivos (parejas, hermanos/as, etc.).

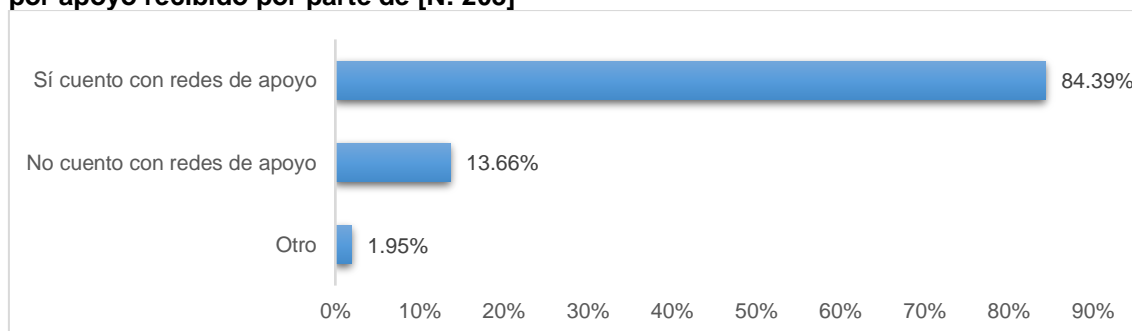
Un análisis más detallado nos permite comprobar que las menores de 25 años no soportan ninguna carga familiar, que las mayores cargas por cuidado de hijos las soportan las mujeres entre 26 y 45 y que la mayoría de las cargas derivadas del cuidado de los padres y madres las soportan las mujeres mayores de 65.

Por último, y dada la relación que existe entre las cargas familiares, es importante señalar que un estudio llevado a cabo en Noruega por Martin Eckhoff y Emily Nix, LESB, ha puesto de manifiesto que las mujeres lesbianas sufren una menor brecha salarial que las heterosexuales porque realizan un reparto equitativo de los cuidados de los hijos/as. Si bien la situación de España no es la de Noruega, personas expertas consultadas en este estudio han revelado cómo entre las parejas lesbianas la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos/as es paritario, lo cual facilita su desarrollo profesional.

## 5.7 Redes de apoyo que tienen las mujeres participantes en el estudio.

Las mujeres lesbianas de la Comunidad de Madrid cuentan con un gran apoyo de sus familias y amistades, tal y como se desprende del hecho de un 84,39% de las mujeres han señalado contar con el apoyo que necesitan.

**Gráfica 18: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por apoyo recibido por parte de [N: 203]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

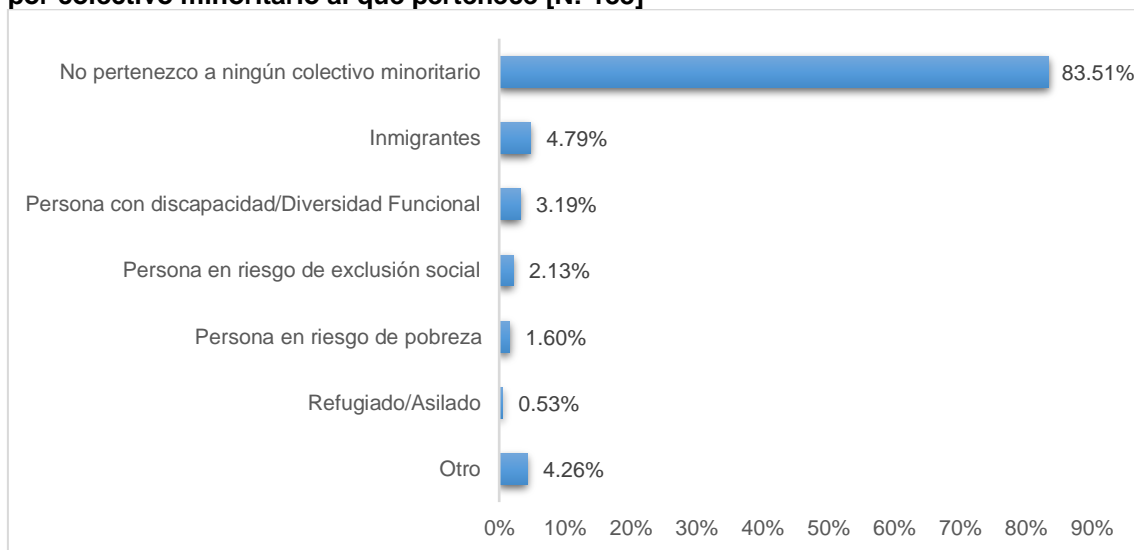
Sin embargo, no se puede obviar el 13,8% de las mujeres participantes que no cuentan con el apoyo que necesitan o el 1,95% que ha dicho que, aunque cuenta con apoyo, no cuenta con todo el apoyo que necesita.

## 5.8 Colectivos minoritarios a los que pertenecen las mujeres participantes en el estudio.

Las mujeres que completaron esta pregunta y que no pertenecen a un colectivo minoritario representan un 83,5%, lo cual indica que únicamente un 16,5% se identifica con alguna de las categorías propuestas:

- un 4,79% inmigrantes
- un 3,19% personas con diversidad funcional
- un 2,13% personas en riesgo de exclusión social
- un 1,60% personas en riesgo de pobreza
- un 0,53% mujeres refugiadas/asiladas

**Gráfica 19: Distribución porcentual de las mujeres lesbianas participantes en la encuesta, por colectivo minoritario al que pertenece [N: 188]**



**Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.**

Entre los otros casos descritos, las participantes han indicado pertenecer al colectivo LGTBI en general, en concreto por ser mujeres trans lesbianas, mujeres bisexuales o mujeres no binarias.

## VI. ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN EL ÁMBITO FAMILIAR

*“Tenía 21 años, me enamoré de una chica estando de Erasmus<sup>36</sup>, tras un poco de drama y confusión por ambas partes empezamos una relación. En un primer lugar quise compartir mi felicidad con mi hermana y mi abuela, luego, un día de crisis llamé a mi mamá para buscar consuelo, y unos meses después, ya de vuelta en casa, se lo conté a mi papá porque quería ir a visitar a mi novia y no quería mentirle sobre la razón de mi viaje”.*

Testimonio Anónimo de una participante.

La visibilización de la orientación sexual en el ámbito familiar es un momento muy duro para la mayoría de las mujeres lesbianas, pues como han manifestado un número significativo de las participantes *“no es fácil sentarse con tu familia y decirles ‘soy lesbiana’, no sabes cómo hacerlo, tienes miedo a qué no te entiendan, a su rechazo...”*. Adicionalmente expertas consultadas han puesto de manifiesto que *“la mujer lesbiana antes de tomar la decisión de visualizarse ante sus familias piensa cómo les afectará la noticia. Las mujeres lesbianas piensan más en el bienestar de sus familiares que en el suyo propio y este hecho, unido al miedo a decepcionarlas, y que estas dejen de quererlas, es el motivo por el que retrasan lo máximo posible su visibilización en el entorno familiar”*.

Por otra parte, muchas mujeres lesbianas optan por hacerlo público primero ante una persona (que será su aliado/a) y poco a poco lo van haciendo público al resto de la familia con su apoyo. Las reacciones de las familias son de lo más diversas, desde una reacción positiva hasta una reacción negativa, si bien la mayoría necesita un tiempo para asimilar la noticia, aceptarla y normalizar la situación de su hija.

Adicionalmente hay que señalar que la discriminación de la mujer lesbiana en su ámbito familiar no acaba con su visibilización. Su invisibilización les causa una situación de estrés y angustia continuo ante el miedo a ser descubiertas, pero ante la visibilización de su orientación sexual, muchas mujeres lesbianas sufren discriminaciones relacionadas con el no reconocimiento de sus parejas, el ocultamiento de su orientación social entre la familia extensa, vecinos, etc.

A continuación, en este capítulo se presenta el análisis de la situación que las mujeres lesbianas viven en su ámbito familiar y para ello el mismo se ha estructurado en:

- ✓ La visibilización de las mujeres lesbianas, en su ámbito familiar.
- ✓ La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno familiar.

<sup>36</sup> El Programa Erasmus es un programa de intercambio de estudiantes europeos.



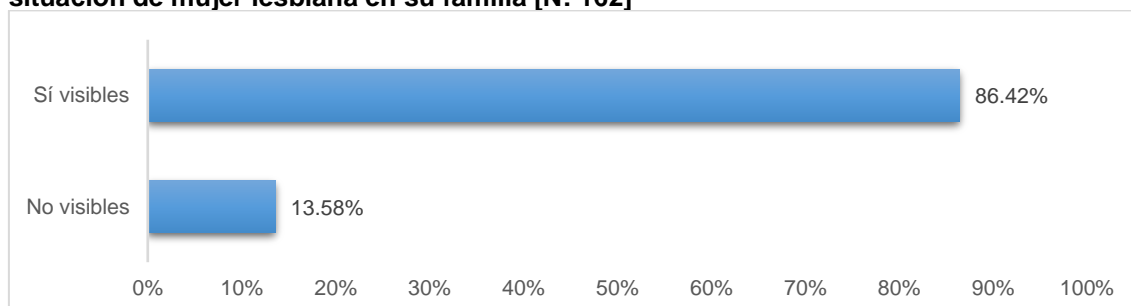
- ✓ El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno familiar.

## 6.1 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar.

Tras un proceso de autoconocimiento y empoderamiento identitario, muchas mujeres lesbianas deciden visibilizarse ante su familia y hacer pública su orientación sexual. Para la mayoría de estas mujeres, esta situación coincide con el momento en el que comienzan a tener una relación más o menos estable, o porque no quieren seguir mintiendo a sus familias y quieren compartir con ellas sus sentimientos, para dejar de sufrir en silencio y no sentirse diferentes a las demás mujeres.

Visibilizar su orientación sexual ante su ámbito familiar se convierte para ellas en una necesidad, aunque las circunstancias particulares que han vivido muchas de ellas les haya impedido haberlo público en el seno de su unidad familiar. En este contexto, del total de mujeres participantes que han contestado esta pregunta, un 86,42% han indicado que han hecho pública su orientación sexual en el ámbito familiar, frente a un 13,58% que sigue viviendo su sexualidad, ocultándoselo a su familia.

**Gráfica 20: Distribución porcentual de las participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su familia [N: 162]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Al ahondar en la visibilidad de la mujer lesbiana en el ámbito laboral se ha podido comprobar que, aunque haya un elevado número de participantes que han hecho pública su orientación sexual, esto no significa que se haya hecho extensible a todo su ámbito familiar. La mayoría de las mujeres que visibilizan su orientación sexual, en un primer momento sólo lo hacen ante su núcleo más próximo (padres, madres y hermanos/as, en ocasiones abuelos/as), sin hacerlo extensible al resto de su familia. Hay testimonios de mujeres que afirman: *“me pidieron que no se lo contase, a mis abuelos y al resto de mi familia”, “ocultaron mi orientación sexual entre sus amistades y vecinos/as”, etc.*

Adicionalmente no se puede obviar que el hecho de haber visibilizado su orientación sexual ante su familia no significa que la mujer lesbiana no haya tenido que afrontar años de invisibilización de su orientación sexual. En ese periodo se mantiene una lucha interna en solitario para asumir que son lesbianas y empoderarse suficientemente para poder visibilizarse ante sus familias. La mayoría de ellas ha tenido que afrontar esta situación sin referentes de mujeres lesbianas y rodeadas de los estereotipos que existen en torno al

lesbianismo (ver capítulo 4.3). Una participante ha afirmado: *“a mí me gustaba maquillarme, llevar el pelo largo, ser femenina...y no encontraba referente de otras como yo. No se identificaba con las mujeres lesbianas con expresiones de género masculinas que eran las únicas visibles”*.

En este contexto y para continuar profundizando en la invisibilización de la mujer lesbiana, a continuación se muestran las causas por las que las mujeres hacen pública su orientación sexual, a qué edad lo hacen público y las reacciones de sus familias.

### **1) Causas por las que las mujeres hacen pública su orientación sexual ante sus familias.**

Tras un periodo en el que han permanecido invisibles ante sus familias, finalmente la mayoría de las participantes (83,42%) hicieron pública, en mayor o menor medida, su orientación sexual. Las principales causas indicadas por las participantes que motivaron su visibilidad su entorno familiar fueron:

- ✓ **Su pareja:** un 36,30% de las participantes han transmitido que el principal motivo por el que revelaron su orientación sexual fue consecuencia de tener una pareja y querer presentarla al resto de familiares, hacer público su afecto por otra mujer, etc.
- ✓ **El deseo de vivir libremente su sexualidad sin tener que ocultarse:** un 33,56% de las mujeres lo hicieron al sentir el deseo y la necesidad de transmitir a su familia su orientación sexual, con el objetivo de sentirse libres, ser sinceras, compartirlo con sus seres queridos, dejar de seguir mintiendo etc.
- ✓ **Una pregunta directa de algún familiar:** un 4,89% de las mujeres lo hicieron tras ser preguntadas por algún familiar sobre su orientación sexual.
- ✓ **La presión de su entorno:** un 2,79% de las mujeres hicieron pública su situación al sentirse presionadas psicológicamente por su entorno doméstico y familiar.
- ✓ **Un embarazo o la decisión de tener un hijo/a:** un 1,39% de mujeres se visibilizaron porque se iban a quedar o estaban embarazadas de sus respectivas parejas.
- ✓ **Una situación de acoso o bullying:** un 1,39% de mujeres revelaron su orientación sexual al ser víctimas de acoso escolar o discriminación en el ámbito educativo motivado por su orientación sexual.
- ✓ **La aprobación de leyes:** un 1,5% de las personas hizo pública su situación de lesbiana tras la aprobación de la Ley de matrimonio para parejas del mismo sexo. Este hecho les empoderó en su decisión de hacer pública su orientación sexual.
- ✓ **Otros:** un 18,18% de mujeres no expresan un motivo concreto, lo hicieron público porque fueron sorprendidas o interrogadas mientras superaban una ruptura sentimental, etc.

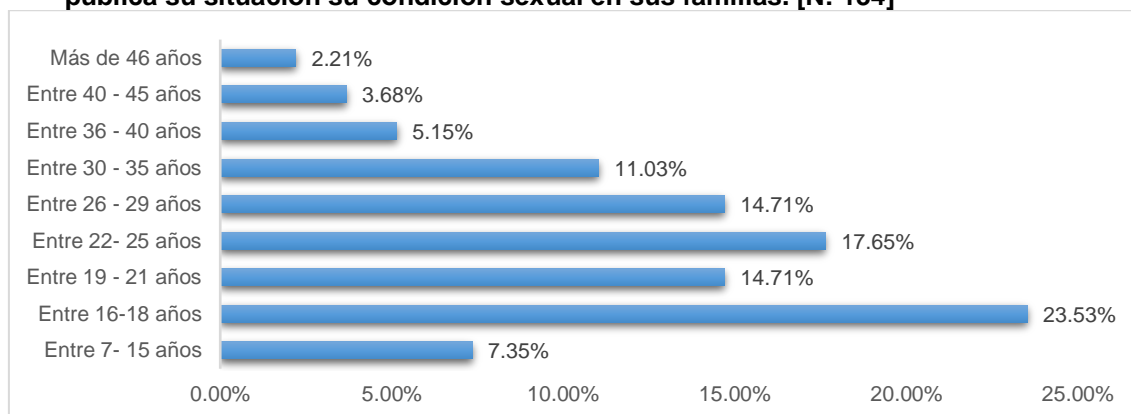
### **2) Edad en la que las mujeres hacen pública su orientación sexual.**

Una vez expuestos los motivos por los que las mujeres hacen pública su orientación sexual también es importante saber a qué edad lo hacen. Así se observa que desde los 7 años hay mujeres que saben que son lesbianas y lo comunican a sus familias, y otras en cambio no lo hacen hasta después de los 46 años, lo que pone de manifiesto que *“la atracción hacia otras mujeres no se trata de un descubrimiento de un día para otro, sino de un proceso de conocimiento. El descubrimiento de la orientación lésbica puede darse en diferentes etapas*

de la vida. Puede ocurrir en la pre-adolescencia, en la adolescencia y en la edad adulta, incluso cuando se está casada y con hijos”<sup>37</sup>.

En este contexto, existe una diversidad de edades en las que las mujeres hacen pública su orientación sexual. Si bien hay un 7,4% de participantes que han descubierto su orientación sexual antes de los 15 años, también existe un 2,2% que no lo descubre hasta después de los 46 años.

**Gráfica 21: Distribución porcentual de la edad en la que las participantes hicieron pública su situación su condición sexual en sus familias. [N: 134]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, el hecho de que haya mujeres que hacen pública su orientación sexual en la edad adulta está relacionado con la dificultad que tienen estas mujeres para normalizar su sexualidad ante su familia, así como para superar la barrera derivada del hecho de tener que verbalizar la frase “soy lesbiana”<sup>38</sup>. A las mujeres lesbianas les cuesta reconocer y hablar públicamente sobre su orientación sexual. A pesar de estar casadas o tener novia, algunas prefieren referirse a sus “compañeras” o como sus “parejas”. Durante el trabajo de campo se ha puesto de manifiesto que esta situación podría estar relacionada con la educación que las mujeres han recibido *como afirma una participante en el estudio. “Durante años a las mujeres se las ha educado para ser discretas y no llamar la atención, estar calladas y no salirse de la norma. Ser lesbiana es ponerse en el ojo de mira de todas las personas y requiere de un empoderamiento previo de la mujer lesbiana”*.

Adicionalmente en relación con las mujeres que hacen pública su orientación sexual a edades tempranas, hay que señalar que el análisis de la información recopilada permite afirmar que, en la actualidad las mujeres lesbianas viven más abiertamente su sexualidad y lo normalizan más fácilmente que aquellas que en la actualidad tienen más de 35-40 años. Sin embargo, no todas estas mujeres se identifican como mujeres lesbianas, sino como bisexuales, queer, género fluido, etc. En opinión de expertas consultadas este hecho se debe a los estereotipos asociados a la palabra lesbiana y está contribuyendo a la invisibilidad del colectivo.

### **3) Reacción de la Familia al conocer la orientación lésbica.**

<sup>37</sup> Cuaderno Divulgativo Nº 1. Lesbianismo. Editado por Aldarte año 2000

<sup>38</sup> Este hecho fue referido de manera reiterada por las mujeres participantes en este estudio.

La visibilización de la orientación sexual de las mujeres en su ámbito familiar tiene como consecuencia reacciones muy distintas. Si bien hay familias que desde un primer momento aceptan la orientación sexual de sus hijas con normalidad, también hay familias a las que les cuesta mucho aceptarlo y necesitan tiempo para asimilar esta noticia y aceptar la situación. El papel de las propias lesbianas en este proceso es fundamental según las expertas consultadas *“éstas tienen que asumir el papel de “educadoras” y resolver todas las dudas y consultas que les surjan a sus familias”*. De acuerdo con los comentarios aportados por las participantes, la reacción de sus familias al conocer su orientación lésbica se puede clasificar en:

- ✓ **Positiva:** el 37,06% de mujeres considera que su familia tuvo una reacción positiva. Recibieron respeto, apoyo y aceptación al revelar su orientación sexual. En muchos casos incluso sus familias le dijeron: *“ya lo sabíamos estábamos esperando a que nos lo dijeras”*.
- ✓ **Negativa:** un 22,22 % de mujeres considera que la reacción de sus familias fue negativa o muy negativa. Afirman haber sido agredidas verbalmente, obligadas a asistir a terapias (patologización del lesbianismo), así como haber tenido reacciones muy negativas por parte de sus familias: disgusto y culpabilidad, creencia de que se trata de un deseo pasajero, aceptación conflictiva, frialdad...
- ✓ **Parcial:** el 15,27% de las mujeres han señalado que, al revelar su orientación sexual, las reacciones de los diferentes integrantes de la familia han sido diferentes. En este caso, padres, madres, abuelos, abuelas, hermanos, hermanas etc. han adoptado desde posturas muy negativas hasta muy positivas. No hay una misma reacción de toda la unidad familiar. Así, no son pocas las mujeres que fueron apeladas por su familia a no hacer pública su orientación familiar fuera de su ámbito familiar más próximo (padres y hermanos).
- ✓ **Progresiva:** el 14,43% de las mujeres consideran que la reacción familiar ha ido evolucionando desde una visión negativa del lesbianismo, hasta la aceptación y tolerancia de la misma. La implicación de las mujeres lesbianas es fundamental en estos casos para que el proceso de normalización se produzca lo más rápido posible. La mujer debe ponerse a disposición de su familia para resolver todas las dudas que pudieran tener y ofrecerles información y formación sobre la diversidad de las orientaciones sexuales.
- ✓ **Neutra:** el 9,02% de las mujeres considera que sus familiares tuvieron una actitud emocional neutra y/o indiferente. Si bien el hecho de que no se hable del tema y de que la familia actúe con la mujer lesbiana ignorando su orientación sexual no es solo una forma de impulsar su invisibilidad, sino que además provoca ansiedad y angustia en las mujeres lesbianas.
- ✓ **Otros:** un 2% de las mujeres definen las reacciones de sus familias de sorpresa.

#### **4) Causas por las que las mujeres no hacen pública su orientación sexual ante sus familias.**

Las mujeres que actualmente no han revelado su orientación sexual en el ámbito familiar (13,58% de la muestra), han manifestado mayoritariamente que no lo han hecho por miedo a ser discriminadas, incomprendidas, rechazadas o porque consideran que sus familias no las van a respetar, ni normalizar su orientación sexual. Asimismo, no se puede

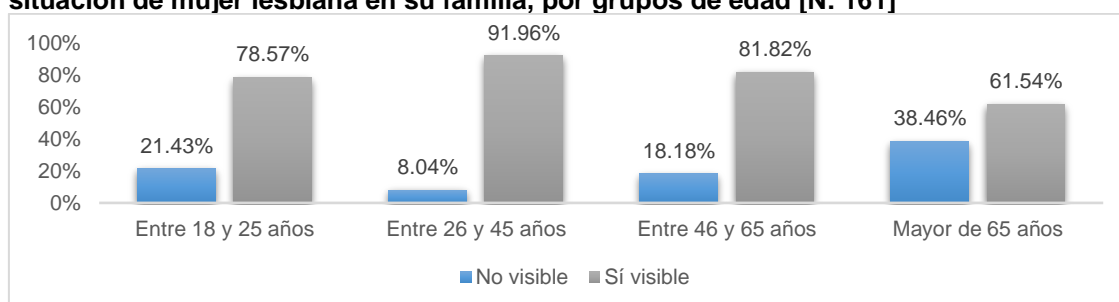
obviar la existencia de mujeres que consideran que sus familias son homófobas y/o lesbófobas o que su orientación sexual es un tema íntimo que solo les pertenece a ellas y que no tienen que hacer público. Ahora bien, todas las mujeres deben poder vivir con naturalidad su sexualidad en su ámbito familiar y poder integrar a sus parejas en su familia con total normalidad.

Una vez expuestas las causas de la visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar y las reacciones de estas, a continuación, se ahonda en esta visibilización teniendo en cuenta su edad, su lugar de nacimiento y su municipio de residencia.

### 6.1.1 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar, en función de su edad.

Al relacionar la visibilización de la mujer lesbiana con la edad, no se puede obviar la relación directa que existe entre la visibilización de la orientación sexual de las mujeres ante sus familias y su edad. Así, el análisis de la variable de edad muestra que un 92% de las mujeres entre 26 y 45 años han revelado ser lesbianas, frente a un 8% que lo oculta. Este dato resulta significativo, ya que se trata del grupo de edad más numeroso de la muestra participante en el estudio, representando un 65,7% de la muestra. Asimismo, hay que señalar que a medida que aumenta la edad de las mujeres (a partir de los 25) es mayor el porcentaje de invisibilidad de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar.

**Gráfica 22: Distribución porcentual de las participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su familia, por grupos de edad [N: 161]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, cabe señalar que un 21,4% de mujeres menores de 25 años oculta su situación ante su familia por miedo a la reacción que puedan tener éstas o porque en ese momento no han tenido todavía una pareja que les mueva a revelar su orientación sexual, según las opiniones de las participantes en el trabajo de campo.

### 6.1.2 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar, en función de la Comunidad Autónoma y el país de nacimiento.

Si bien hubiera sido interesante haber identificado la invisibilidad de las mujeres lesbianas según su región de nacimiento, la falta de una muestra suficientemente significativa de mujeres residentes en la Comunidad de Madrid, procedente de la mayoría de las regiones españolas, no ha hecho posible este análisis. No obstante, el análisis de los datos obtenidos

a través de la encuesta muestra que solo hay invisibilidad en aquellas regiones con un nivel de participación significativo. Así, hay que señalar que el:

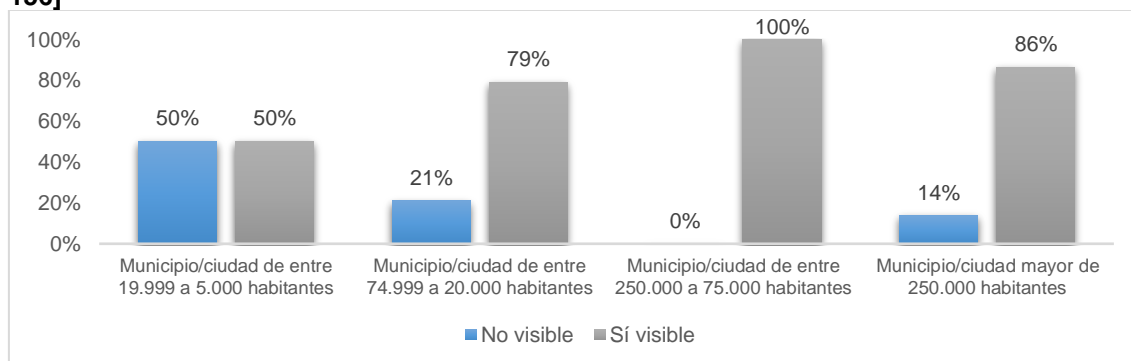
- ✓ 12% de las participantes que han nacido en Madrid no han comunicado su orientación sexual a sus familias (la muestra de mujeres nacidas en Madrid es de un 55,9%).
- ✓ 67% de las participantes que han nacido en el País Vasco no han comunicado su orientación sexual a sus familias (la muestra de mujeres nacidas en el País Vasco es de un 4,4%).
- ✓ 13% de las participantes que han nacido en el Castilla y León no han comunicado su orientación sexual a sus familias (la muestra de mujeres nacidas en Castilla y León es de un 4,9%).
- ✓ 30% de las participantes que han nacido en el Andalucía no han comunicado su orientación sexual a sus familias (la muestra de mujeres nacidas en Andalucía es de un 5,9%).

Por otro lado, un 88% de las mujeres nacidas fuera de España que residen en la Comunidad de Madrid han revelado ser lesbianas ante sus familiares. Se trata de mujeres que han nacido en territorios menos inclusivos y/o incluso donde la sexualidad es perseguida, pero el hecho de vivir en la Comunidad de Madrid y sentirse seguras les ha hecho comenzar a vivir su sexualidad de manera abierta y visibilizarse ante sus familias, según las participantes en la encuesta.

### 6.1.3 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito familiar, en función de su municipio de residencia.

El análisis de la invisibilidad según el lugar de nacimiento de las mujeres que residen en la Comunidad de Madrid muestra que el 100% de las mujeres lesbianas ocultan a sus familias su situación de mujer lesbiana en los municipios entre 75.000 a 250.000 habitantes. Si bien a excepción de este dato, se observa una tendencia en el hecho de que, a mayor tamaño del municipio, mayor visibilización de la orientación sexual de las participantes en su ámbito familiar.

**Gráfica 23: Distribución porcentual de las participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su familia, por tamaño del municipio donde nacieron [N: 156]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, hay que señalar que según las personas expertas consultadas, el hecho de no poder mostrar su orientación sexual a sus familias en los municipios más pequeños es uno

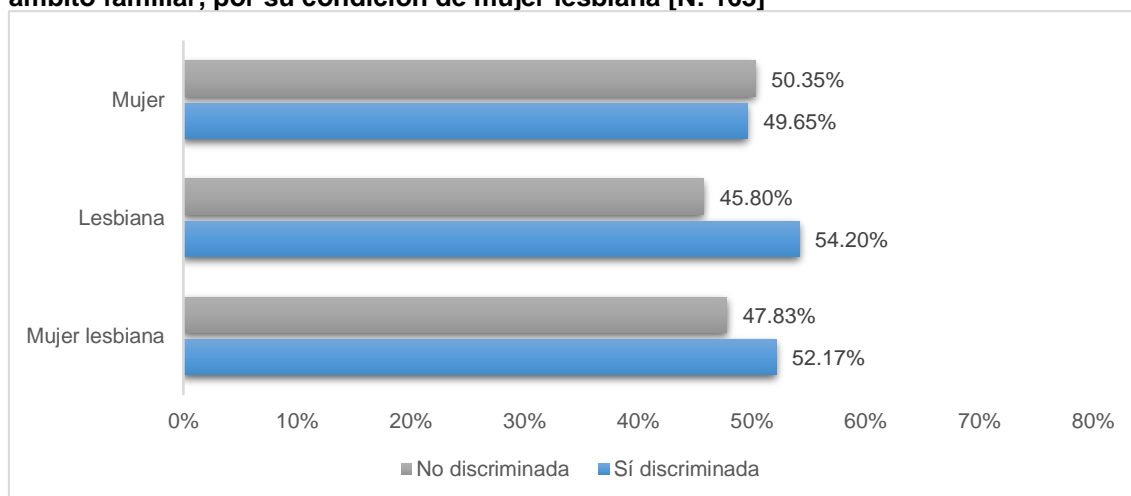
de los motivos por el que muchas mujeres deciden trasladarse a vivir a ciudades mayores. Cuanto más pequeño es un municipio menos mujeres visibilizan abiertamente su orientación sexual. *“No quieren ser señaladas por la población del municipio y ocultan su orientación sexual, si bien es cierto que muchas no lo consiguen”* afirman las expertas consultadas.

## 6.2 La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en su entorno familiar.

Si bien el hecho de que una mujer tenga que vivir en un ámbito familiar que no le facilita y permite su visibilidad es una situación de discriminación en sí misma, la discriminación aumenta, en muchas ocasiones, cuando las mujeres hacen pública su orientación sexual.

Así, el grado de discriminación múltiple a la que se enfrentan las mujeres lesbianas en su ámbito familiar se refleja en la siguiente gráfica. Su análisis pone de manifiesto cómo el 49,7% de las participantes se han sentido discriminadas en su ámbito familiar por el hecho de ser mujeres y un 54,2% por el hecho de ser mujer y lesbianas, si bien la mayor discriminación hacia la mujer lesbiana en el ámbito familiar se produce por su orientación sexual (54,2%).

**Gráfica 24: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito familiar, por su condición de mujer lesbiana [N: 163]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Ahondando en este aspecto, hay que señalar que son múltiples y diversos los motivos por los que las mujeres lesbianas se sienten discriminadas en su ámbito familiar, si bien éstos se pueden clasificar en:

- ✓ **Reacciones negativas con algún miembro de sus familias.** Estas reacciones les causan malestar, tienen un impacto directo en la falta de confianza, en sus capacidades de desarrollo y en la toma de decisiones personales en su vida diaria. La falta de empoderamiento de muchas de ellas les impide afrontar estas situaciones y acaban relegadas a un segundo plano. Así lo ponen de manifiesto con sus testimonios: *“sufrí un rechazo por parte de mi madre, ya que no aceptaba que esto fuera real ni una*

*elección propia, sino algo que cierto círculo de amigos había provocado. Intentó alejarme de este círculo, y yo fingí que me alejé de ese círculo, pero en realidad solo me alejé sentimentalmente de mi madre porque yo estaba muy segura de mi condición y de que mis amigos no estaban provocando nada malo”, “Por una discusión mi hermano me escribió por un grupo familiar de WhatsApp y me llamó de todo diciendo que yo no era normal y mil barbaridades. Me afectó bastante”, etc.*

- ✓ **Falta de integración e inclusión de sus parejas en la familia.** A pesar de que la mayoría de las mujeres han afirmado que se hacen visibles para poder estar con sus familias, muchas de ellas se enfrentan a la discriminación de no poder estar con sus parejas en su entorno familiar ya que sus parejas no son invitadas a los eventos familiares o se las considera amigas. Esta es una de las discriminaciones más extendidas que sufren las mujeres lesbianas en el seno de sus familias. Así queda reflejado en testimonios como: *“Mi novia nunca fue mi novia, siempre se le llamo ‘amiga’”, “Cuando tenía parejas cis hombres, el trato siempre fue distinto. Esta diferencia me hacía sentir que algo mal estaba haciendo”, “Mis sobrinos pequeños en 3 años nunca tuvieron conocimiento por parte de su madre ni padre de que yo tenía pareja mujer, hasta que yo se lo dije. Estos detalles me hacían sentir no integrada como lesbiana en la familia”, “Mi madre aún me sigue preguntando si nunca más voy a estar con hombres”, “No recibí una invitación de boda con mi nombre y el nombre de mi pareja. Me metieron en la invitación de mis padres. Después en la boda, mi familia segunda (tíos y demás) me buscaban chicos para ligar, cuando sabían por activa y pasiva que era lesbiana”, etc.*
- ✓ **Otras situaciones.** Son invisibles para su entorno familiar, ignoradas y víctimas de desprecios, tratos denigrantes, minusvaloraciones e insultos que les generan inseguridad, tal y como han puesto de manifiesto con testimonios como: *“desde mis hermanos hasta mis tíos y primos, cada uno de manera distinta, desde no hablarme, hasta sacarme de las actividades familiares”, “Mi padre hacía comentarios ofensivos hacia mí”, “Me enfrenté continuamente a comentarios machistas en situaciones cotidianas de la vida y por comentarios homófobos tras ver la tv y salir temas en relación con la homosexualidad por miembros de mi familia”, “Como lesbiana mis padres y dos de mis hermanas dejaron de hablarme y me excluyeron de todas las reuniones familiares”, “Obvian mi orientación sexual e invisibilizan mi situación en su entorno próximo”, etc.*

Pero a lo largo del trabajo de campo también se ha podido comprobar la discriminación por razón de género que un número de mujeres participantes que han vivido en el seno de muchas familias, donde las hijas tenían que hacerse cargo de las tareas del hogar, mientras que los hijos no, además de haber sido educadas con sesgos machista y entornos donde estaban muy presentes los micromachismos. Una mujer a través del trabajo de campo ilustra estas situaciones con este testimonio: *“como mujer tenía que hacerle la cama a mi hermano cuando él tenía 21 años y yo 18”.*

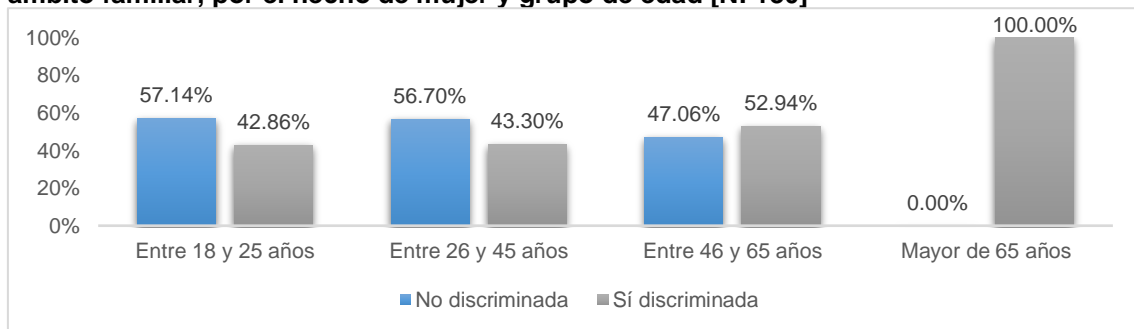
Por último, en relación con la discriminación por la identidad de género recibida hay que señalar que, la educación machista recibida por algunas mujeres durante años les transmitió que tenían que ser femeninas, discretas, no sobresalir, no llamar la atención, que mejor cuando están calladas, etc. Este hecho ha tenido un impacto directo en que muchas de las mujeres lesbianas no se atreviesen a hacer visible su homosexualidad, y las sitúa en el foco de atención de todo el entorno familiar, que es justo lo contrario de lo que se espera de una mujer según expertas consultadas en el marco de este estudio.



### 6.2.1 Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, por grupo de edad.

De acuerdo con los datos aportados por las participantes en este estudio, la discriminación que sufren estas mujeres está asociada a su condición de mujer, de lesbiana y de mujer lesbiana. Así, el análisis de la discriminación asociada al género pone de relieve que el 100% de las mujeres mayores de 65 años han sufrido discriminación y que a medida que disminuye la edad de las mujeres disminuye el porcentaje de discriminación por el hecho de ser mujeres. Esta idea se entiende al relacionarla con el auge de las políticas públicas de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y los avances de la sociedad en este campo. Si bien no se puede obviar que la mayoría de las mujeres mayores de 46 años se han sentido discriminadas en su ámbito familiar y el grupo que menos discriminación ha sufrido por este hecho es el grupo de 18 a 25 años que alcanza el 42,86%. Un dato muy alto que muestra el trabajo que todavía queda por hacer para conseguir la igualdad en el ámbito privado.

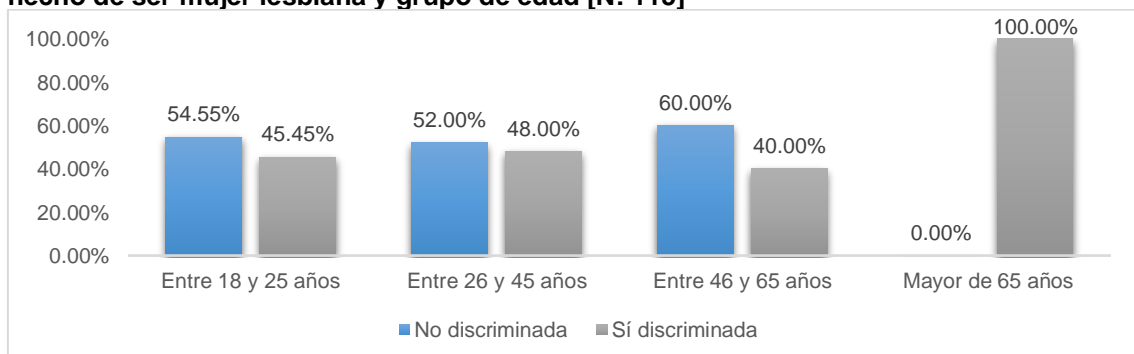
**Gráfica 25: Distribución porcentual de participantes que han sido discriminación en su ámbito familiar, por el hecho de mujer y grupo de edad [N: 130]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

No obstante, cuando se analiza la doble discriminación de las participantes por su condición de mujer y lesbiana se observa que en todos los grupos de edad se incrementa el nivel de discriminación de la mujer, a excepción de las participantes de 46 a 65 años que representan 12,94 puntos menos porcentuales. Su grado de discriminación es de un 40%.

**Gráfica 26: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las mujeres por el hecho de ser mujer lesbiana y grupo de edad [N: 115]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

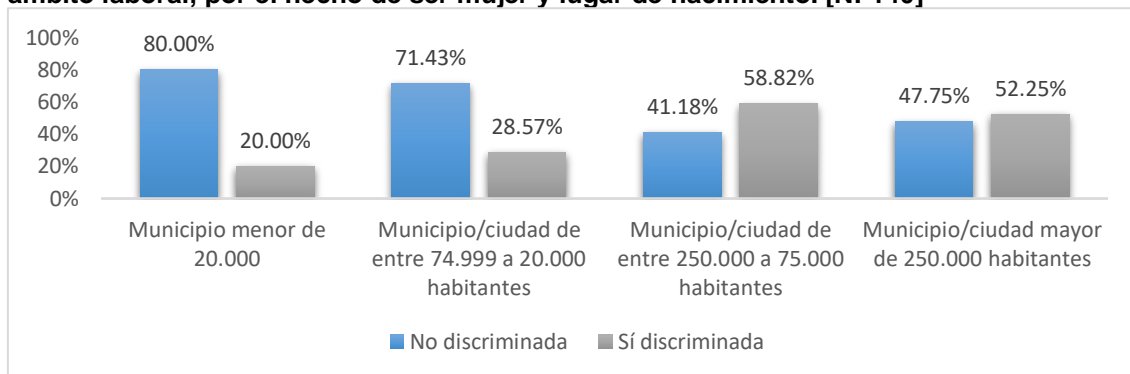
Por último, hay que indicar que la totalidad de las mujeres mayores de 65 años se han visto discriminadas en su ámbito familiar por su situación de mujer, así como de mujer lesbiana.

Para entender este dato hay que situarse en el contexto familiar patriarcal que estas mujeres tuvieron que vivir. Viviendo en el seno de sus familias durante la época franquista, la cual convirtió a la mujer en símbolo del hogar, de la reproducción y la sumisión a la autoridad del hombre. La mayoría de ellas tuvo que vivir su sexualidad de manera oculta a la sociedad. Tal y como se ha expuesto en el apartado 7.2, constituye una causa de discriminación en el ámbito familiar.

### 6.2.2 Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, por municipio de nacimiento.

Al análisis de la discriminación que las participantes sufren en su entorno familiar en función del tamaño de municipio de nacimiento muestra una tendencia clara. El 20% de las participantes que residen en municipios de 20.000 habitantes han sido discriminadas por el hecho de ser mujer, frente al 52,25% de mujeres discriminadas en su ámbito familiar residentes en municipios de más de 250.000 habitantes.

**Gráfica 27: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito laboral, por el hecho de ser mujer y lugar de nacimiento. [N: 140]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Al ahondar en la doble discriminación por el hecho de ser mujer y lesbiana, se puede observar que los municipios donde más discriminación hay por el hecho de ser mujeres lesbianas son los municipios de entre 75.000 y 250.000 habitantes seguidos de los municipios de más de 250.000 (53,26%).

**Gráfica 28: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito laboral, por el hecho de ser mujer lesbiana y lugar de nacimiento. [N: 140]**



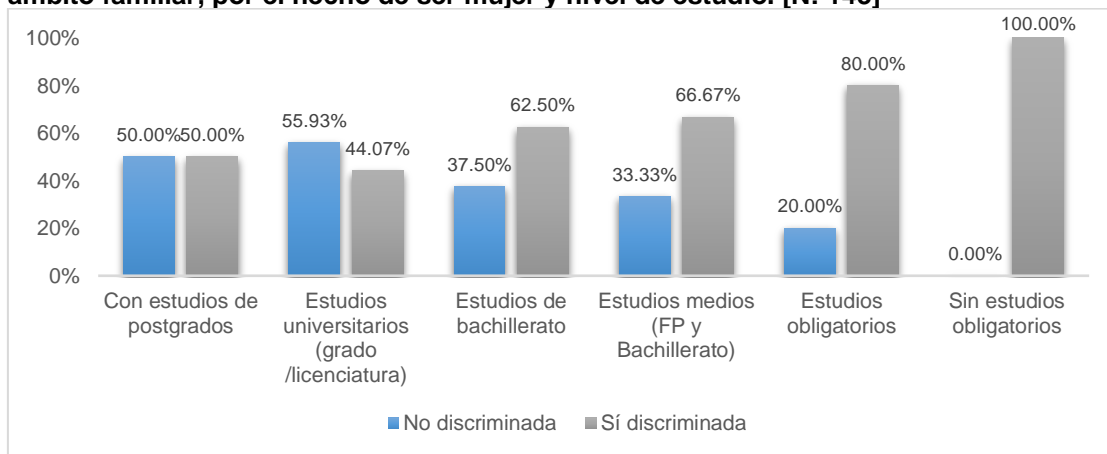
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Si bien la doble discriminación no muestra una tendencia clara, el análisis de la gráfica anterior no deja duda de que existe una menor discriminación hacia la mujer lesbiana en el ámbito familiar en los municipios de menor tamaño.

### 6.2.3 Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, según su nivel educativo.

El análisis de la información aportada por las participantes no deja duda a que cuanto mayor es el nivel cultural, menor es la vulnerabilidad hacia la discriminación. Así las mujeres con estudios superiores son las que presentan una menor discriminación, dado que un 44,07% ha afirmado no sufrir discriminación. Por el contrario, el 100% de las mujeres sin estudios sufren discriminación en su ámbito familiar.

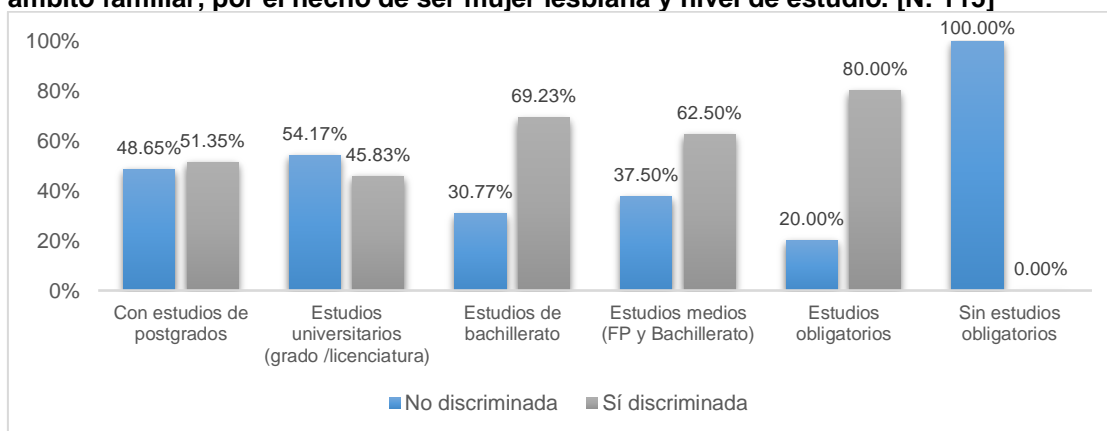
**Gráfica 29: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito familiar, por el hecho de ser mujer y nivel de estudio. [N: 143]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El análisis de si estas mujeres sufrieron una doble discriminación por el hecho de ser mujeres lesbianas no es muy relevante pues las diferencias apenas son significativas entre la discriminación sufrida por el hecho de ser mujer y por el hecho de ser mujer lesbiana.

**Gráfica 30: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito familiar, por el hecho de ser mujer lesbiana y nivel de estudio. [N: 115]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

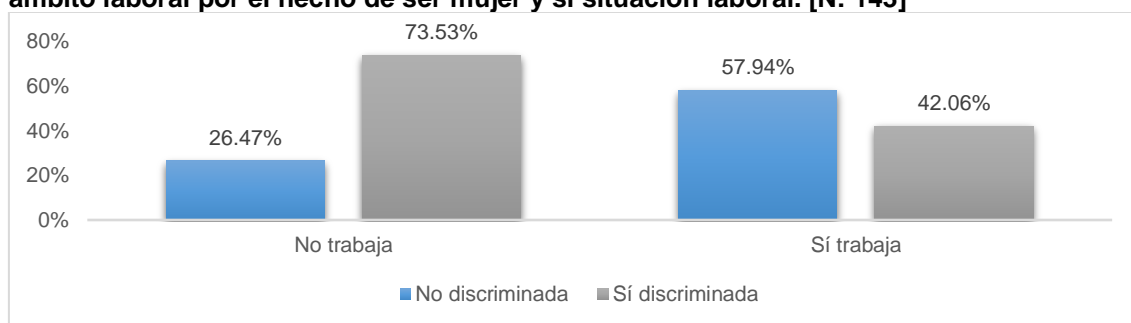
El análisis global de la gráfica anterior muestra la relación existente entre el nivel de formación y el grado de discriminación de la mujer lesbiana en su ámbito familiar de manera

global: a mayor nivel educativo menor discriminación. Este hecho pone de manifiesto la influencia del nivel educativo en las mujeres lesbianas, pues ésta supone una herramienta clave de lucha contra estas discriminaciones. La educación ayuda a adquirir la confianza y el empoderamiento necesario para normalizar la identidad de género y la orientación sexual.

#### 6.2.4 Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno familiar, por situación laboral.

El estudio ha revelado que existe una relación directa entre la situación laboral de las mujeres lesbianas y la discriminación en su ámbito laboral. El 51% de las mujeres que trabajan no sufren discriminación en su ámbito familiar.

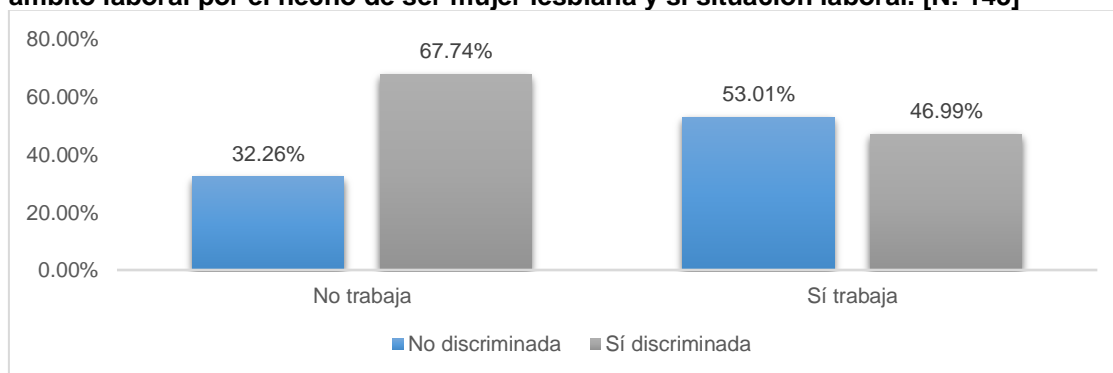
**Gráfica 31: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito laboral por el hecho de ser mujer y si situación laboral. [N: 143]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otra parte, el análisis de la doble discriminación por el hecho de ser mujer y lesbiana no tiene relación con la situación laboral de las participantes, dado que éstas han afirmado que son discriminadas en un 67,74% en su ámbito laboral si no están trabajando. Un porcentaje menor que el 73,53% de participantes que son discriminadas en su familia si no trabajan.

**Gráfica 32: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito laboral por el hecho de ser mujer lesbiana y si situación laboral. [N: 143]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

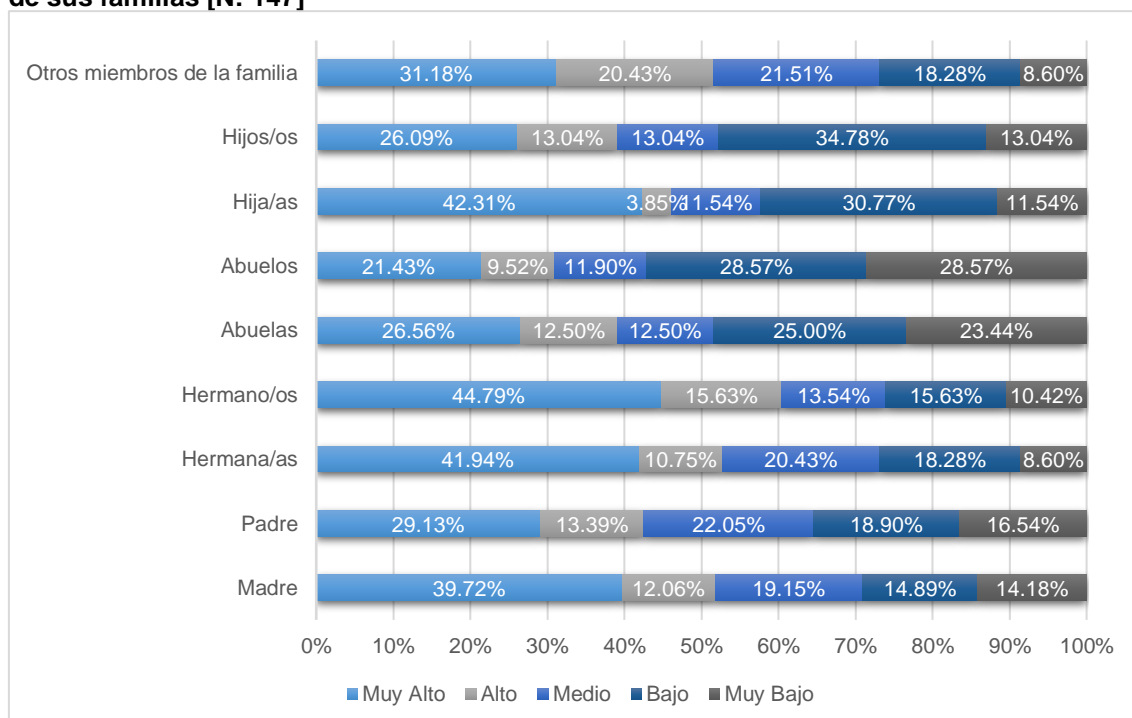
En general, las participantes que no trabajan sufren una gran discriminación tanto por el hecho de ser mujeres, como mujeres lesbianas. Este hecho podría estar vinculado a la dependencia que estas mujeres tienen de su ámbito familiar, tal y como han puesto de manifiesto algunas mujeres entrevistadas.

## 6.3 El apoyo recibido por las lesbianas en su entorno familiar.

Tal y como ya se adelantó en el apartado 7.1, el apoyo que reciben las mujeres lesbianas de sus familias no es siempre igual. Así, de acuerdo con el análisis obtenido, los/as hermanos/os de las mujeres lesbianas que han participado en el estudio son los miembros familiares que mayor apoyo les proporcionan: 44,79% grado de apoyo muy alto para hermano/os y 41,94% grado de apoyo muy alto para hermana/as. En contraste, las abuelas y abuelos son los que menos apoyo han prestado: 28,54% grado de apoyo muy bajo para abuelos y 23,44% grado de apoyo muy bajo para abuelas.

Estos datos se corresponden con la evolución de la sociedad española, cada vez más tolerante y con una juventud que progresivamente acepta la diversidad sexual de las personas sin ningún problema. Sin embargo, para las personas mayores que vivieron en la dictadura es muy difícil aceptar la homosexualidad de sus nietas. Asimismo, no se puede obviar que el hecho de la falta de apoyo de los abuelos/as viene también motivada porque muchas mujeres lesbianas ocultan su orientación sexual a éstas, conscientes de su educación y creencias y/o por petición de sus padres según la información de las propias lesbianas participantes en el estudio. Y si las personas mayores no son conscientes de la orientación sexual de sus nietas, no pueden apoyarlas en las situaciones de discriminación a las que se enfrentan.

**Gráfica 33: Distribución porcentual del grado de apoyo que reciben las mujeres por parte de sus familias [N: 147]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, en relación con las personas progenitoras hay que señalar que los padres representan un grado de apoyo muy alto del 29,1%, mientras que las madres lo hacen en un 39,7% y el grado de apoyo muy alto entre hijos e hijas varía significativamente: 26,1% para hijo/os en contraste con un 42,3% para hija/as. Estos datos ponen de relieve la

existencia de una mayor tolerancia hacia la homosexualidad por parte de las mujeres. Según las mujeres participantes en este estudio, muchos hombres siguen negando la sexualidad de las mujeres, así como que éstas puedan verse atraídas por otras mujeres.

Por último, hay que señalar que la gráfica anterior muestra una clara diversidad de familias:

- ✓ **Familias que apoyan a sus hijas de manera incondicional ante cualquier situación de discriminación y viven con normalidad la orientación sexual de sus hijas.** Así lo ha puesto de manifiesto las mujeres con testimonios como: *“no he sufrido discriminación, pero en caso de sufrirla sé que cuento con el máximo apoyo de mi familia. Nunca he tenido ningún problema, pues mis padres lo han llevado con mucha naturalidad pese a ser mayores”, “Siempre me he sentido arropada, pues ellos quieren que yo sea feliz”, “Mi hijo tiene 9 años y tiene 2 madres, lo vive con normalidad”, etc.*
- ✓ **Familias con diversidad de apoyo de sus miembros y donde estos han tenido que vivir un proceso antes de aceptar la orientación sexual de la mujer lesbiana.** Así lo reflejan testimonios como: *“en un inicio mi hermano fue muy duro conmigo, pero en la actualidad recibo su apoyo”, “En general no me han apoyado, mi hermana algo más, aunque en un principio no quería que se lo dijera a sus hijos porque eran muy pequeños”, “Toda mi familia bien excepto una persona”, Mi abuela, por su avanzada edad puede que le haya costado un poco pero a día de hoy lo entiende todo y me apoya. Mi hermano tiene comentarios que no puedo aceptar, aunque a la cara se supone que lo acepta” Mis abuelas nunca lo supieron, eran muy mayores y mis padres prefirieron no hacerlas sufrir con la noticia”, etc.*
- ✓ **Familias que no apoyan a sus hijas o nunca les han apoyado.** Estas últimas mujeres suelen encontrar en sus amistades e incluso en otras mujeres lesbianas el apoyo que su familia no les da. Esto se pone de manifiesto en testimonios como *“no les hago partícipes de las situaciones de discriminación a las que me enfrenté”, “de momento nadie ha querido interponer su palabra en mi defensa”, “Solo me apoyan mis amigos, ellos son realmente mi familia” “A nadie la ha preocupado cómo me he sentido”, etc.*

A continuación se ahonda en este apoyo que reciben las familias teniendo en cuenta la edad de las mujeres, si han hecho pública su orientación sexual antes sus familias, así como las consecuencias de la falta de apoyo en las mujeres.

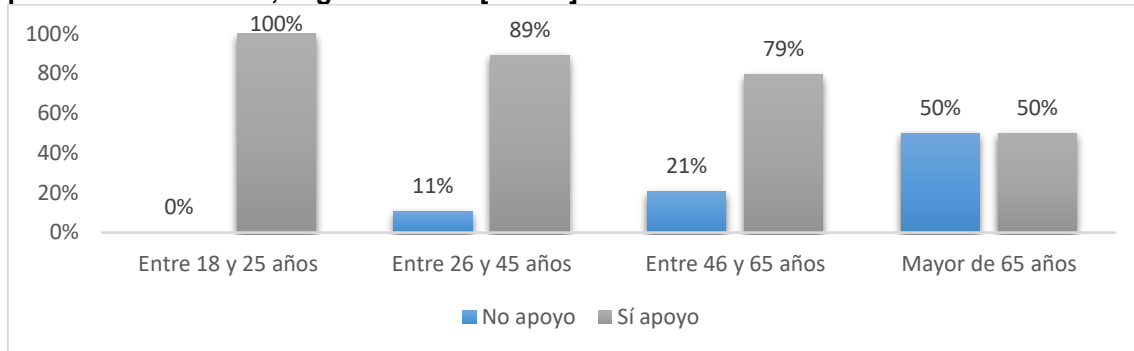
### 6.3.1 **Redes de apoyo familiares, en función de la edad**

Los avances alcanzados durante los últimos años en España han convertido a la población española en un referente internacional en la equiparación de libertades civiles y derechos sociales del colectivo LGBTI<sup>39</sup>, lo que se observa claramente al hacer un análisis de los apoyos recibidos. De hecho, la juventud está ejerciendo de educadores de sus progenitores a la hora de abrir mentalidades y propiciar una mayor tolerancia y respeto a la diversidad sexual. En consonancia con este hecho no se puede obviar el papel que deben asumir las mujeres lesbianas al visibilizar su orientación sexual para que sus progenitores lleguen a entenderlas y comprenderlas. Deben ser ellas las que informen y eduquen a sus familias sobre la diversidad sexual.

<sup>39</sup> España es el país más tolerante con el Colectivo LGBTI según el libro El Fin de la Homofobia: derecho a ser libres para amar (Editorial Catarata) de **Marcos Paradinas**, 2018

Este hecho se pone de manifiesto al observar que, a menor edad de las mujeres lesbianas, mayor apoyo de sus familias. Así el 100% de las mujeres menores de 25 años participantes en el estudio cuenta con el apoyo de sus familias.

**Gráfica 34: Distribución porcentual del grado de apoyo que reciben las participantes por parte de sus familias, según su edad [N: 201]**



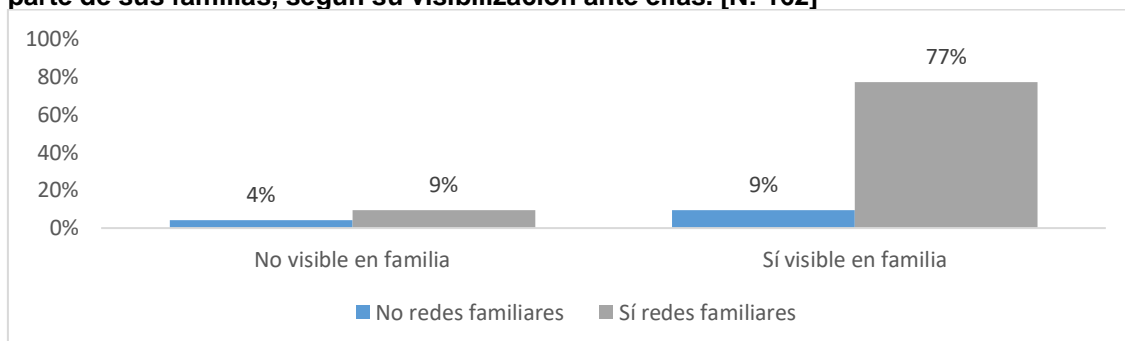
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, la gráfica anterior también muestra que el apoyo recibido por las mujeres mayores de 65 años solo es de un 50%.

### 6.3.2 Visibilidad y redes de apoyo familiares/afectivas

La doble discriminación que sufren las mujeres lesbianas derivada de su condición de mujer y de lesbiana es el motivo por el que algunas mujeres reciben apoyo de sus familias, aunque no hayan hecho pública su orientación sexual ante ellas. Si bien, tal y como se observa en la gráfica siguiente el mayor apoyo recibido por las familias lo consiguen las mujeres cuando son visibles (77%). De ahí la importancia de trabajar en la visibilización de la mujer en todos los ámbitos de la vida, pero sobre todo en el ámbito familiar, dado que se trata de uno de los espacios en los que las personas encuentran el mayor apoyo para hacer frente a sus necesidades y obligaciones.

**Gráfica 35: Distribución porcentual del grado de apoyo que reciben las participantes por parte de sus familias, según su visibilización ante ellas. [N: 162]**



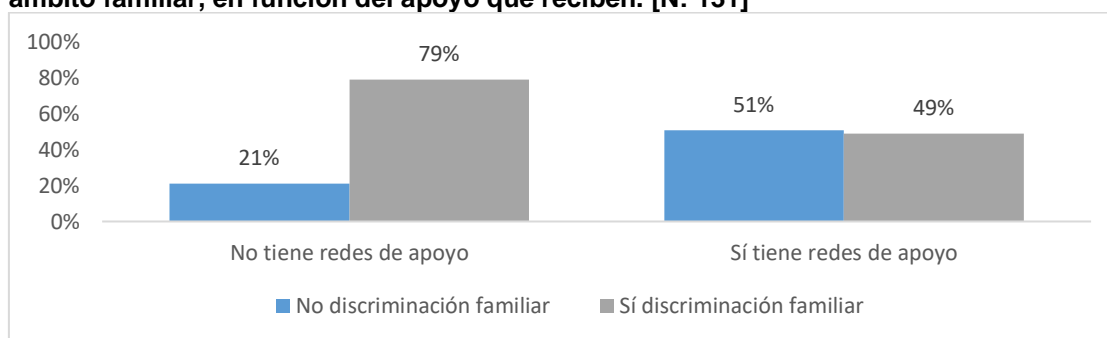
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Solo un 9% de las mujeres que hacen pública su orientación sexual no cuentan con apoyos de sus familias y un 4% que no lo ha hecho público cuentan con el apoyo incondicional de su familia ante cualquier situación de discriminación a la que se enfrentan.

### 6.3.3 Discriminación familiar por ser lesbiana y redes de apoyo.

Este estudio deja claro que contar con una red familiar de apoyo es fundamental para no sufrir discriminación en la familia. Aun así, un 49% de las mujeres lesbianas se han sentido discriminadas en el ámbito familiar, a pesar de contar con esta red. Este hecho se debe a que como se ha expuesto en el apartado 7.3, no todos los miembros de la familia apoyan por igual a las mujeres lesbianas, ni todos los padres y madres hacen extensible a toda la familia la orientación sexual de sus hijas. La falta de normalización de la orientación sexual de las mujeres lesbianas en el ámbito familiar es una causa directa de la discriminación en este ámbito, tal y como han puesto de manifiesto las propias mujeres participantes en este estudio.

**Gráfica 36: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en su ámbito familiar, en función del apoyo que reciben. [N: 131]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, las mujeres lesbianas que no cuentan con redes de apoyo familiar se enfrentan a una mayor discriminación (79%) que aquellas que cuentan con redes de apoyo (49%). Las mujeres que, a pesar de no contar con apoyos familiares no sufren discriminación, viven principalmente en entornos familiares que no discriminan a ningún miembro de su familia, si bien tampoco ven la necesidad de buscar su apoyo.



## VII. ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

*“No he sufrido discriminación durante mis años de estudio, pero tengo claro que por parte del colegio y el instituto no hubiese recibido ningún apoyo, ya que hubo compañeros/as que sufrieron burlas y acoso por el hecho de ser gay o lesbiana y nunca se tomaron medidas, no hubo nunca charlas educativas sobre igualdad o diversidad género, era un tema que se evitaba... Con respecto a la Universidad es todo lo contrario, a pesar de ser una universidad concertada con ideología católica, estudié en un ambiente muy liberal y de respeto, donde el hecho de ser gay o lesbiana no se cuestionaba, ya que estaba normalizado”*

### *Testimonio anónimo*

Los entornos educativos deberían ser lugares donde todos los menores se sientan seguros e impere una cultura de inclusión y respeto. Sin embargo, a lo largo de este capítulo se podrá comprobar que mujeres participantes en el mismo no hicieron pública su orientación sexual durante su educación por miedo a ser rechazadas y/o sufrir acoso en dichos centros. Por el contrario, otras no hicieron pública su situación porque no sabían que eran lesbianas durante ese periodo de su vida. De hecho, muchas mujeres lesbianas han mantenido relaciones con hombres durante su etapa educativa y un número significativo de ellas ha tenido una etapa en la que se consideraba bisexual.

En consonancia con estos datos en este capítulo se ahonda en la visibilidad de la mujer lesbiana en los centros educativos para posteriormente exponer la discriminación sufrida por las mujeres lesbianas participantes en el estudio, así como el apoyo recibido por parte de la comunidad educativa. No obstante, antes de entrar en este análisis es importante señalar que es necesario seguir trabajando hasta que se logre normalizar la diversidad de las orientaciones sexuales que pueden tener las personas en los centros educativos, dado que la discriminación de los menores por su orientación sexual puede derivar en situaciones de acoso y bullying y éstas a su vez en fracaso escolar.

Para ahondar en estos aspectos, en este capítulo se presenta el análisis de la situación que las mujeres lesbianas viven en su ámbito educativo y para ello, el mismo se ha estructurado en:

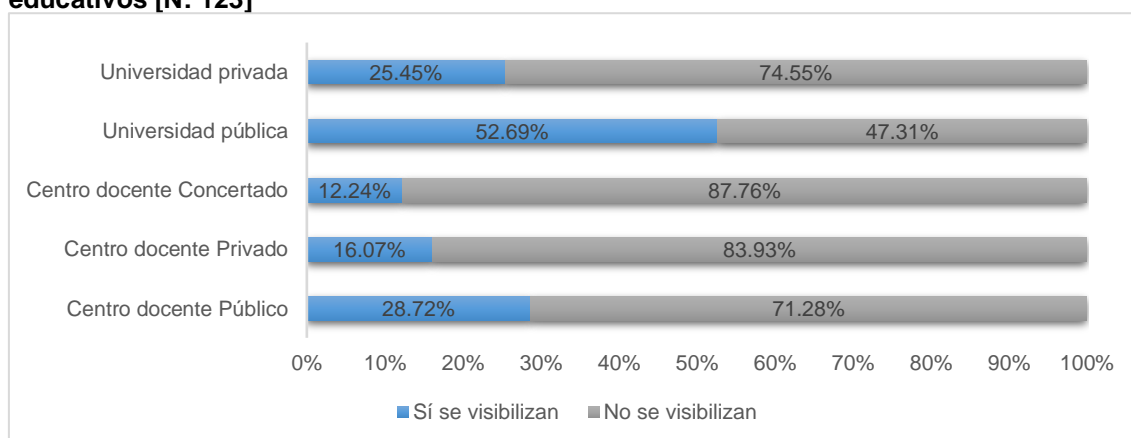
- ✓ La visibilización de las mujeres lesbianas, en su ámbito educativo.
- ✓ La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno educativo.
- ✓ El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno educativo.

## 7.1 La visibilización de las mujeres lesbianas, en su ámbito educativo.

El análisis global de la visibilización de la orientación sexual a partir de los datos aportados por las participantes en este estudio muestra claramente que éstas ocultan mayoritariamente su orientación en los centros privados y concertados, así como que, a mayor edad, mayor invisibilización tuvieron en el ámbito escolar. Muchas mujeres lesbianas en su etapa escolar no sabían que eran lesbianas, tenían miedo a las discriminaciones que pudieran sufrir por este hecho o no querían ser señaladas como diferentes. Como ya se ha mencionado a lo largo de este estudio *“las mujeres somos educadas para ser discretas y no ser el centro de atención (ni positivo, ni negativo)”*, según afirma una persona entrevistada.

No se puede obviar que la mayoría de las participantes han ocultado mayoritariamente su orientación sexual durante las diferentes etapas de su vida, con la excepción de las mujeres que estudiaron en una universidad pública que en un 52,69% pudieron vivir abiertamente su sexualidad. Adicionalmente, los centros docentes públicos representan un 28,72% de mujeres que han hecho visible su orientación sexual, seguido de un 25,45% por las universidades privadas.

**Gráfica 37: Distribución porcentual de la visibilización de las participantes en los centros educativos [N: 123]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, los centros concertados son los espacios en los que existe una menor visibilidad. Sólo un 12,24% de mujeres que estudiaron en ellos hicieron visible su orientación sexual en los mismos. No se puede obviar el hecho de que las mujeres que viven su sexualidad de forma oculta también están en centros católicos, los cuales representan un 88%. A través de los testimonios facilitados por mujeres que han estudiado en estos centros se ha podido comprobar que, para el catolicismo, durante muchos años, el sexo solo se concibe como un medio para la procreación y no tienen cabida las prácticas homosexuales. Por ello, la mayoría de las mujeres que estudiaron en estos centros no visibilizaron su orientación sexual, mientras estudiaban en los mismos, sobre todo las mujeres que en la actualidad tienen una mayor edad.

En relación con la visibilidad en el ámbito escolar hay que señalar que el hecho de que las participantes hayan afirmado haber hecho pública su orientación sexual en el ámbito

educativo no significa que lo hayan hecho a toda la comunidad educativa: una parte de ellas solo se lo comenta a su círculo más cercano e incluso otras afirman ser visibles porque *“no lo ocultan a nadie y ya se ve”*. Esta información es clave para afirmar que la visibilidad de la mujer lesbiana en los centros educativos es menor que la que muestran los datos de la gráfica.

Sin embargo, aunque sean minoría, hay mujeres que no han hecho pública su orientación sexual en el ámbito educativo. Se ha creído relevante ahondar en las causas que les llevaron a tomar la decisión de hacer pública su orientación sexual, así como profundizar en la edad en la que las mujeres hacen pública su orientación sexual en los centros educativos y las reacciones que tuvieron sus centros educativos cuando lo hicieron.

### **1) Causas por las que las mujeres hacen pública su orientación sexual ante sus centros educativos.**

Los principales motivos expresados por las mujeres participantes en el estudio por los que visibilizaron su orientación sexual fueron los siguientes:

- ✓ **Su pareja:** una parte importante de participantes deciden revelar su orientación sexual al tener un vínculo afectivo con otra mujer o enamorarse de otra mujer y querer hacer partícipes al resto de compañeras/os de su estado sentimental.
- ✓ **Su deseo propio:** se trata de mujeres que por su propia voluntad decidieron revelar que eran lesbianas por diversos motivos: comenzar a sentir interés por otra mujer, necesidad de compartir con sus amistades su orientación sexual, sincerarse con sus compañeros/as, reafirmarse, despejar las dudas de sus compañeros/as... Para muchas mujeres este momento no llega hasta que llegan a la universidad, momento en el que son más adultas y consiguen alcanzar una mayor seguridad con ellas mismas, tras haber pasado la adolescencia.
- ✓ **Otros:** personas que únicamente revelaron su orientación sexual a unas amigas/os porque necesitaban compartir sus sentimientos con otras personas y se lo ocultaron al resto de la comunidad escolar. No se puede obviar que las mujeres necesitan hablar y compartir sus sentimientos no tanto para buscar soluciones, sino para afrontar sus preocupaciones y evitar el estrés, tal y como han manifestado las propias mujeres consultadas.

Por último, cabe señalar que estos 3 motivos fueron también aludidos por las mujeres al exponer las causas por la que hicieron pública su orientación sexual en su ámbito familiar. Si bien, en el ámbito familiar existen otros motivos adicionales (*apartado 7.1 1*) por los que la mujer se visualiza en el ámbito de su familia.

### **2) Edad en la que las mujeres hacen pública su orientación sexual.**

Si bien no ha habido una muestra significativa de mujeres que hayan compartido a qué edad hicieron pública su orientación sexual en sus centros educativos, la tabulación de estos datos con la información facilitada a través del trabajo de campo **permite afirmar que en los centros educativos e institutos (edad menor a 18 años) la mayoría de las mujeres no muestran su orientación sexual**. El porcentaje de mujeres que lo hacen público en el ámbito universitario es mayor, si bien siguen siendo mayoría las mujeres que mantienen este aspecto de su vida en su ámbito privado. Según las profesionales consultadas, este

hecho se debe al miedo que tienen a hacer frente su orientación sexual, por las consecuencias que este hecho pudiera tener.

### **3) Reacción de la comunidad escolar al conocer la orientación lésbica.**

A través del trabajo de campo se ha podido comprobar que la reacción de los centros escolares con relación a la homosexualidad ha evolucionado positivamente en la última década. Así, si bien durante la dictadura era totalmente impensable abordar estos temas en los centros escolares, en la actualidad la tolerancia de la sociedad española también se observa en los ámbitos educativos y, en general, las reacciones de la comunidad escolar ante la visibilización de la mujer lesbiana son buenas. Sin embargo, según ponen de manifiesto las participantes en el estudio se debe seguir trabajando en los centros educativos hasta que la orientación sexual de las mujeres lesbianas sea normalizada, tanto por ellas mismas, como por toda la comunidad educativa.

Sin embargo, no se puede obviar que sigue habiendo personas en los centros educativos que tratan estos temas con indiferencia e ignorando las situaciones (*“miran hacia otro lado”*, según afirman las participantes en el estudio). Se trata, sobre todo, de profesionales sin formación en esta materia que no saben cómo afrontar estas situaciones y ante este hecho, optan por ignorarlos, sin pensar en el daño que estos hechos causan a las mujeres lesbianas.

Por último, cabe señalar, como ya se ha expuesto en este capítulo, que las reacciones de los centros públicos y laicos siguen siendo mucho más positivas que las de los centros privados y concertados.

### **4) Causas por las que las mujeres no hacen pública su orientación sexual ante sus centros educativos.**

Adicionalmente a las mujeres que hacen pública su orientación sexual, hay una mayoría de **mujeres que no revelaron su orientación sexual en su ámbito educativo**. Éstas han puesto de manifiesto que no lo hicieron porque sintieron miedo a sufrir discriminación (agresiones verbales, violencia...), ser rechazadas o no tener garantizada su protección. Algunas de ellas han afirmado durante el trabajo de campo que fueron testigos de discriminaciones hacia otras mujeres lesbianas y hombres gays en su ámbito educativo, así como de la pasividad de la comunidad educativa. Ante estos hechos optaron por mantener oculta su orientación sexual. Adicionalmente no faltan las mujeres que afirman *“mi orientación sexual pertenece a mi esfera privada”*, si bien como se ha mencionado detrás de esta afirmación se esconde el miedo a ser discriminadas.

Por otro lado, hay mujeres que han afirmado que el hecho de no hacer pública su orientación sexual se debió a que durante su etapa educativa no tenían clara su orientación sexual, no tenían una relación con otra mujer y/o porque pensaba que es un aspecto ligado a la intimidad que no debe ser revelado.

Una vez expuesta la visibilización de las mujeres lesbianas en el entorno educativo y ahondado en las causas de ésta, así como de su invisibilización a continuación se profundiza en este aspecto tabulando esta información con la edad y el municipio de nacimiento de las participantes en este estudio.

### 7.1.1 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito educativo, por grupo de edad.

El análisis global de la visibilización de las participantes, a través de la tabla siguiente pone de manifiesto que “a menor edad, mayor visibilización”. Una vez más se pone de manifiesto el avance hacia la normalización de la orientación sexual entre la población más joven, en consonancia además con las manifestaciones de las mujeres lesbianas participantes en este estudio que han afirmado que las jóvenes viven la sexualidad de forma más abierta, en la actualidad. Si bien no se puede obviar como afirman las expertas que: *“las connotaciones negativas que existen sobre la palabra lesbiana hacen que muchas mujeres jóvenes prefieran denominarse lesbianas, intergénero, género fluido, queer, etc antes que lesbianas”*.

Adicionalmente, según personas expertas consultadas, una vivencia negativa de su orientación sexual puede llevar a que estas mujeres rechacen la misma, con las consecuencias negativas que este hecho provoca en las adolescentes. De ahí la importancia de que cuando una joven comunique su orientación sexual, ésta se trate con naturalidad en todos los centros educativos y que la comunidad educativa esté formada para afrontar estas situaciones.

**Tabla 3 Porcentaje de mujeres que han visibilizado o no su orientación sexual por edad y por centro educativo.**

	Universidad pública	Universidad privada	Centro concertado	Centro Privado	Centro Público
<b>Entre 18 y 25 años</b>					
No se visibilizaron	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%
Sí se visibilizaron	83,33%	100,00%	100,00%	100,00%	85,71%
<b>Entre 26 y 45 años</b>					
No se visibilizaron	69,57%	84,00%	77,27%	87,50%	70,00%
Sí se visibilizaron	30,43%	16,00%	22,73%	12,50%	30,00%
<b>Mayor de 46 años</b>					
No se visibilizaron	95,24%	94,44%	94,12%	95,00%	88,46%
Sí se visibilizaron	4,76%	5,56%	5,88%	5,00%	11,54%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, a través de la tabla anterior se puede observar la baja visibilización de las mujeres mayores de 46 años sobre su orientación sexual, durante su etapa educativa dado que éstas vivieron en entornos más represivos sexualmente.

### 7.1.2 La visibilización de las mujeres lesbianas en el ámbito educativo, por tamaño del municipio de nacimiento.

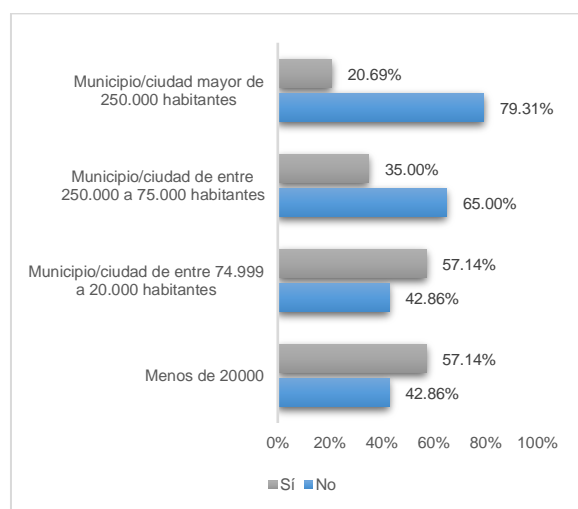
Para hacer un correcto análisis de la visibilidad de las mujeres lesbianas en los diferentes centros educativos según el lugar de nacimiento, este apartado se ha estructurado en el análisis de los centros escolares y el análisis de las universidades.

### 1) **Análisis de la visibilización de las participantes en los diferentes centros educativos, por tamaño del municipio de nacimiento.**

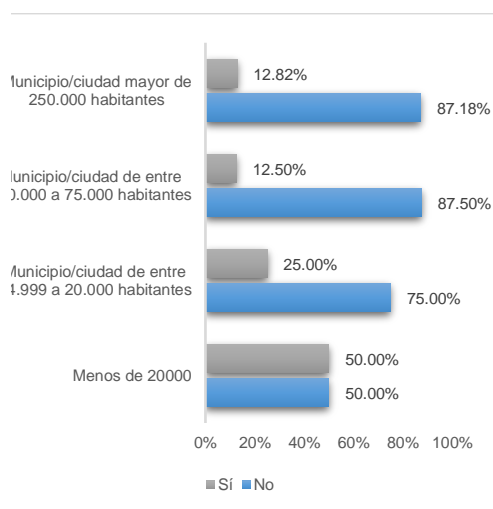
El análisis de la visibilidad de las mujeres en los diferentes centros educativos en función de tamaño municipio donde nacieron permite comprobar que:

- ✓ Las participantes que nacieron en ciudades de más de 250.000 habitantes apenas hacen pública su orientación sexual.
- ✓ Las mujeres que nacieron en municipios de entre 74.000 y 2.000 habitantes y en municipios de 75.000 a 250.000 habitantes, sobre todo han visibilizado su situación en los centros públicos.
- ✓ El 50% de las mujeres que nacieron en municipios de entre 19.999 y 5000 habitantes hicieron pública su orientación sexual en todos los centros escolares.

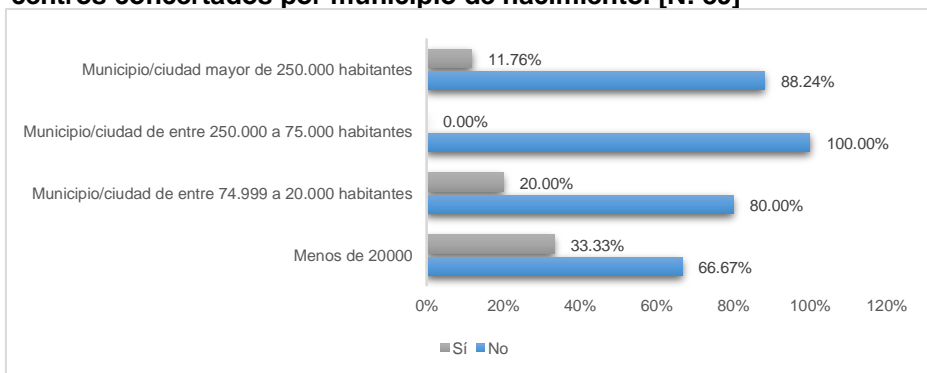
**Gráfica 38: Distribución porcentual de la visibilización de las participantes en los centros públicos, por municipio de nacimiento. [N: 89]**



**Gráfica 39: Distribución porcentual de la visibilización de las participantes en los centros privados, por municipio de nacimiento. [N: 89]**



**Gráfica 40: Distribución porcentual de la visibilización de las participantes en los centros concertados por municipio de nacimiento. [N: 89]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

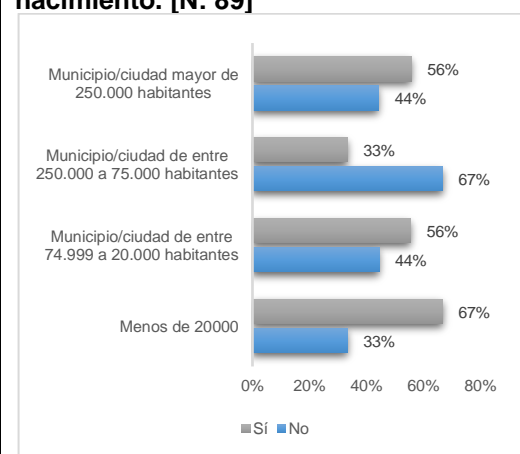
Por último, resaltar que las gráficas anteriores no dejan ninguna duda sobre la existencia de una mayor invisibilización de las mujeres lesbianas en los centros concertados, seguidos de los privados. Por el contrario, en los centros públicos existe una mayor visibilización.

## 2) Análisis de la visibilización de las mujeres en las diferentes universidades, en función del tamaño del municipio de nacimiento.

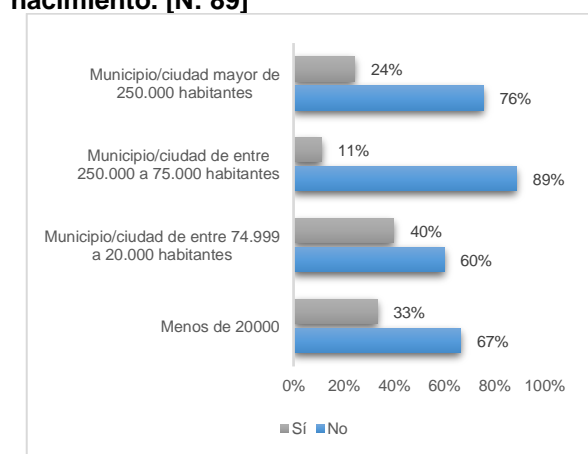
Las gráficas siguientes muestran una tendencia clara que muestra que en municipios mayores de 20.000 habitantes hay más visibilización de la mujer lesbiana en las universidades privadas, mientras que los municipios menores de 20.000 hay más invisibilidad de las mujeres en estas universidades:

- ✓ En los municipios de menos de 20.000 habitantes, un 67% de las mujeres lesbianas hicieron visible su orientación sexual en la **universidad pública**.
- ✓ En los municipios de menos de 20.000 habitantes, un 33% de las mujeres lesbianas hicieron visible su orientación sexual en la **universidad privada**.

**Gráfica 41: Distribución porcentual de la visibilización de las participantes en la universidad pública, por municipio de nacimiento. [N: 89]**



**Gráfica 42: Distribución porcentual de la visibilización de las participantes en la universidad privada, por municipio de nacimiento. [N: 89]**

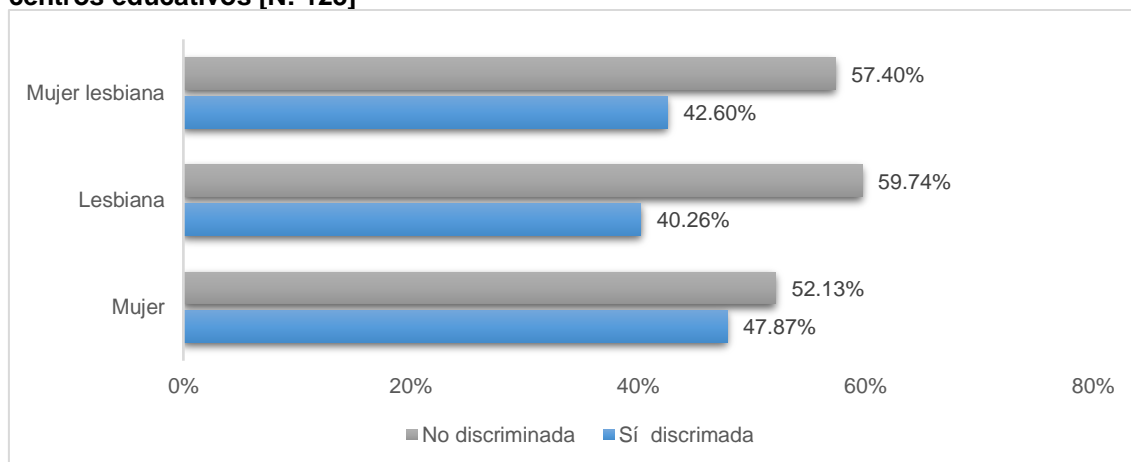


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

## 7.2 La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en el entorno educativo.

Ser lesbiana es el motivo por el que las mujeres sufren una mayor discriminación (59,74%), si bien no se puede obviar el hecho de que un 52,13% de la población considere que ha sido discriminada en su centro educativo por el hecho de ser una mujer. Este hecho está en consonancia con las opiniones de las mujeres lesbianas que han afirmado durante el trabajo de campo que a la primera discriminación a la que se enfrentan a lo largo de su vida es la discriminación por razón de género. Este punto de partida es el que hace que muchas mujeres invisibilicen su orientación sexual para no tener que verse sometidas a una doble discriminación por el hecho de ser mujer y lesbiana (57,40% de las participantes).

**Gráfica 43: Distribución porcentual de la discriminación de las participantes, en los centros educativos [N: 123]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

A través del trabajo de campo también se ha podido comprobar que solo un 21,4 % de las mujeres bisexuales han tenido que hacer frente a situaciones de discriminación por su orientación sexual. Este dato es la clave para entender la información aportada por las profesionales al afirmar que las mujeres más jóvenes evitan denominarse “lesbianas”.

Evitar estas situaciones debe ser una prioridad pues las mismas tienen un impacto negativo directo en las mujeres lesbianas que les impiden tener un desarrollo correcto de sus estudios, tal y como se expone en el siguiente apartado.

### **1) Análisis de las consecuencias de las discriminaciones que las mujeres sufren en su ámbito educativo.**

De acuerdo con las experiencias descritas por las participantes, las discriminaciones que han sufrido las mujeres en el ámbito educativo se pueden clasificar en:

- ✓ **Discriminaciones del profesorado:** a partir de la información aportada por las participantes, entre otras destacan la asignación de notas bajas a alumnas lesbianas (sobre todo por profesorado de ideología conservadora), falta de respeto hacia su orientación sexual, actitudes negativas tras conocer la condición sexual de las mujeres, discriminación por razón de género y preferencia del varón a la mujer de manera reiterada (en el liderazgo de actividades, elección de los delegados/as de clase, etc.), así como persistencia de continuos micromachismos en el ámbito de la clase. Hay que señalar que son generalizadas las opiniones de las participantes que consideran que las mujeres son tenidas en cuenta en menor medida que la de sus compañeros en el ámbito escolar por el profesorado. Y esto en un contexto en el cual son mayoría las mujeres que acaban estudios en todas las etapas educativas y además lo hacen con una mayor nota.
- ✓ **Discriminaciones de los compañeros/as de clase:** burlas, acoso, bullying, comentarios despectivos y homófobos reiterativos, risas y chismorreos continuos sobre la orientación sexual.

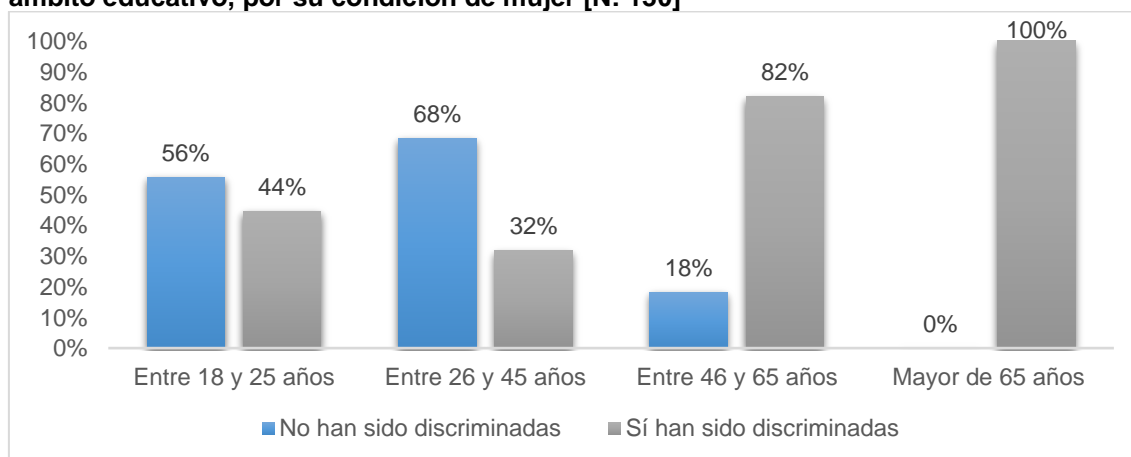


- ✓ **Discriminación del propio centro escolar.** La invisibilidad con la que se trata la homosexualidad en algunos centros educativos es una discriminación en sí hacia las lesbianas, que estudian en los mismos. Además, no se puede obviar el enfoque de la educación física sexista que ha existido durante años: los niños jugaban al fútbol y las niñas hacían baile. Esta discriminación fue sufrida sobre todo por las mujeres de más edad. En la actualidad no existe este tipo de discriminación impulsada por un centro escolar puesto que existe una legislación que protege contra ella, tal y como han puesto de manifiesto las mujeres participantes en este estudio. Si bien esta ley no evita el 100% de los casos de acoso y bullying en los centros escolares por motivos de identidad de género y/o orientación sexual.

### 7.2.1 Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno educativo, por edad

Tal y como se ha expuesto en el apartado anterior las mujeres lesbianas se enfrentan a situaciones de discriminación en el ámbito escolar por el hecho de ser mujeres y por la doble discriminación que les supone ser mujer y tener una orientación homosexual. Por ello en este apartado se ahonda en esta discriminación teniendo en cuenta este doble enfoque. Así, cabe señalar que la mayor discriminación por el hecho de ser mujer ha sido sufrida por las mujeres mayores de 65 años. Y hasta los 26 años, a medida que baja la edad de las mujeres, baja el grado de discriminación que han sufrido.

**Gráfica 44: Distribución porcentual de la discriminación sufren las participantes en su ámbito educativo, por su condición de mujer [N: 130]**

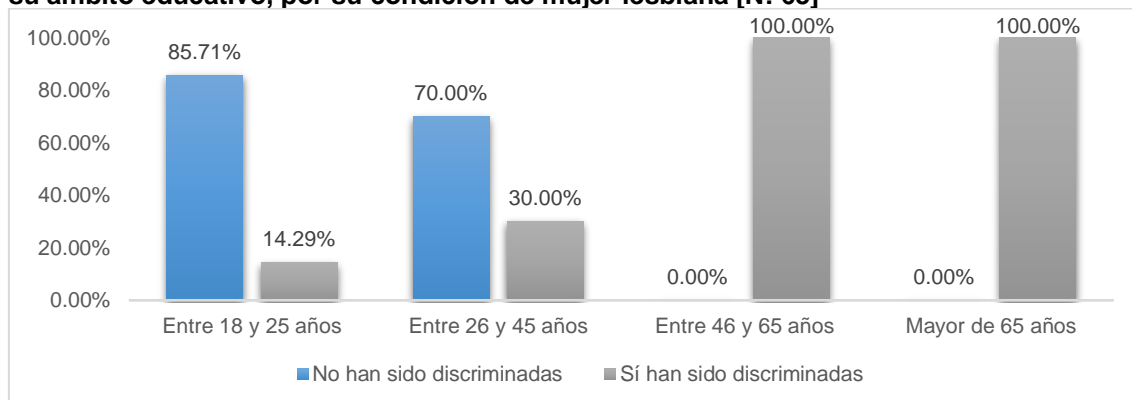


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Sin embargo, no se puede obviar el dato de que el 44% de las jóvenes sienten que han sido discriminadas por el hecho de ser mujer. Este dato está en consonancia con el repunte del sexismo que se ha producido en nuestro país en la última década en relación con la imagen de la mujer, la violencia de género, etc. y que han puesto de manifiesto personas expertas consultadas durante el trabajo de campo.

Sin embargo, el análisis de la doble discriminación de las participantes por el hecho de ser mujer muestra una tendencia positiva de manera que: “a mayor edad, mayor discriminación,” tal y como se observa en la siguiente gráfica.

**Gráfica 45: Distribución porcentual de la discriminación sufren las mujeres lesbianas en su ámbito educativo, por su condición de mujer lesbiana [N: 63]**



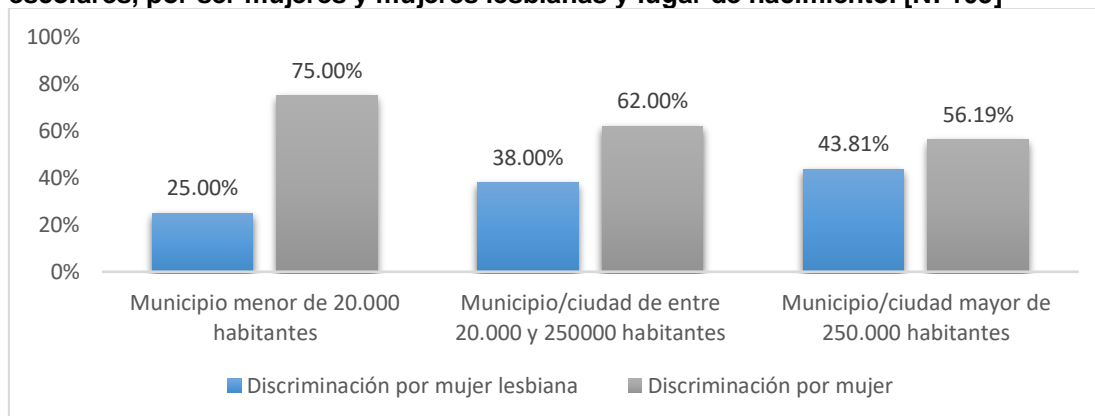
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, la doble discriminación por el hecho de ser lesbiana y mujer es mayor que la que sufren las participantes por ser mujer. El 100% de las mujeres mayores de 46 años participantes han sufrido esta discriminación a lo largo de su vida. Y ésta es una de las principales razones por la que las mujeres lesbianas consideran que para afrontar estas situaciones, primero hay que acabar con la discriminación por razón de género y paralelamente darle una identidad propia al colectivo de lesbianas fuera del colectivo LGTBI, pues su situación difiere del resto de las letras de este colectivo, sobre todo de la situación del hombre gay, que no se ve sometido a esta doble discriminación por género.

### 7.2.2 Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno educativo, por tamaño del municipio de nacimiento.

El análisis de la discriminación por razón de género pone de manifiesto que las mayores discriminaciones por el hecho de ser mujer ocurren en los municipios menores de 20.000 habitantes, mientras que las mayores discriminaciones por el hecho de ser mujer lesbiana suceden en los mayores de 20.000 habitantes. Según las mujeres entrevistadas, la mayor visibilidad de las mujeres en estos territorios es la mayor causa de esta discriminación.

**Gráfica 46: Distribución porcentual de la discriminación de participantes en los centros escolares, por ser mujeres y mujeres lesbianas y lugar de nacimiento. [N: 105]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

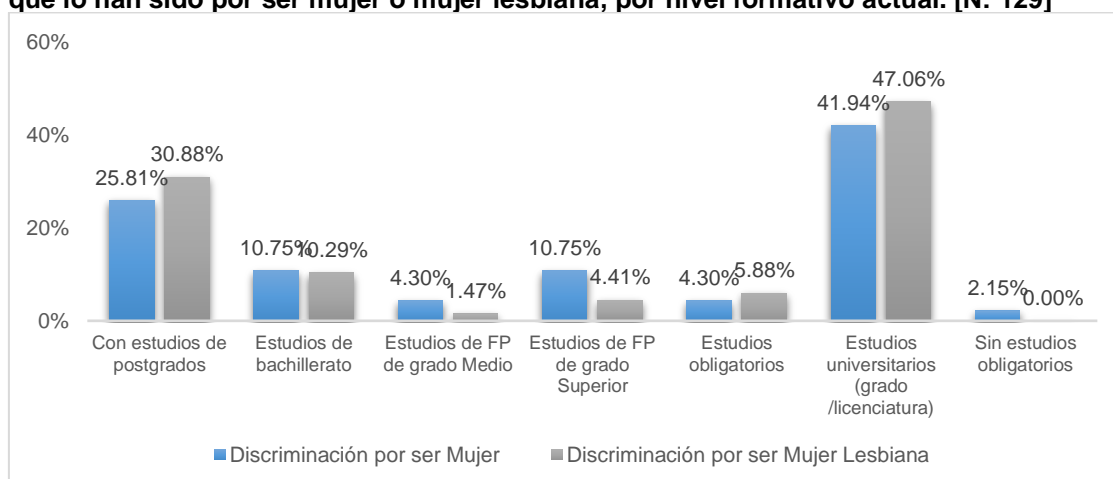
Además, la gráfica anterior muestra una clara tendencia que a mayor tamaño, mayor discriminación por el hecho de ser mujer y menor por el hecho de ser lesbiana.

### 7.2.3 Discriminación de mujeres lesbianas en el entorno educativo por el nivel de estudios.

Ahondar en la relación entre la discriminación sufrida por las mujeres en los centros educativos y el grado de formación que llegan a alcanzar es fundamental para saber si la discriminación tiene un efecto directo en el posible fracaso escolar de estas mujeres.

Así, en la gráfica siguiente se comprueba que a pesar de la discriminación que sufren las mujeres por su condición de mujer y mujer lesbiana, la mayoría de las participantes han logrado alcanzar estudios universitarios y de posgrado a pesar de haber sufrido una tasa de discriminación del 41,94% por el hecho de ser mujer y 47,06% por ser mujer lesbiana.

**Gráfica 47: Distribución porcentual de las participantes discriminadas en el ámbito escolar que lo han sido por ser mujer o mujer lesbiana, por nivel formativo actual. [N: 129]**



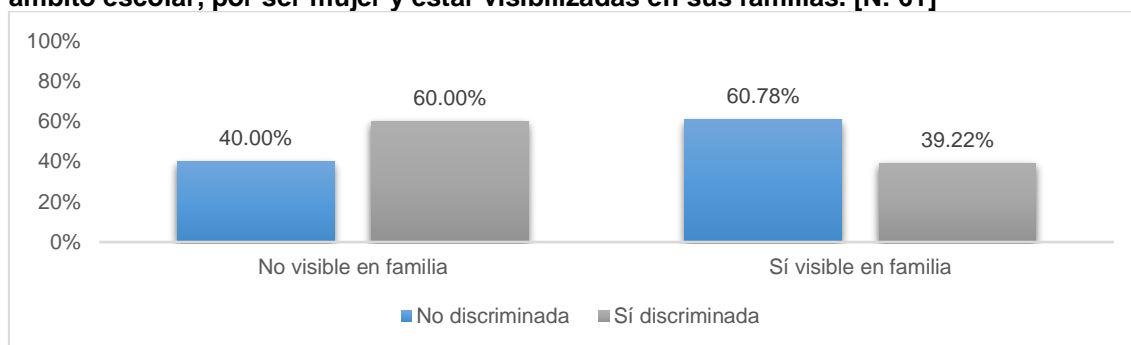
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, son las participantes que han sufrido doble discriminación las que han alcanzado mayoritariamente los niveles formativos más altos mientras que las mujeres que menos formación han alcanzado soportan los niveles de formación más bajos (0% de discriminación por ser mujer y 2,15% por ser mujer lesbiana entre las mujeres sin estudios).

### 7.2.4 Discriminación de mujeres lesbianas en el ámbito educativo, según su visibilidad familiar.

Las familias son el mayor apoyo de las menores y de las jóvenes, de manera que cuando éstas no reciben el apoyo que necesitan de su entorno educativo, es cuando acuden las menores y jóvenes en busca de ayuda. En este contexto, hay que señalar que las mujeres lesbianas que han visibilizado su orientación sexual en familia sufren menos discriminación en el ámbito educativo que aquellas que no han revelado su orientación sexual a familiares. Así, un 60% de participantes están discriminadas por no ser visibles, frente al 60,78% de las mujeres lesbianas visibles que no están discriminadas en su ámbito familiar.

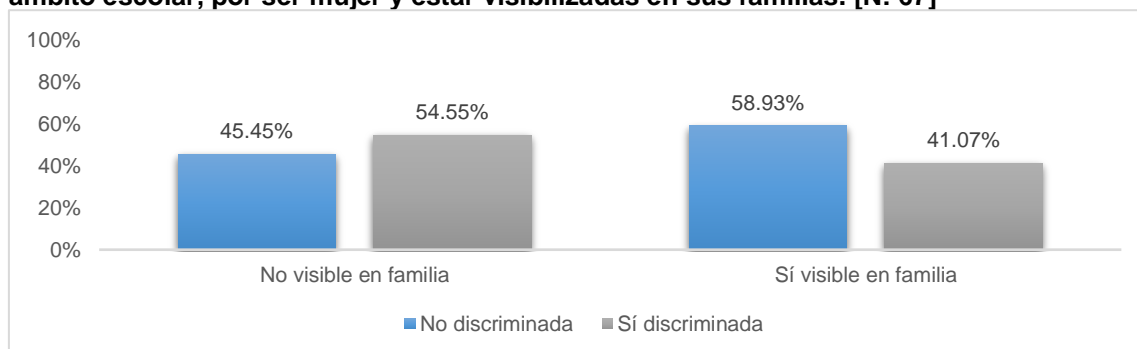
**Gráfica 48: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en el ámbito escolar, por ser mujer y estar visibilizadas en sus familias. [N: 61]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente, al analizar la doble discriminación se observa que las participantes visibles no están discriminadas en un 58,93%, mientras que las no visibles sufren discriminación en un 54,55%.

**Gráfica 49: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en el ámbito escolar, por ser mujer y estar visibilizadas en sus familias. [N: 67]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Se ha de señalar que las personas participantes en este estudio han puesto de manifiesto la importancia de trabajar paralelamente con colegios y familias para conseguir que ninguna menor y/o joven lesbiana tenga que enfrentarse a situaciones de discriminación en el ámbito escolar.

Del mismo modo, el hecho de que la mujer no cuente que es lesbiana en la familia viene dado por considerar que se trata de un asunto íntimo, y tiene como consecuencia directa el exponerse a un mayor grado de discriminación en el ámbito escolar.

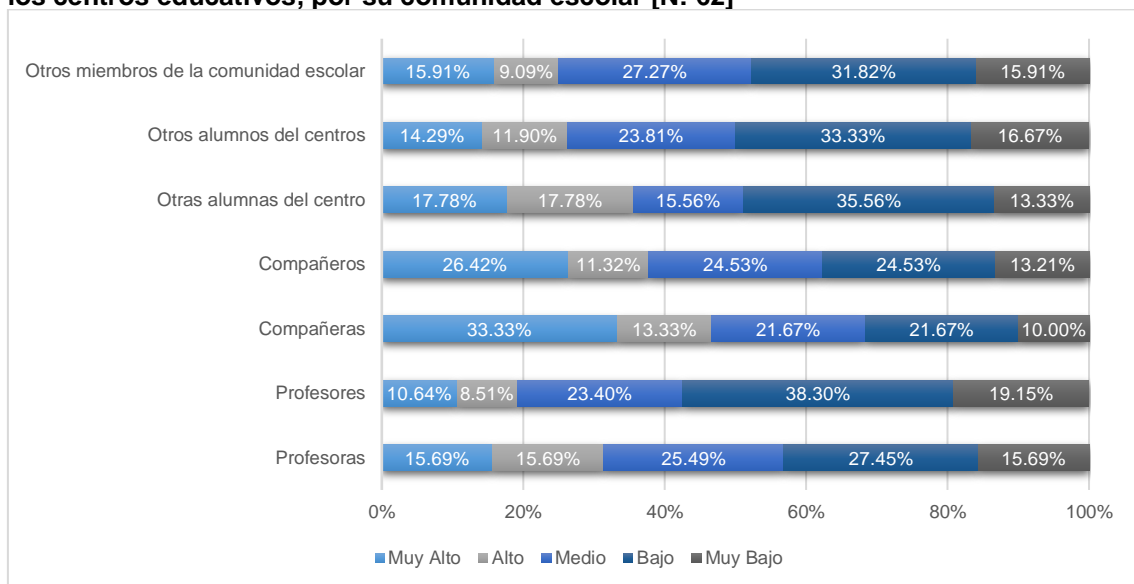
### 7.3 El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno educativo.

A través del trabajo de campo se ha podido comprobar la diversidad de grados de apoyo que las participantes recibieron en su ámbito escolar por parte de la comunidad educativa, un apoyo muy vinculado, como se expone en este capítulo, al tipo de centro en el que estudiaron.

Si bien una parte de las mujeres han afirmado haber contado con todo el apoyo que necesitaron para hacer frente a las situaciones de discriminación que vivieron en los centros, otras han puesto de manifiesto los entornos homofóbicos en los que tuvieron que estudiar y cómo esta situación tuvo un impacto directo no sólo en sus resultados académicos, sino en su vida social durante esa época de su vida. Sin embargo, no se puede obviar la existencia de un significativo número de mujeres que no hicieron pública su orientación sexual en el ámbito escolar por el desconocimiento que tenían sobre su orientación o por el miedo que les daba el posible rechazo y/o el hecho de poder sufrir acoso escolar. A causa de esta invisibilidad un número relevante de participantes no ha podido valorar los apoyos recibidos en el entorno educativo. Por este hecho, a esta pregunta solo han contestado 62 mujeres. Del análisis de las respuestas aportadas por las participantes se deduce que la red de apoyos más alta con la que cuentan las mujeres lesbianas es la de compañeras (33,33%) y compañeros (24,42%) del centro educativo, seguida de otras alumnas del centro (17,78%) y otros alumnos del centro (14,28%).

Por otro lado, el menor grado de apoyo a las mujeres lesbianas se encuentra en el profesorado. En concreto, los profesores que ofrecen un apoyo muy alto a las mujeres lesbianas representan solo de un 10,6% y en el caso de las profesoras, un 15,7%<sup>40</sup>.

**Gráfica 50: Distribución porcentual del grado de apoyo recibido por las participantes en los centros educativos, por su comunidad escolar [N: 62]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, el análisis global de la gráfica anterior deja claro que las mujeres apoyan más a las participantes en los centros educativos que a los hombres de la comunidad educativa. A través de las encuestas realizadas con personas expertas a lo largo de este estudio, éstas han afirmado que las mujeres son más respetuosas con la diversidad que los hombres.

Por ello, las mujeres lesbianas suelen visibilizar más su orientación sexual ante éstas que ante los hombres. Mujeres lesbianas participantes en el estudio han afirmado que “los

<sup>40</sup> El análisis de estos datos debe ponerse en contexto: mujeres de todas las edades valorando el apoyo que recibieron en sus centros educativos, no el apoyo que estos centros ofrecen en la actualidad.

*hombres me dicen continuamente, pero ¡tú no puedes ser lesbiana!, no puedes serlo siendo tan guapa y estando tan buena” o “cuando estoy con mi pareja, veo con la cara lasciva que nos miran algunos hombres”. Muchos hombres siguen negando que las mujeres puedan sentirse atraídas entre ellas y no las apoyan en su proceso de normalización en el ámbito escolar, sino que contribuyen de manera directa a su invisibilización”.*

Por último, cabe señalar que, si bien el sexo femenino ofrece mayor apoyo a las participantes en el ámbito educativo, en la vida social (capítulo 10) son los hombres los que más apoyo ofrecen a las participantes. El motivo aludido por una profesional consultada ha sido: *“probablemente se deba a que en los colegios las mujeres necesiten personas con las que hablar, ayuda para normalizar su orientación, etc., se trata de apoyos que pueden facilitar fácilmente las mujeres, sin embargo, el apoyo que las mujeres necesitan en la sociedad con el objetivo de evitar situaciones de burlas o acoso requiere, a veces, de la ayuda de hombres que puedan defenderlas, dado que las mujeres piensan que si defienden a otras mujeres en estos ámbitos, acabarán siendo ellas las víctimas”.*

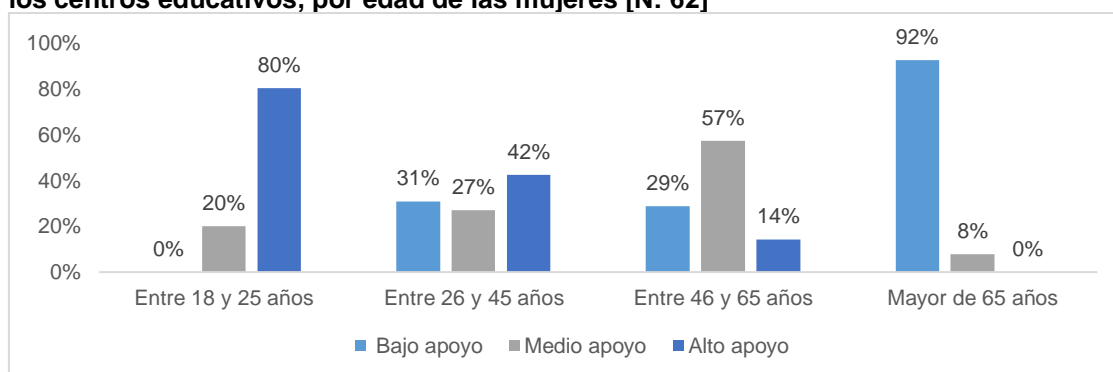
Una vez expuesto el panorama general de la visibilidad en los centros educativos, a continuación, se ahonda en este aspecto teniendo en cuenta la edad, las redes de apoyo de las participantes.

### 7.3.1 Redes de apoyo de la comunidad escolar, en función de la edad

El análisis del apoyo recibido en función de la edad vuelve a mostrar de manera clara la evolución de la tolerancia en la sociedad española en general y en el ámbito escolar en particular. Si bien no se puede obviar la invisibilidad del colectivo de las niñas y jóvenes en los centros educativos, que se ha expuesto en el apartado 8.1 (tabla 3) de este estudio.

En consonancia con este hecho, en la gráfica siguiente se observa que a medida que aumenta la edad de las participantes disminuye el grado de apoyo que recibieron. Asimismo, a medida que disminuye la edad aumenta el apoyo que éstas reciben. Si bien las mujeres de 26 a 45 años reciben menor apoyo que las mujeres de 46 a 65 años, no se considera que sea una diferencia significativa que rompa la clara tendencia que se observa a lo largo de todo el estudio.

**Gráfica 51: Distribución porcentual del grado de apoyo recibido por las participantes, en los centros educativos, por edad de las mujeres [N: 62]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

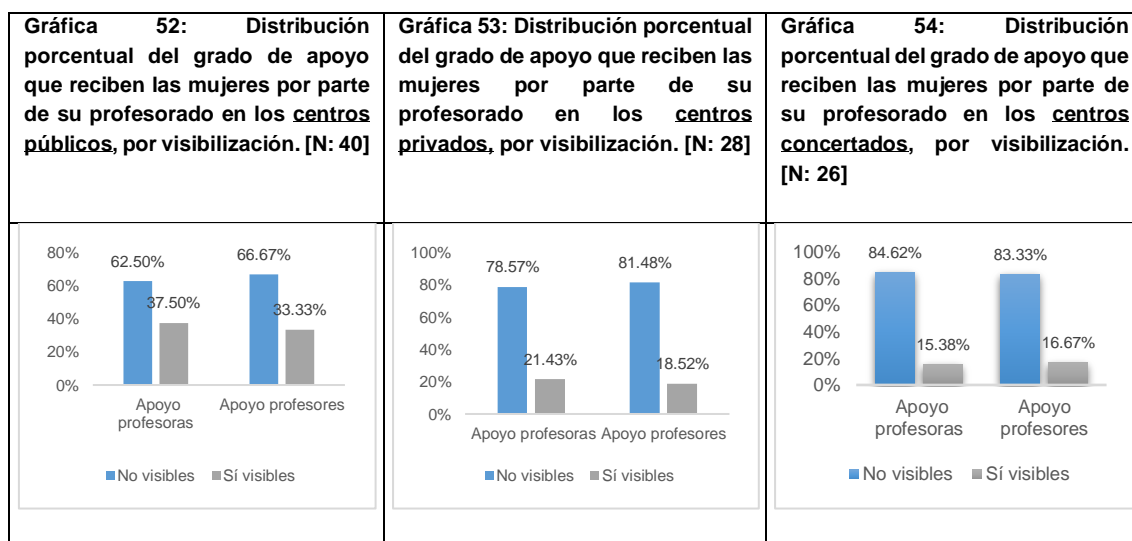
Por otro lado, es importante señalar el dato de que ninguna niña o joven menor de 25 años haya recibido un apoyo bajo cuando lo ha necesitado. Este dato muestra los avances, como también el hecho de que un 20% no haya recibido todo el apoyo que necesita es una muestra del trabajo que queda por realizar en los centros educativos.

### 7.3.2 Visibilidad y redes de apoyo en los diferentes centros educativos.

A lo largo de este apartado se ahonda en el apoyo que reciben las participantes en este estudio teniendo en cuenta su visibilidad y la tipología de centros en los que estudian. Para ello se analiza el apoyo que reciben de su profesorado, sin el cual es imposible frenar la discriminación al colectivo de lesbianas en los centros escolares, así como el apoyo que reciben de sus compañeros/as dado que estos/as son lo que mayores apoyos les ofrecen.

#### 1) Apoyo que reciben las participantes por parte del profesorado en los diferentes centros educativos, en función de su visibilidad.

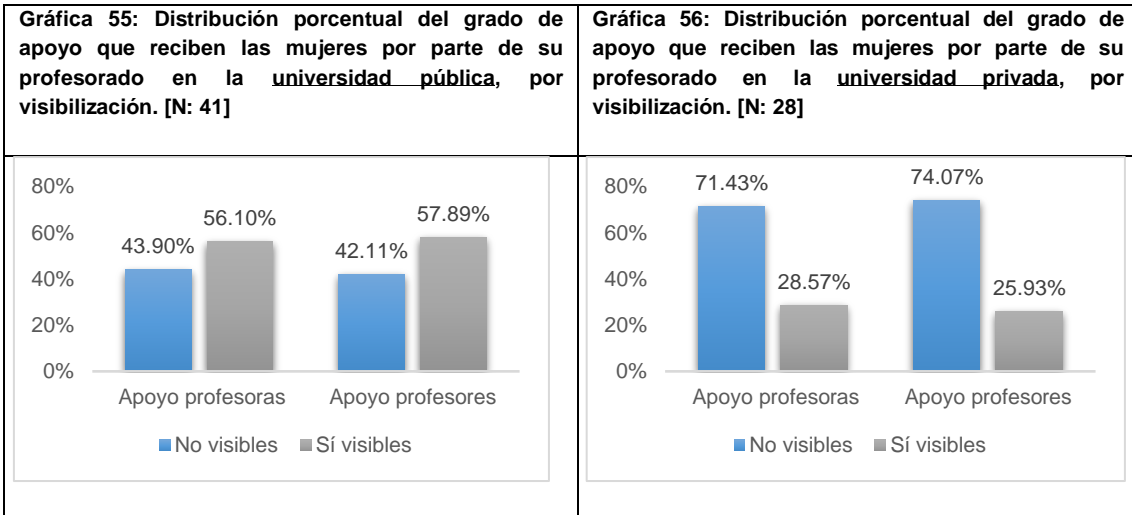
A través de las tablas que se exponen a continuación, se puede observar que en todos los centros es mayor el apoyo que reciben las mujeres lesbianas de las profesoras, mientras que las no visibles reciben un mayor apoyo de sus profesores. Este dato está en consonancia con el hecho de que las mujeres prefieren hablar de su orientación sexual con otras mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

No obstante, el análisis de la tabla anterior no deja duda de que las mujeres visibles como lesbianas son apoyadas mayoritariamente en los centros públicos. Mientras que en los centros privados y concertados se apoya más a las mujeres invisibles, es decir se les apoya más por su condición de mujer y no por su orientación sexual.

De igual modo que en los centros educativos, en las universidades públicas también se apoya más a las mujeres lesbianas que en las universidades privadas, donde las mujeres son apoyadas por su condición de mujer.

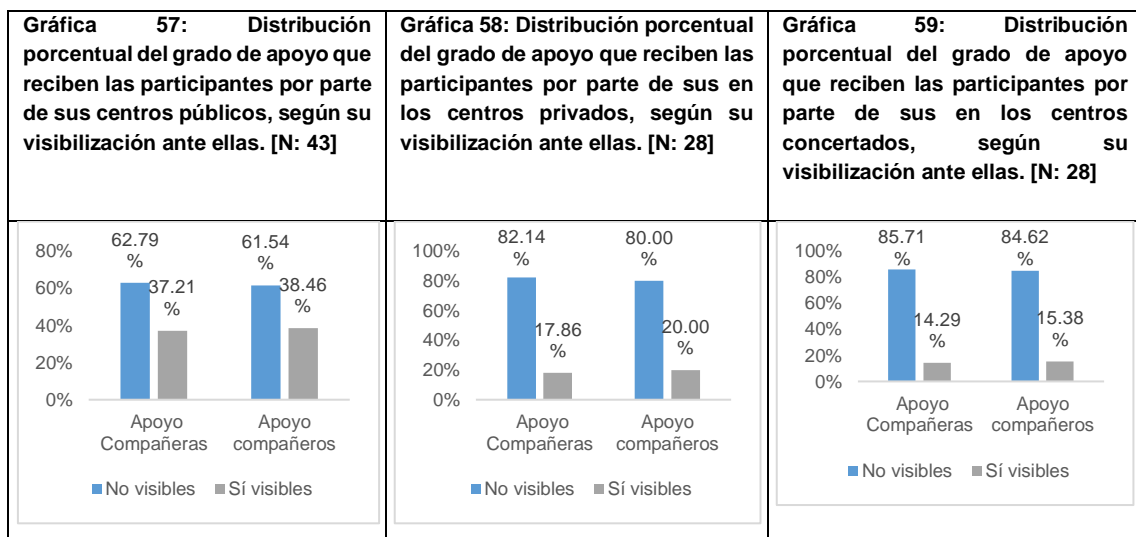


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, cabe señalar que, si bien el porcentaje no es significativo, en las universidades públicas es mayor el apoyo que ofrecen los hombres.

## 2) Apoyo que reciben las participantes por parte de sus compañeros/as de clase en los diferentes centros educativos, en función de su visibilidad.

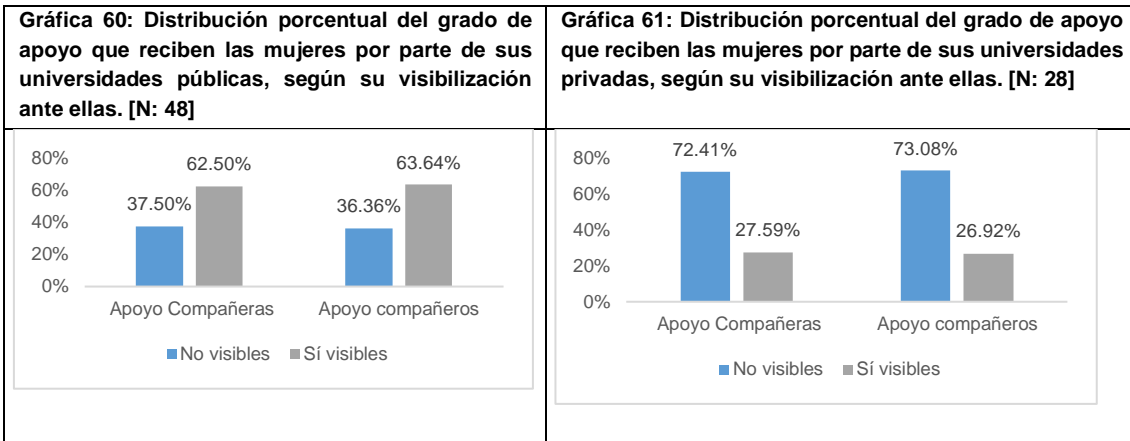
Tal y como muestran las gráficas siguientes son las compañeras las que más apoyo ofrecen a las mujeres lesbianas no visibles en todos los centros y adicionalmente son las mujeres de los centros públicos los que más apoyan a las mujeres no visibles.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Del mismo modo, las compañeras ofrecen un mayor apoyo en las universidades a las mujeres invisibles y este apoyo es mayor en las universidades privadas que en las públicas.





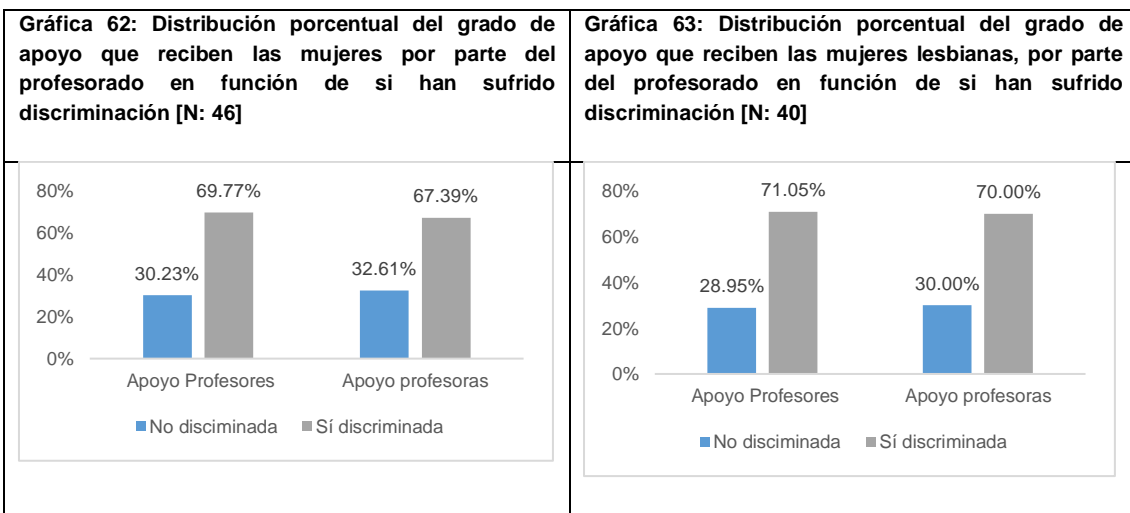
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

### 7.3.3 Discriminación y redes de apoyo en los diferentes centros educativos.

Además de ahondar en el apoyo que reciben las mujeres en función de su visibilización, es importante identificar el grado de apoyo que reciben en función de la discriminación que han sufrido por el hecho de ser mujer y mujer lesbiana, pues esta doble discriminación que sufre el sexo femenino, no la sufren los hombres, ni los hombres gays. Las mujeres requieren de un mayor apoyo por parte de su profesorado para poder vivir abiertamente su sexualidad en el ámbito escolar sin recibir ningún tipo de discriminación por ello.

#### 1) Apoyo que reciben las participantes por parte del profesorado, en función de si han sufrido discriminación por el hecho de ser mujer, o mujer lesbiana.

El apoyo que reciben las mujeres tanto si han sido víctimas de la discriminación por ser mujer o mujer lesbiana es muy similar, si bien son las mujeres discriminadas por su doble condición de mujer y lesbianas las que más apoyo reciben.

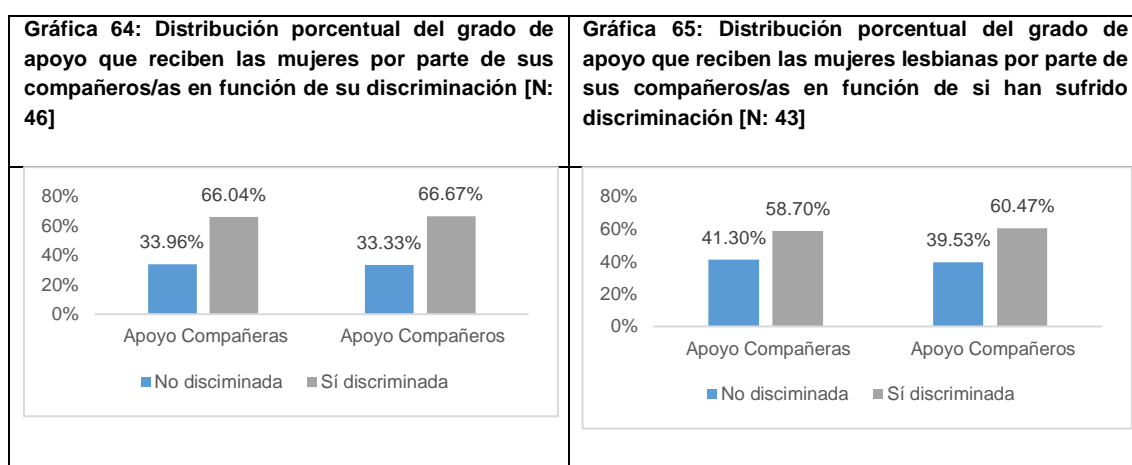


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Entre las mujeres que se no se sintieron apoyadas por el profesorado se ha puesto de relieve que se apoyaron en asambleas feministas y en servicios de diversidad de los centros para hacer frente a la falta de apoyo recibido. Si bien hay mujeres que han expresado que el apoyo recibido por sus profesoras fue muy importante para afrontar su sexualidad.

**2) Apoyo que reciben las participantes por parte de sus compañeros/as, en función de si han sufrido discriminación por el hecho de ser mujer o mujer lesbiana.**

Al igual que el profesorado, los compañeros/as apoyan de forma muy similar a las mujeres discriminadas en los centros educativos y se apoya más a las mujeres que han sufrido discriminación por el hecho de ser mujer, lesbiana o mujer lesbiana.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

A pesar de este apoyo que en general tienen las mujeres lesbianas por parte de sus compañeros/as, no se puede obviar que sigue habiendo mujeres que pierden sus amistades cuando se visibilizan como mujeres lesbianas ante casos de discriminación: *“mis dos mejores amigas dejaron de hablarme cuando les dije que era lesbiana. Han pasado más de 25 años y no he vuelto a saber nada de ellas”*, y no se pueden obviar testimonios de mujeres que afirman que *“La gente parece no darse cuenta de que existen, no sólo otras formas de expresar sexualidades, sino también otras maneras de sentir desde sensibilidades extremadamente afinadas”*.

## VIII. ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN EL ÁMBITO LABORAL

*“Hablando con una amiga me preguntó si yo era visible en mi empresa. Le dije ¡claro, nunca lo he negado!, entonces mi amiga me preguntó si hablaba de mi mujer en la empresa y le contesté: ¿Por qué tengo que hablar de mi vida privada en la empresa? Mi amiga me respondía entonces ¿cómo vas a solicitar la baja de maternidad cuando tengáis vuestro hijo? No supe qué contestar, me di cuenta de que tenía que decir en mi empresa que era lesbiana y sentí que la angustia recorría todo mi cuerpo.... A día de hoy tengo un hijo y no disfruté de mi permiso de maternidad. Nunca he negado ser lesbiana, de hecho se lo comenté a mi mejor amiga de la empresa, pero nunca he hablado de mi mujer y mi hijo en la empresa, nunca he dicho ‘soy lesbiana’”.*

*“A mucha gente le da vergüenza cuando presuponen mi heterosexualidad y les saco de su error. Muchas personas tienden a usar la palabra “tu mujer” y se dirigen a ella como “tu pareja”. A algún compañero le he tenido que aclarar que por el hecho de ser lesbiana no significa que me guste comentar si la mujer que pasa por la calle está más o menos buena. Nunca me ha pasado algo parecido con una compañera”.*

### *Testimonios anónimos de participantes.*

Las mujeres lesbianas están mucho más invisibilizadas en el mundo laboral y se sienten menos aceptadas en los círculos profesionales. Según el Estudio la Diversidad LGBT en el contexto laboral de España<sup>41</sup> el 60% de ellas se encuentra completamente fuera del armario en su vida personal, pero sólo 35% lo está en su lugar de trabajo (frente a un 46% de los hombres gays). Las principales causas de esta invisibilidad son para un:

- ✓ 55% de mujeres “Evitar los rumores sobre mi persona”,
- ✓ 50% de mujeres “A nadie le interesa lo que haga fuera del trabajo”,
- ✓ 34% de mujeres “Que cambie mi valoración como profesional”,
- ✓ 31% de mujeres “Miedo al rechazo/aislamiento”,
- ✓ 19% de mujeres “que me cierren puertas en mi carrera profesional,
- ✓ 1% de mujeres “Esfuerzo a dar explicaciones”,
- ✓ 14% de mujeres “Miedo a ser despedida”.

Estos motivos alegados por las mujeres participantes en el estudio anteriormente mencionados son una prueba clara de la falta de igualdad de oportunidades que sigue existiendo en el mercado de trabajo. Según un 26% de las personas del LGTBI participantes en este estudio: *“En España no existe igualdad de oportunidades laborales para las mujeres lesbianas y éstas sufren la doble discriminación por el hecho de mujer y homosexual”.*

Para ahondar en estos aspectos, en este capítulo se presenta el análisis de la situación que las mujeres lesbianas viven en su ámbito laboral y para ello, el mismo se ha estructurado en:

- ✓ La visibilización de las mujeres lesbianas, en su entorno laboral.
- ✓ La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno laboral.
- ✓ El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno de laboral.

## 8.1 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral.

En el marco de este estudio se ha profundizado sobre las causas de la invisibilidad que sufren las mujeres lesbianas en el ámbito laboral a través de entrevistas en profundidad que han puesto de manifiesto que:

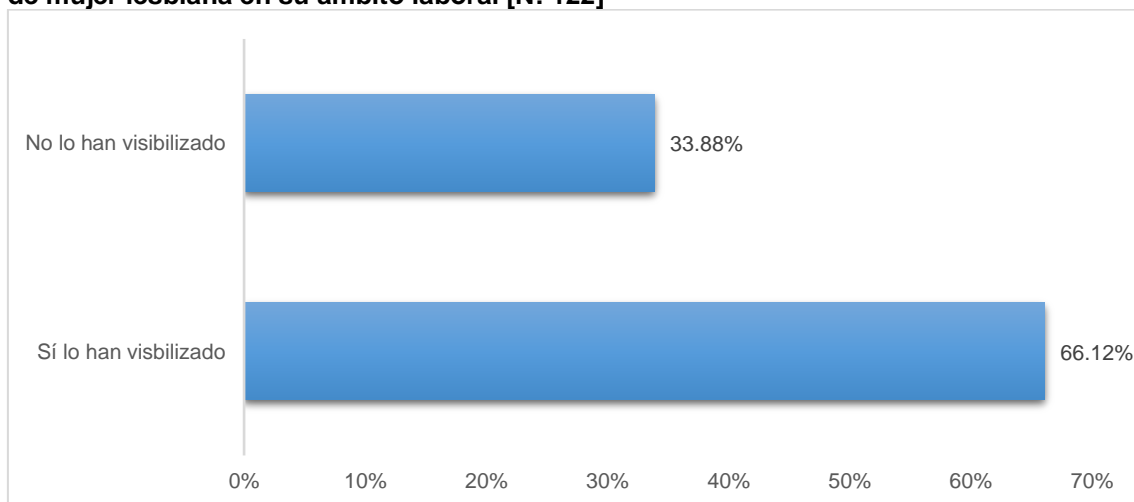
**Los entornos laborales son heterosexuales:** las mujeres lesbianas tienen muchas más dificultades para compartir su vida privada con el resto de compañeras/os que las mujeres heterosexuales, puesto que se da por hecho que todo el mundo es heterosexual: *“una mujer hetero no siente problemas a la hora de trasladar que ha estado con su marido el fin de semana en el trabajo, mientras que una mujer heterosexual sí por el miedo a ser discriminada o juzgada”*.

- ✓ **La subordinación de la mujer y discriminación por género invisibiliza a las mujeres lesbianas:** observando las relaciones de poder machista y patriarcal, los hombres han sido privilegiados por el sistema y las mujeres han sido subordinadas y relegadas al ámbito doméstico, como ya se ha expuesto en este estudio. Por ello, muchas mujeres lesbianas tienen que combatir esta desigualdad, que comprende que ellas en la intimidad pueden hacer lo que quieran, pero tienen que comportarse como mujeres cisgénero y heterosexuales en la calle, su trabajo etc. *“nos han educado de tal forma que puedes hacer lo que quieras en la intimidad, pero no en la calle, lo que hagas en tu cama es tuyo, mientras a mí no me lo cuentes y parezca que no se vea, me da igual”*.
- ✓ **Falta de empoderamiento:** se observa una falta de empoderamiento a la hora de revelar con naturalidad la orientación sexual de las mujeres lesbianas trabajadoras. Muchas exteriorizan que ser lesbianas es una parte de su vida privada, pero realmente ocultan en esa decisión **el miedo a visibilizarse como mujeres lesbianas:** *“las mujeres lesbianas se escudan en decir que su vida personal es parte de su vida privada. Esa frase te la va a decir toda tía armarizada en una empresa. Y para nosotras no es algo privado, es nuestro día a día, a quién queremos y qué hacemos. Cuidado con preguntar a las lesbianas si es su decisión, porque muchas dicen que es algo de su ámbito privado, pero realmente no debería de ser así si nos comparamos con las mujeres heterosexuales. La respuesta de la chica debería ser, yo no salgo del armario porque tengo miedo, y no una respuesta del tipo yo no tengo por qué compartir mi vida privada. Esta frase esconde el miedo y la vergüenza de ser distinta. Pero esto nunca te lo van a decir”*.

- ✓ **Falta de apoyos entre compañeras de trabajo:** las expertas consultadas señalan que el objetivo de crear ambientes inclusivos no tiene que ser únicamente de la empresa. Sin la complicidad del resto de las compañeras de trabajo, no será posible avanzar en la visibilidad de las mujeres lesbianas, puesto que la discriminación que estas sufren comienza por el hecho de ser mujeres (al igual que el resto de sus compañeras): *“no es solo la responsabilidad de la empresa, hay que trabajar en las empresas para crear ambientes inclusivos, pero no es la única medida. Las mujeres tienen que trabajar con ellas mismas para empoderarse. Hay que sentirse libre dentro de tu compañía, y es un trabajo entre nosotras, no solo de la empresa”*.
- ✓ **Falta de referentes:** las expertas entrevistadas señalan la vital importancia de contar con referentes de mujeres lesbianas vinculadas al mundo empresarial y mujeres lesbianas emprendedoras.

En este contexto, el estudio realizado a nivel nacional a una muestra de 123 mujeres lesbianas trabajadoras puso de manifiesto que solo el 35% de las lesbianas se habían hecho visibles en su entorno de trabajo, y en el marco de la encuesta realizada en la Comunidad de Madrid a una muestra de 122 mujeres que contestaron a esta pregunta, el porcentaje de visibilización es de un 66,12%. La principal razón de esta gran diversidad es que el estudio anteriormente citado solo recoge la visibilización de las mujeres que han dicho abiertamente que son lesbianas a todo su entorno laboral, mientras que en este estudio se refleja la percepción que la mujer tiene sobre su visibilización en su organización. De manera que perciben como visibilización en la compañía hechos como el haberlo comentado a algún compañero o no haberlo negado abiertamente.

**Gráfica 66: Distribución porcentual de participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su ámbito laboral [N: 122]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

A continuación, se ahonda en las causas de la visibilización de las mujeres lesbianas a través del análisis de las:

- ✓ Causas por las que las mujeres hacen pública su orientación sexual en su entorno laboral.
- ✓ Grado de visibilidad de las mujeres lesbianas en su entorno laboral.

- ✓ Causas por las que las mujeres no hacen pública su orientación sexual en su entorno laboral.
- ✓ Consecuencias para las mujeres lesbianas de no hacer pública su orientación sexual en su entorno laboral.
- ✓ Reacciones del entorno laboral al conocer la orientación de las mujeres lesbianas.

El estudio de todos estos aspectos es fundamental para poder tener una visión global sobre la visibilidad de las participantes en su ámbito laboral, así como para conocer las razones que les lleva a no visibilizarse.

### **1) Causas por las que las mujeres hacen pública su orientación sexual en su entorno laboral.**

Las principales causas por las que las mujeres no ocultan su orientación sexual en el ámbito laboral son principalmente:

- ✓ **Haber normalizado su condición de mujeres lesbianas:** mujeres que han decidido vivir públicamente su orientación sexual en todos los ámbitos de su vida, asumiendo las consecuencias que pudiera tener este hecho y que han superado todos los estereotipos existentes en torno a la mujer lesbiana, así como sus miedos.
- ✓ **Trabajar en ambientes laborales inclusivos y diversos:** mujeres que trabajan en ambientes muy tolerantes con la diversidad sexual. En este grupo se encuentran mujeres que trabajan en compañías que animan a todos sus trabajadores “a ser ellos mismos dentro de las empresas pues consideran que la diversidad es innovación”.
- ✓ **Mantener una relación estable:** personas que han revelado su orientación sexual al tener pareja, contraer matrimonio, estar enamorada de otra mujer... y quieren hacer partícipes de su vida privada a las personas con las que comparten un mínimo de 40 horas a la semana.
- ✓ **Necesitar dejar de mentir.** Hay mujeres que se pasan periodos de tiempo evitando responder a las preguntas sobre sus parejas o el padre de sus hijos/as y llega un momento en que necesitan hacer pública que son homosexuales.

No obstante, hay que resaltar que no todas las personas que visibilizan su orientación sexual lo hacen a toda la organización, a pesar de que muchas mujeres se sienten visibles. Sobre este aspecto se ahonda en el siguiente apartado.

### **2) Grado de visibilidad de las mujeres lesbianas en su entorno laboral.**

Al profundizar en la visibilización de las participantes, se puede observar que el grado de visibilización no es el mismo entre todas las mujeres que perciben que son visibles en sus organizaciones empresariales. En este contexto hay que distinguir entre mujeres:

- ✓ **Visibles totalmente:** se trata de mujeres que han revelado su orientación sexual de forma natural cuando llegaron a la empresa, en el transcurso de una conversación rutinaria o al ser preguntadas y nunca lo han ocultado ante nadie. Hablan de sus parejas e hijos/as sin tapujos y han normalizado su orientación sexual.

- ✓ **Visibles parcialmente:** se trata de personas que han revelado su orientación sexual a algunas compañeras/os, pero a otros no, de acuerdo con la percepción que han tenido sobre su grado de tolerancia/respeto hacia la diversidad sexual (entorno de confianza).
- ✓ **Visibles en progreso:** mujeres que en un primer momento lo ocultaban y con el tiempo, al sentirse más seguras y/o empoderadas, han revelado su orientación sexual en su entorno laboral. Estas personas suelen pasar por un tiempo de visibilidad parcial.
- ✓ **No niegan ni hablan de su orientación sexual:** se trata de mujeres que afirman que el ser lesbiana es algo normal y por tanto no tienen por qué hablar de ello, si bien creen que todo el mundo lo sabe y por ello se consideran visibles.

### **3) Causas por las que las mujeres no hacen pública su orientación sexual en su entorno laboral.**

Las principales causas por las que las mujeres residentes en la Comunidad de Madrid no hacen pública su orientación sexual son similares a las alegadas en el estudio nacional<sup>42</sup>.

- ✓ **Evitar los rumores, y ser objeto de burla.**
- ✓ **Miedo a ser discriminadas en el trabajo** y/o que su visibilización perjudique su trayectoria profesional, o incluso les haga perder su trabajo.
- ✓ **Mantener su privacidad.** Hay mujeres que consideran que su orientación sexual pertenece a su vida *“íntima y privada”*. Para ellas, lo importante es su el reconocimiento de su profesionalidad y no su vida íntima.
- ✓ **Falta de referentes y de experiencia positivas de otras mujeres que hicieron públicas su orientación sexual.** No quieren ser las primeras en decir abiertamente que son homosexuales.
- ✓ **Evitar ser señalada como “lesbiana”** y no como una profesional. No quieren ser las primeras en decir abiertamente que son homosexuales. *“A las mujeres se nos educó para ser discretas. Ninguna quiere ser el foco de atención que es en lo que se convierten las primeras lesbianas que se hacen públicas en una compañía”*.
- ✓ **Doble techo de cristal.** Algunas participantes piensan que, si llevan años sufriendo un techo de cristal, al hacer pública su homosexualidad tendrían que luchar el doble. Al ahondar en este tema se ha podido comprobar que algunas mujeres que llegaron a este techo dejaron el trabajo y optaron por el emprendimiento.
- ✓ **Trabajan en un ambiente muy machista e intolerante** y, conscientes de este hecho, optan por no hacer pública su orientación sexual.
- ✓ **Trabaja en una empresa en la que está presente la denominada “homofobia liberal”.** Ésta incita a la invisibilización de la mujer lesbiana pues desde la empresa se lanza el mensaje *“a mí no me importa lo que cada uno haga en su casa pero que no me lo cuente”*.
- ✓ **No consideran que deben hacer pública su vida íntima:** es el caso de las mujeres que inciden en que lo importante es su profesionalidad y no su vida íntima. *“A nadie le debe importar con quién me acueste o me levante”*. Esta frase es muy repetida entre una parte importante del colectivo de lesbianas según profesionales consultados.

<sup>42</sup> Oscar Muñoz. Estudio la Diversidad LGBT en el contexto laboral en España. 2019

#### **4) Consecuencias para las mujeres lesbianas de no hacer pública su orientación sexual en su entorno laboral.**

Sin embargo, la invisibilidad de las mujeres lesbianas en su entorno de trabajo tiene consecuencias negativas para ellas tal y como se ha puesto de manifiesto a través de las entrevistas realizada a las propias mujeres. En concreto:

- ✓ **El estrés** que sufren les afecta directamente a su salud.
- ✓ **El miedo** a ser descubiertas les provoca aislamiento y éste tiene repercusiones en su promoción laboral.
- ✓ **Pérdida de derechos.** La ocultación les lleva a la renuncia de sus derechos laborales. A través de las entrevistas realizadas se ha puesto de manifiesto la existencia de mujeres que renuncian a sus días por matrimonio o por nacimiento de un hijo, para no hacer pública su orientación sexual.

Y estas consecuencias no solo las sufren las que ocultan su orientación laboral en su entorno de trabajo, sino también las que se visibilizan parcialmente, en progreso o no hablan abiertamente sobre ella.

#### **5) Reacciones del entorno laboral al conocer la orientación de las mujeres lesbianas.**

No hay una misma reacción del entorno laboral ante la visibilización de las mujeres lesbianas. Sus reacciones son muy diversas. A partir del análisis de la información aportada por las participantes en el estudio, las mismas han sido clasificadas en:

- ✓ **Positivas** (la opción más referida): la mayoría de las participantes afirman que al hacer pública su homosexualidad, su entorno profesional reaccionó con normalidad, ofreciéndoles su apoyo y manifestándoles su total aceptación. Tras estas reacciones muchas se preguntan: "¿Por qué no lo dije antes?, ¿Por qué tenía tanto miedo?". Según las expertas consultadas la existencia de mujeres visibles en su entorno de trabajo facilitaría la visibilización de las demás.
- ✓ **Negativas:** mujeres que han experimentado una reacción negativa al visibilizar su homosexualidad que derivó en "chismorreos", "rumores", "preguntas estúpidas", tonos despectivos, situaciones machistas, etc.
- ✓ **Neutras:** mujeres que describen reacciones "regulares" o neutras, sin reacción. Actúan como si no hubieran escuchado nada y nunca vuelven a hablar de su vida privada con ellas.
- ✓ **Diversas:** Algunas mujeres afirman que no todo su entorno reaccionó de la misma manera: unas personas reaccionaron de forma positiva y otros de forma negativa.

Al igual que se expuso en el capítulo 8, muchas mujeres tienen que asumir el papel de educadoras con sus familias para que entiendan su orientación sexual. En el ámbito laboral, también hay mujeres que para luchar contra las reacciones negativas tienen que trabajar con ellos la **deconstrucción de prejuicios**. Es decir trabajan con sus compañeros/as la comprensión hacia su orientación sexual, explicando qué supone ser lesbiana, derribando



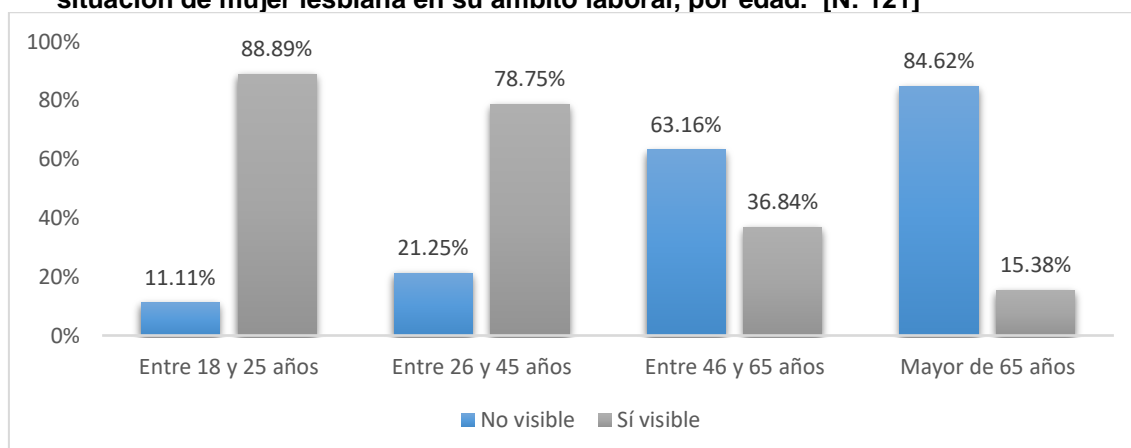
el miedo hacia el uso de ciertas palabras (poder referirse a su compañera como “mujer”, en vez de “pareja”...).

### 8.1.1 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de su edad.

Si bien el 66,12% de las mujeres han afirmado que son visibles en su entorno laboral, no se puede obviar que el porcentaje de la visibilización es muy distinto en función de la edad de las mujeres. Además, se ha detectado que a medida que crece la edad, decrece la visibilidad lesbica en el entorno laboral.

Así, el grupo de mujeres de entre 18 a 25 años es el que ha revelado en mayor medida su orientación sexual (88,89%). En contraste, las personas mayores de 65 años las que menos (15,38%).

**Gráfica 67: Distribución porcentual de participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su ámbito laboral, por edad. [N: 121]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

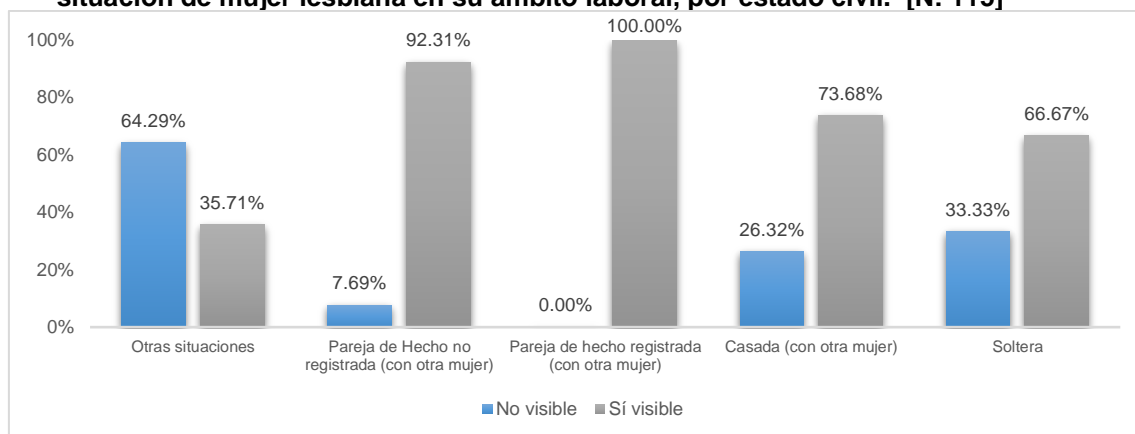
Esta tendencia positiva a la visibilización en las nuevas generaciones de mujeres está estrechamente relacionada con la mayor normalización que estas generaciones han tenido sobre su orientación sexual, así como al hecho de que éstas hayan crecido en una sociedad más tolerante con la diversidad.

### 8.1.2 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de su estado civil.

A lo largo de todo este estudio se observa la estrecha relación que existe entre la visibilidad de la mujer lesbiana y el hecho de que tengan una relación afectiva y sentimental. Así, las personas con vínculos afectivos son las que tienen una mayor visibilidad en su entorno laboral, a no ser que “trabajen en entornos machistas y homófonos” como han afirmado algunas mujeres. Las parejas de hecho registradas con otra mujer son el grupo que ha revelado su orientación sexual en el trabajo de forma más visible (100%), seguido de las parejas de hecho no registradas (92%).

En contraposición son las mujeres solteras (66,67%) y otras (35,71%) las más invisibles en sus entornos laborales. Entre estas personas se encuentran viudas o personas que mantienen relaciones con hombres. Esta es la principal razón por la que este grupo es el que menos visibilidad tiene en su entorno de trabajo (64,2%).

**Gráfica 68: Distribución porcentual de participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su ámbito laboral, por estado civil. [N: 115]**



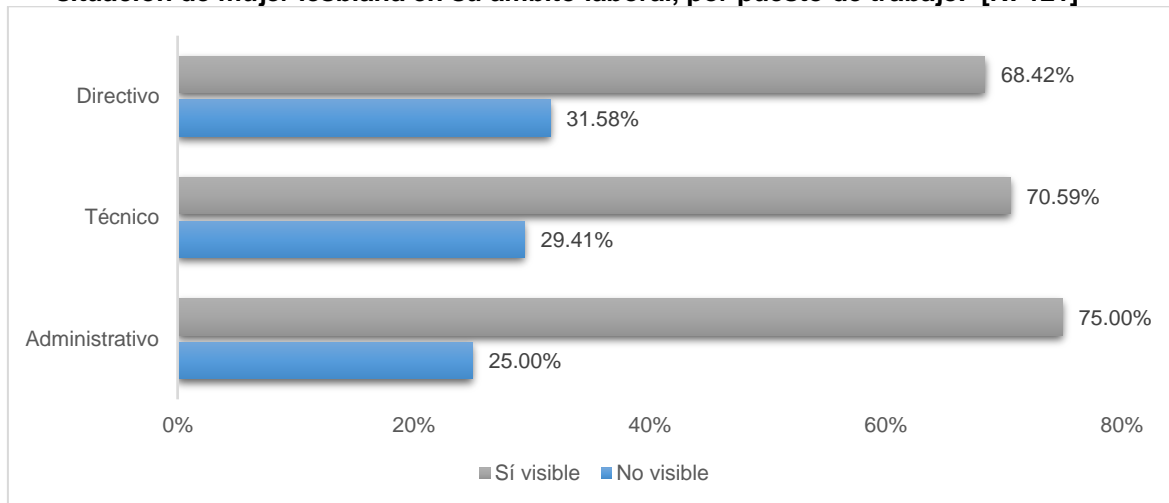
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Al ahondar durante las entrevistas realizadas a expertos en el hecho de por qué las mujeres casadas participantes en la encuesta tienen menos visibilidad que las mujeres que tienen parejas de hecho, se ha podido comprobar que si la estabilidad en la relación es un factor que influye en la visibilidad, éste no es no es el único elemento que influye y junto a los entornos laborales homofóbicos y no amigables con la diversidad contribuye a la invisibilidad de las mujeres en mayor medida que el estado civil. De hecho, como ya se ha señalado a través del estudio, existen mujeres lesbianas que renuncian a sus vacaciones por matrimonio para no tener que hacer pública su orientación sexual en su empresa.

### **8.1.3 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de su puesto de trabajo y su grupo profesional.**

El puesto de responsabilidad que se desempeña en la empresa también influye en el grado de invisibilidad de las participantes. Asimismo, aunque no haya muchas diferencias entre los diferentes grupos, los profesionales entrevistados han afirmado que *“cuando las mujeres alcanzan un puesto de responsabilidad se encuentran con el techo de cristal por su condición de mujer y consideran que si se visibilizan como homosexuales esto dificultará aún más su ascenso a puestos más altos”*. De hecho, son muchas las mujeres que ante la imposibilidad de romper con este techo de cristal acaban optando por el emprendimiento. Así, son las personas directivas participantes las más invisibles en el mercado de trabajo (68,42%).

**Gráfica 69: Distribución porcentual de participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su ámbito laboral, por puesto de trabajo. [N: 121]**

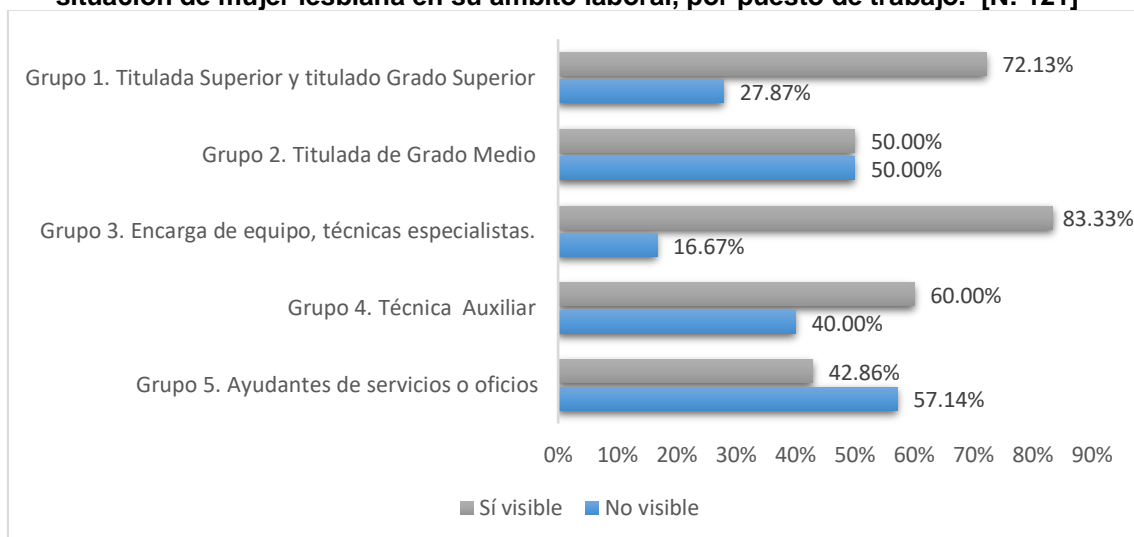


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

No obstante, el análisis de la gráfica anterior no deja ninguna duda de que en todas las categorías existen personas que ocultan su orientación sexual por miedo, y esta situación está siendo permitida por el empresariado a pesar de que, como afirman las personas expertas consultadas: *“la diversidad incrementa la lealtad y ésta repercute de manera directa en la productividad de las mujeres, asimismo ésta tiene un impacto directo en los beneficios empresariales”*.

Por otro lado, si bien la gráfica anterior muestra una clara tendencia de que a mayor responsabilidad menor visibilidad, el análisis de la categoría profesional muestra que la mayor visibilidad se encuentra entre las mujeres del Grupo 3 (Encargadas de equipos y técnicas especialistas). No obstante, las mujeres contratadas en la categoría 1 (72,13%), están más visibilizadas que las de la categoría 5 (42,86%), tal y como se observa en la siguiente gráfica.

**Gráfica 70: Distribución porcentual de participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su ámbito laboral, por puesto de trabajo. [N: 121]**



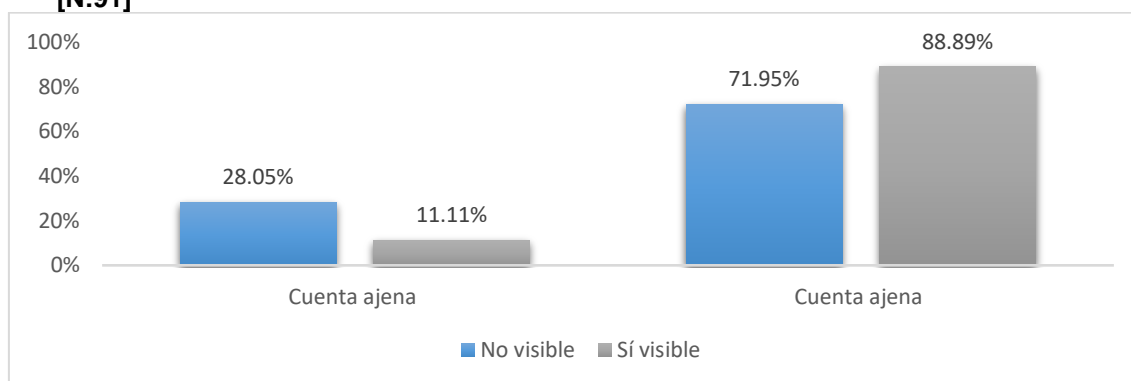
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

A pesar de las diferencias de visibilidad entre los diferentes puestos de responsabilidad y grupos profesionales, sobre lo que este análisis no deja duda es la existencia de mujeres invisibles en todas las categorías profesionales y niveles, “por lo que no basta con la realización de medidas generalistas de visibilidad de la mujer lesbiana en el mercado laboral, sino que hay que hacer medidas que tengan en cuenta la diversidad de puestos de trabajo y de categorías profesionales que éstas ocupan”, según han afirmado expertas entrevistadas. Más aún cuando, como afirma otra mujer: “no se entiende que el empresariado no ponga en marcha políticas de visibilización de la mujer lesbiana cuando numerosos estudios internacionales han puesto de manifiesto que las personas que ocultan su sexualidad en las empresas tienen un 20% menos de productividad en su compañía”.

### 8.1.4 La visibilización de las mujeres lesbianas en su ámbito laboral, en función de si trabaja por cuenta propia o ajena.

El estudio del análisis de la visibilidad de las mujeres independientemente de que trabajen por cuenta ajena o propia es fundamental, puesto que como se ha puesto de manifiesto durante las entrevistas realizadas durante el trabajo, es la opción a la que muchas mujeres optan cuando no logran acceder a un puesto de trabajo, son despedidas con más de 40 años, o no logran romper el techo de cristal por su condición de mujer<sup>43</sup>. La encuesta realizada muestra que la visibilidad de las mujeres que trabajan por cuenta ajena es menor (71,95%) frente al 88,89% de mujeres que trabajan por cuenta propia.

**Gráfica 71: Distribución porcentual de participantes que han hecho pública su situación de mujer lesbiana en su ámbito laboral, por trabajo por cuenta propia o ajena. [N:91]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Sin embargo, que haya mujeres que incluso siendo sus propias jefas tengan que invisibilizar su orientación sexual pone de manifiesto que no solo son discriminatorios los entornos laborales de las empresas, sino el propio mercado de trabajo en general. A lo largo del trabajo de campo se ha identificado que las emprendedoras siguen teniendo más dificultades en el acceso al crédito, a proveedores, a clientes, etc. así como la existencia de una homofobia liberal que impide la visibilización de las mujeres lesbianas en su entorno laboral.

<sup>43</sup> El estudio Mujer y trabajo autónomo. Hacia la Igualdad de Oportunidades. Universidad de Complutense de Madrid ya identificó estas causas como las principales del emprendimiento femenino.

## 8.2 La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno laboral.

El análisis de la información recopilada no deja duda de que las participantes se enfrentan a continuas situaciones de discriminación en su ámbito laboral debido a que el mercado de trabajo no es todavía un espacio que ofrezca las mismas oportunidades a las mujeres frente a los hombres. Ante esta situación, muchas mujeres optan por no visibilizar su orientación sexual pues tienen miedo a ser discriminadas aún más por su orientación sexual. Sin embargo, esta situación está provocando que las mujeres lesbianas estén renunciando a sus derechos laborales (no disfrutan de sus días por vacaciones, por enfermedad de sus parejas, de los permisos de maternidad, etc.). Además, *"el hecho de estar continuamente intentando que no se visibilice su orientación sexual les hace vivir en una continua situación de estrés y angustia que, en muchas ocasiones, acaba afectando a su salud"*, según expertos consultados.

Por otro lado, algunas participantes han puesto de manifiesto que después de años luchando internamente para que en su entorno laboral no se supiera que eran lesbianas, cuando finalmente lo han hecho han tenido una respuesta muy positiva por parte de sus compañeros/as y la dirección de la empresa, e incluso les han comentado *"ya lo sabía/ya lo sabíamos"*. Por este motivo, personas expertas en el fomento de la diversidad en la empresa consideran que son las empresas las que tienen que poner en marcha medidas a través de las cuales dar a conocer que la entidad es un espacio libre de LGTBIfobia, y animar a todas las personas a mostrar su diversidad. A este respecto señalar el testimonio de una mujer: *"yo era invisible en mi empresa. Ocupaba un puesto de dirección y tenía miedo a ser discriminada por este hecho. Un día mi jefe me llamó y me dijo que se iba a celebrar un acto y que quería que fuera con mi pareja, sin excusas. Tras respirar tuve que decir que estaba casada con una mujer. Mi jefe, me dijo que ya lo sabía y que precisamente por eso quería que acudiese con ella. Quería mostrar al resto de la plantilla que la empresa era un lugar libre de LGTBIfobia y respetuosa con la diversidad"*.

Además, no se puede obviar, una vez más, que la falta de visibilización de la mujer lesbiana puede venir motivada por el hecho de que muchas mujeres no han logrado normalizar su condición de lesbiana, y de que ellas mismas necesitan llevar a cabo un proceso de normalización interno para poder vivir su sexualidad libremente en su entorno de trabajo.

Así, para ahondar en la discriminación que la mujer lesbiana vive en su entorno de trabajo, a continuación, se ahonda en los siguientes aspectos:

- ✓ Análisis de la legislación que garantiza los derechos de la diversidad de mujer, en el mercado de trabajo.
- ✓ Análisis de la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo por identidad de género y/o orientación sexual.
- ✓ Análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en relación con el acceso a un puesto de trabajo.
- ✓ Análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en relación con su promoción laboral dentro de una organización.
- ✓ Análisis de la pérdida del puesto de trabajo por la identidad de género y/o su orientación sexual de una mujer.

- ✓ Análisis de otras discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en el entorno laboral.
- ✓ Análisis de la brecha salarial que sufre la mujer en el entorno laboral.
- ✓ Análisis de los comportamientos discriminatorios hacia la mujer por su identidad de género y/o su orientación social.
- ✓ Análisis de la implementación de planes de igualdad y diversidad en las empresas.

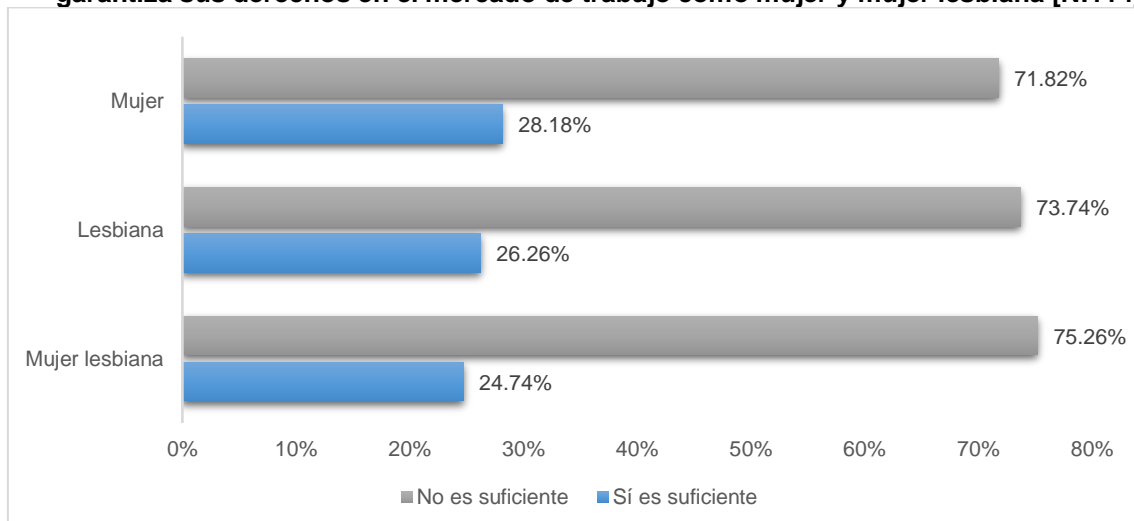
### 8.2.1 Análisis de la legislación que garantiza los derechos de la diversidad de mujer, en el mercado de trabajo.

Antes de comenzar con el análisis de la discriminación existente en el mercado de trabajo, se ha considerado fundamental ahondar en la percepción que las mujeres tienen sobre el marco normativo existente en la Comunidad de Madrid (capítulo 5.4).

Así, a pesar de la extensa legislación existente en la región dirigida a garantizar los derechos de todas las personas trabajadoras independientemente de su sexo o condición sexual, entre las participantes existe una clara percepción de que la misma no garantiza sus derechos laborales como mujer (71,8%), ni como lesbianas (73,8%). Estos datos son coherentes con los testimonios de las participantes que han afirmado: *“somos mujeres y estamos discriminadas por este hecho en el mercado de trabajo, además cuando visibilizamos nuestra orientación sexual, en numerosas ocasiones nos convertimos en mujeres doblemente discriminadas. Una parte muy importante del mercado de trabajo sigue siendo machista y homofóbico”*.

De forma generalizada, la percepción es que hace falta más normativa y legislación para garantizar el derecho al trabajo de todos los colectivos.

**Gráfica 72: Distribución porcentual de participantes que consideran que la normativa garantiza sus derechos en el mercado de trabajo como mujer y mujer lesbiana [N:114]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Sin embargo, en conversación con personas expertas se ha puesto de manifiesto que no son necesarias más leyes, ni normativas, lo que se necesita es la aplicación de las mismas, así como garantizar que su incumplimiento no sea gratuito para las empresas. *“¿De qué*

*sirve la obligatoriedad de los planes de igualdad, si se hacen en serie y no se cumplen? La administración debería obligar a todas las empresas a tener uno independientemente de su tamaño, hacer inspecciones, sancionar a los que no tienen o no lo cumplen y por supuesto no trabajar con ninguna empresa que no garantice y demuestre que en su empresa hombres y mujeres tienen los mismos derechos y obligaciones, así como las mismas oportunidades”* ha declarado una participante en este estudio.

Adicionalmente, un análisis más detallado ha puesto de manifiesto que solo un 3,8% de las participantes consideran que la legislación protege a la mujer lesbiana, lo que está en consonancia con la discriminación que estas mujeres sufren en el mercado de trabajo y su alta tasa de paro.

Por otro lado, las participantes consideran además que con la legislación actual no se está consiguiendo afrontar las discriminaciones existentes en el mercado de trabajo que sufre la mujer lesbiana relacionada con:

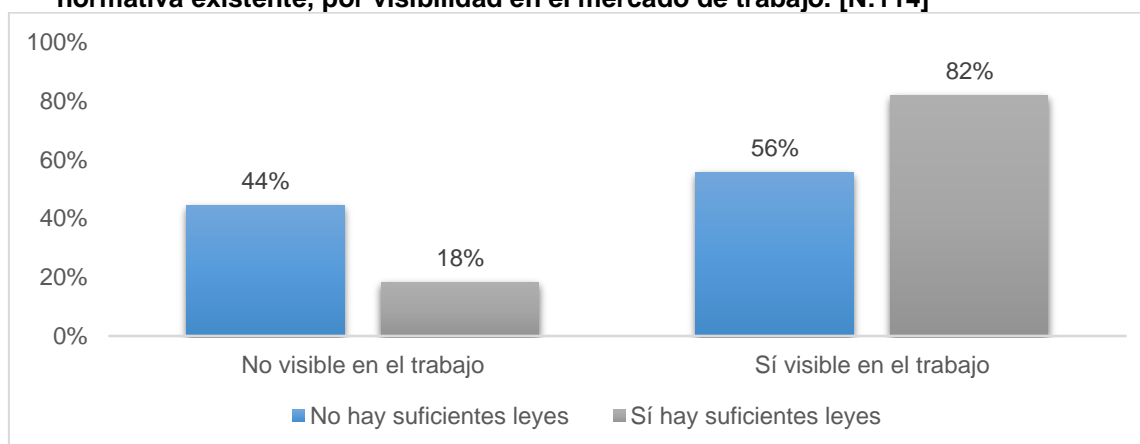
- ✓ **Su género:** la discriminación hacia la mujer en el mercado de trabajo y su falta de oportunidades es un hecho generalizado en España. La mujer tiene un mayor problema de acceso al trabajo, el mercado de trabajo penaliza su maternidad (incluso muchas siguen perdiendo el trabajo por este hecho, se enfrentan continuamente al techo de cristal, sufren brecha salarial, sufren más acoso laboral). *“Un parte muy importante del mercado de trabajo sigue siendo machista y las empresas incumplen continuamente con la legislación vigente porque nadie controla su cumplimiento”* han afirmado un número significativo de mujeres.
- ✓ **Su invisibilidad lésbica:** el mercado de trabajo no amigable con el LGTBI les hace vivir su sexualidad de manera oculta y ante este hecho pierden sus derechos. No solicitan permisos por matrimonio, por maternidad, por enfermedad de sus mujeres, etc. Ante el miedo a la doble discriminación, renuncian a sus derechos.
- ✓ **Diversidad:** Las mujeres no solo son mujeres lesbianas, sino que además pueden pertenecer a otras minorías (inmigrantes, gitanas, en riesgo de exclusión, etc.). La legislación no protege suficientemente a estas mujeres que sufren múltiples discriminaciones.
- ✓ **Transexualidad:** El gran problema de estas mujeres es la gran dificultad en el acceso al trabajo. No se pueden obviar que la mayoría de ellas ni siquiera tiene acceso al mercado de trabajo y muchas lo pierden cuando deciden transicionar, dados los arraigados estereotipos que existen sobre este colectivo. No existe una legislación que las proteja de estas situaciones, lo cual lleva a muchas a que su única opción de conseguir ingresos para vivir sea la prostitución.

Para luchar contra estas situaciones las mujeres consideran que deben impulsar una normativa que garantice la educación en diversidad, la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo de todas las personas, así como garantizar una normativa de protección de los derechos laborales igual en todo el territorio nacional, pero sobre todo una legislación cuyo incumplimiento derive en sanciones y esté dotada de un presupuesto que garantice su vigilancia y cumplimiento.

Por último, al ahondar en la percepción que las mujeres tienen sobre la legislación laboral en España, comparando entre las que son visibles y las que no lo son, se observa que el 82% de las mujeres que consideran que hay suficientes leyes, son visibles en su entorno

laboral, mientras que el 44% de las que no consideran que la legislación sea suficiente, permanecen invisibles.

**Gráfica 73: Distribución porcentual de la percepción de las participantes sobre la normativa existente, por visibilidad en el mercado de trabajo. [N:114]**



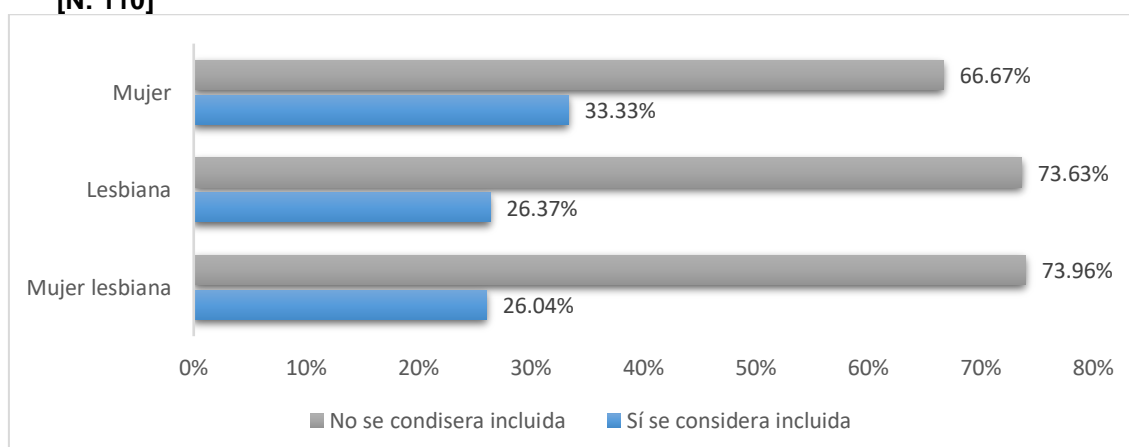
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El análisis de la gráfica anterior no deja ninguna duda de que un marco normativo de protección dotado de un presupuesto que garantice su real cumplimiento facilitaría que las mujeres no tuvieran que ocultar su orientación sexual y, por lo tanto, no tener que renunciar a sus derechos laborales (permisos, vacaciones, etc.).

### 8.2.2 *Análisis de la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo por identidad de género y/o orientación sexual.*

La percepción que tienen las participantes sobre la inclusión de la mujer en el mercado de trabajo es muy baja, si bien es mayor el grado de inclusión por ser mujer (66,7%) que por ser lesbiana o mujer lesbiana.

**Gráfica 74: Distribución porcentual de participantes que consideran que la mujer ha conseguido su inclusión en mercado de trabajo como mujer, lesbiana y mujer lesbiana [N: 110]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.



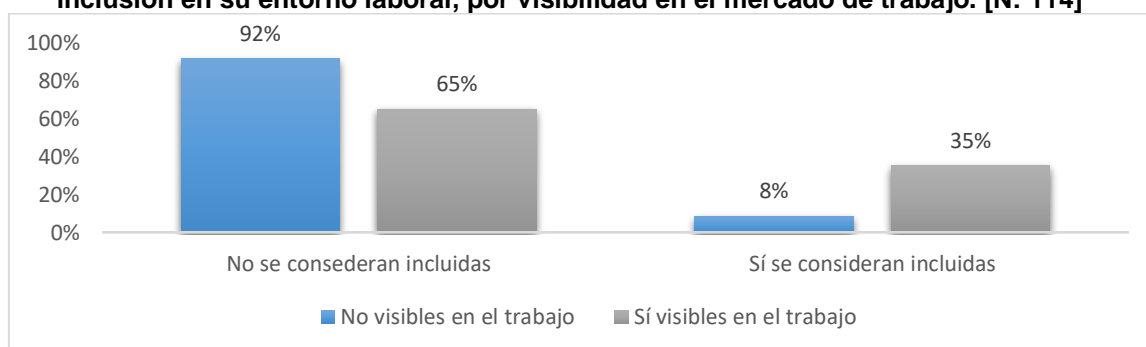
Sin embargo, al ahondar en este tema se observa que el grado de inserción de las mujeres trans es todavía menor (3,75%) y el de la mujer bisexual es mayor que el de las mujeres lesbianas (34,18%).

Un análisis más detallado de la información aportada permite confirmar que la inclusión de la mujer en general y de la mujer lesbiana en particular no será una realidad en el mercado de trabajo mientras que:

- ✓ Exista un solo caso de discriminación en relación con la identidad de género y la orientación sexual.
- ✓ Las mujeres tengan miedo a mostrarse como son y tengan que ocultar partes su vida (sea su homosexualidad o el hecho de querer tener un hijo/a).
- ✓ No ofrezca las mismas oportunidades a los hombres y las mujeres, y siga existiendo el techo de cristal.
- ✓ Siga existiendo la brecha salarial y las mujeres sigan ganando menos que los hombres cuando realizan el mismo trabajo.
- ✓ No se garanticen los derechos laborales de las mujeres.
- ✓ No se establezcan unos horarios laborales flexibles que permitan compaginar las diferentes facetas de la vida de las mujeres: laboral, personal y profesional.
- ✓ No se acabe con todos los estereotipos que existen sobre la mujer en general y sobre la diversidad de mujeres en particular (lesbianas, trans, inmigrantes, gitanas, etc.).
- ✓ El empresariado no sea consciente de que las políticas de igualdad y diversidad no son un gasto, sino una inversión con un retorno económico a corto-medio plazo.

Por último, al ahondar en la percepción que las mujeres tienen sobre su inclusión en el mercado de trabajo, comparando entre las que son visibles y las que no lo son, se observa que el 92% de las mujeres que no son visibles no se sienten integradas en sus organizaciones empresariales, lo que muestra que la visibilidad no es una opción elegida por las mujeres.

**Gráfica 75: Distribución porcentual de la percepción de las participantes sobre su inclusión en su entorno laboral, por visibilidad en el mercado de trabajo. [N: 114]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, la visibilidad de la mujer en su entorno de trabajo no es garantía de su integración, aunque algunas mujeres hayan afirmado que recibieron el apoyo de su entorno en el momento de hacerlo público. Solo un 35% de las participantes que han hecho pública su orientación sexual considera que su entorno laboral es inclusivo.

### 8.2.3 Análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en relación con el acceso a un puesto de trabajo.

La falta de oportunidades de las mujeres frente a los hombres en el acceso al empleo es una discriminación a la que se enfrentan diariamente todas las mujeres residentes en el territorio nacional, a pesar de que las mujeres universitarias en España tienen mejor nota media, tardan menos en completar sus estudios y son más numerosas que los hombres, según se desprende de las estadísticas del informe Datos y Cifras del Sistema Universitario Español 2018-2019 del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidad. Sin embargo, el análisis de los datos de la tasa de paro y actividad a nivel nacional ponen de manifiesto esta brecha de género.

**Tabla 4 Porcentaje de paro y actividad en España**

	Mujeres	Hombre	Brecha de género
<b>Tasa de paro</b>	15,92%	12,17%	3,75 %
<b>Tasa de actividad</b>	53,28%	64,46%	11,18%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. 3T-2019

Y si bien la brecha de género es menor en el territorio de la Comunidad de Madrid que en el territorio de España, ésta sigue reflejándose de manera clara en las fuentes oficiales.

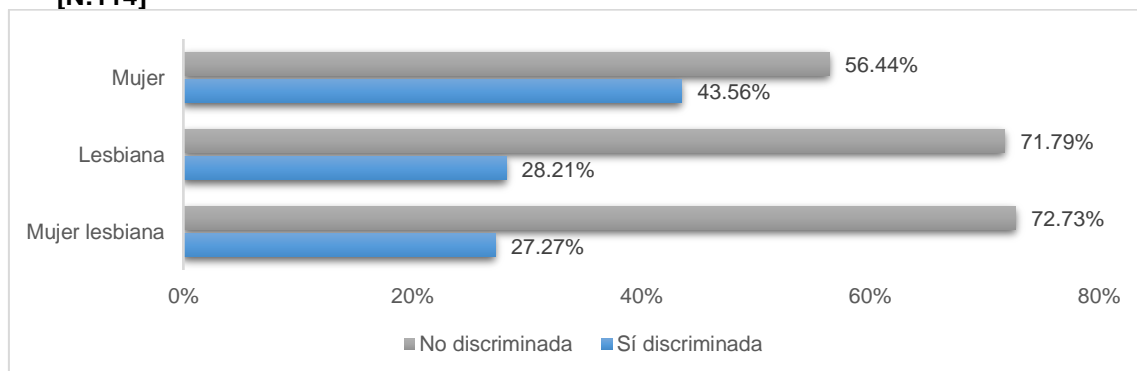
**Tabla 5 Porcentaje de paro y actividad en España**

	Mujeres	Hombre	Brecha de género
<b>Tasa de paro</b>	11,17%	9,41%	1,76%
<b>Tasa de actividad</b>	57,55%	67,72%	10,17%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE. 3T-2019

Así, en coherencia con este dato, un 43,56 % de las participantes consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por el hecho de ser mujeres. Hay testimonios de mujeres que han afirmado: “No me seleccionaron para un puesto de trabajo, durante la última entrevista me preguntaron insistentemente si tenía pensado ser madre, fue hace años”, “Me llamaron para decirme que no me habían dado el puesto, cuando pregunté por qué me contestaron decidieron contratar al candidato hombre”, etc.

**Gráfica 76: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo como mujer, lesbiana y mujer lesbiana [N:114]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente, la gráfica anterior muestra que un 28,2% de mujeres lesbianas han sido discriminadas por su orientación sexual. *“En determinados despachos de abogados con cliché muy asociado a la firma no quieren mujeres y menos mujeres lesbianas” afirmó una mujer participante*”.

Al contrastar este dato con las personas profesionales participantes en el estudio, éstos/as han dicho que la orientación sexual de la mayoría de las mujeres no es evidente externamente para el empresario/a, si la mujer no tiene una marcada expresión de género masculina. *“La orientación no es visible en una entrevista, pero sí el género y la empresa, privada continúa prefiriendo contratar hombres”*.

Sin embargo, este dato del 28,2% no deja dudas de que, cuando una mujer tiene una marcada expresión de género, ésta tiene que hacer frente a una doble discriminación. *“Una vez que hice una entrevista para una tienda de ropa infantil (me confundí al mandar mi CV y noté perfectamente que no encajaba en su perfil de vendedora de cara al público por mi aspecto físico)”*.

A continuación, se ahonda en la discriminación que han sufrido las participantes en relación con su edad, su nivel de estudios y su categoría profesional.

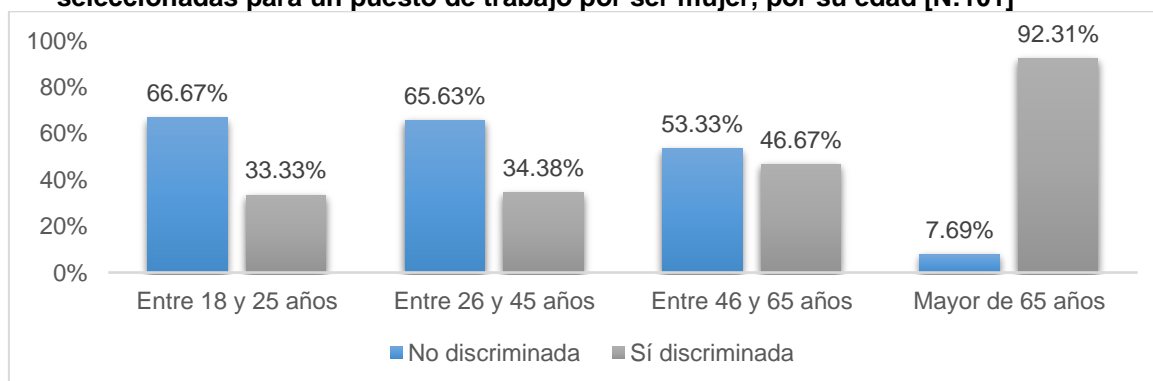
### **1) Discriminación de la mujer en el acceso a un puesto de trabajo, según su edad**

El análisis de la edad de las mujeres que han sido discriminadas en el acceso a un puesto de trabajo pone de manifiesto que la invisibilidad de la orientación sexual de la mayoría de las participantes hace que éstas no hayan sufrido tanta discriminación por su orientación como por su género.

De acuerdo con el gráfico siguiente, las personas mayores de 65 años han sido las más discriminadas (92,31%), y las de 18 a 25 años las menos (33,33%). Esta tendencia decreciente en la discriminación por ser mujer en el acceso a un puesto de trabajo constituye un reflejo del impulso de las políticas de igualdad y de oportunidades entre mujeres y hombres llevadas a cabo.

La normativa existente en materia de igualdad, así como el trabajo realizado en relación con al talento femenino son causas directas en el hecho de que las participantes más jóvenes se hayan visto menos discriminadas en el acceso al mercado de trabajo, si bien refleja la necesidad de que las administraciones tengan que seguir luchando por la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

**Gráfica 77: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer, por su edad [N:101]**

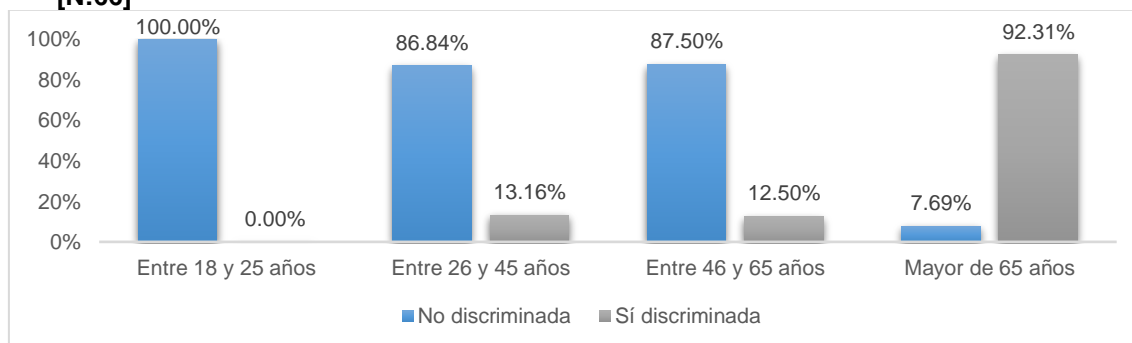


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente, señalar que si bien esta gráfica muestra los avances en la construcción de un mercado laboral donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades, también es cierto que la gráfica anterior muestra la necesidad de seguir trabajando en la construcción de dicho mercado de trabajo.

Por otro lado, la doble discriminación por el hecho de ser mujer y lesbiana en el acceso al trabajo no es tan alta como por el hecho de ser mujer. Este hecho es debido a la invisibilidad de la orientación sexual de la mayoría de las mujeres lesbianas. Sin embargo, se puede observar que son las mujeres mayores de 65 años las que han sido discriminadas en mayor medida (92%).

**Gráfica 78: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer lesbiana, por grupo de edad [N:66]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

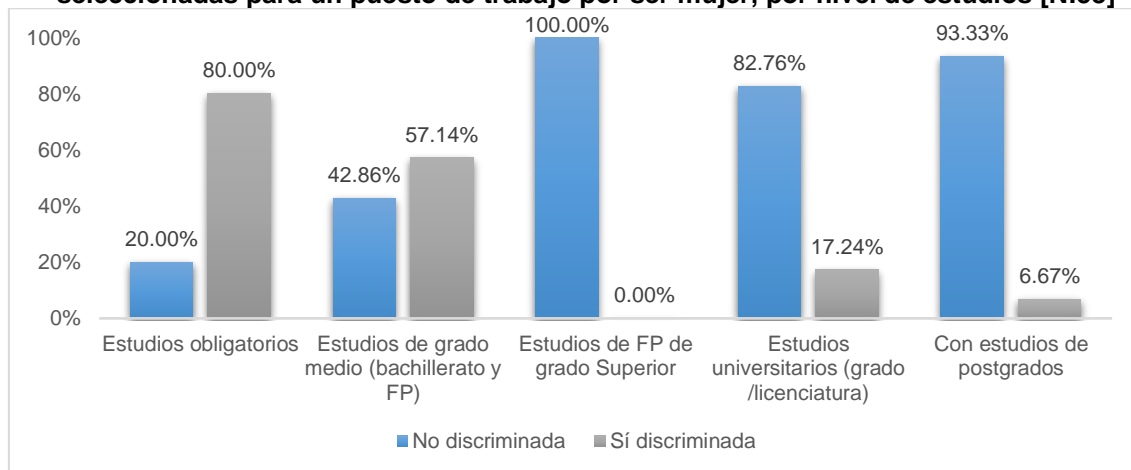
Y si bien ninguna participante de menos de 25 años se ha sentido discriminada por ser una mujer lesbiana, sí lo ha sido un 13,16% de mujeres de entre 26 a 45 años.

## 2) Discriminación de la mujer en el acceso a un puesto de trabajo, según su nivel de estudios.

El análisis global de la discriminación en el acceso a un puesto de trabajo de las participantes, por la identidad de género, así como por la identidad y la orientación sexual, pone de manifiesto que la discriminación por ser mujer y por ser mujer lesbiana en el acceso al empleo en relación con los estudios de las mujeres es bastante similar.

Así, a excepción de las participantes que han cursado FP superior y que declaran no haber sido discriminadas (100%), se observa una tendencia decreciente; a menor nivel de estudios mayor discriminación por el hecho de ser mujer.

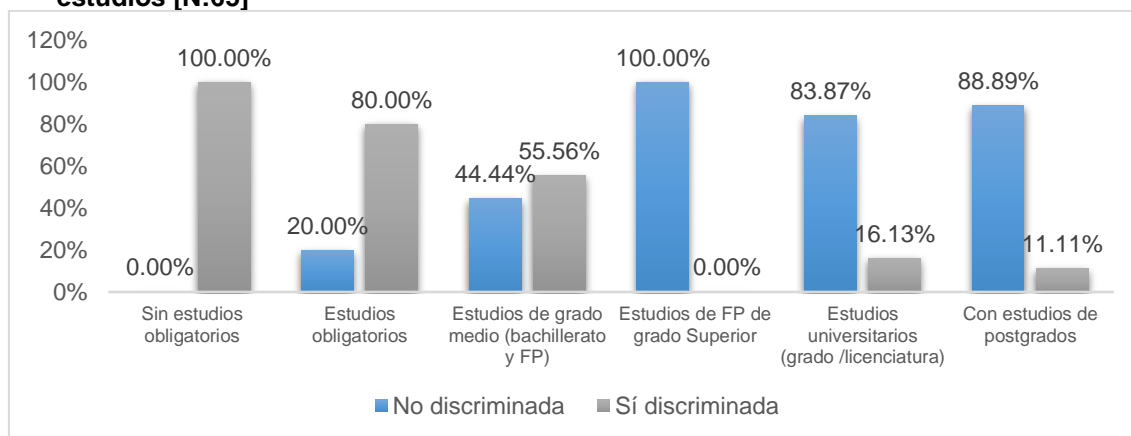
**Gráfica 79: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer, por nivel de estudios [N:58]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Esta misma tendencia de “a mayor nivel cultural, mayor discriminación” se observa al analizar la doble discriminación que sufren las participantes en la encuesta.

**Gráfica 80: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer lesbiana, según su nivel de estudios [N:65]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

La gráfica anterior muestra cómo las personas sin estudios han afirmado ser discriminadas por esta doble discriminación y las personas con estudios de FP Grado Superior no han sido discriminadas en un 100%.

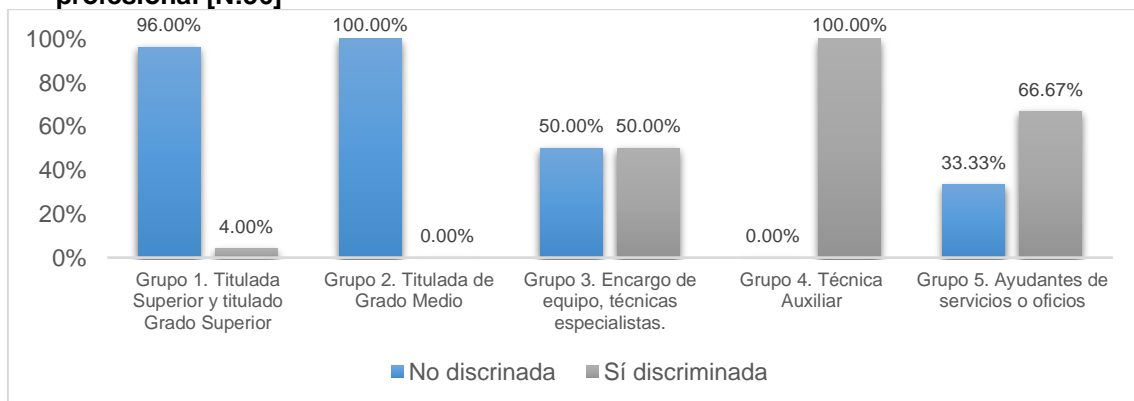
El hecho de que las participantes con estudios de FP no se hayan sentido discriminadas en el acceso al trabajo por su identidad de género, así como por su orientación *sexual* “podría entenderse en el contexto económico actual en el que las empresas están demandando estos perfiles profesionales y hay menos oferta que demanda”, según los/as profesionales consultados/as.

### 3) Discriminación de la mujer en el acceso a un puesto de trabajo, según su nivel y categoría profesional.

El análisis global de la discriminación según el acceso a un puesto de trabajo de una categoría profesional determinada muestra de nuevo una tendencia clara. Las participantes que optan a puestos de trabajo de menor discriminación se enfrentan mayoritariamente a situaciones de discriminación por su identidad de género y por su orientación sexual.

Así, el 96% de las participantes que optaban a un grupo 1 se han sentido discriminadas por el hecho de ser mujer y un 66,67% de las participantes que optaban a un grupo 5.

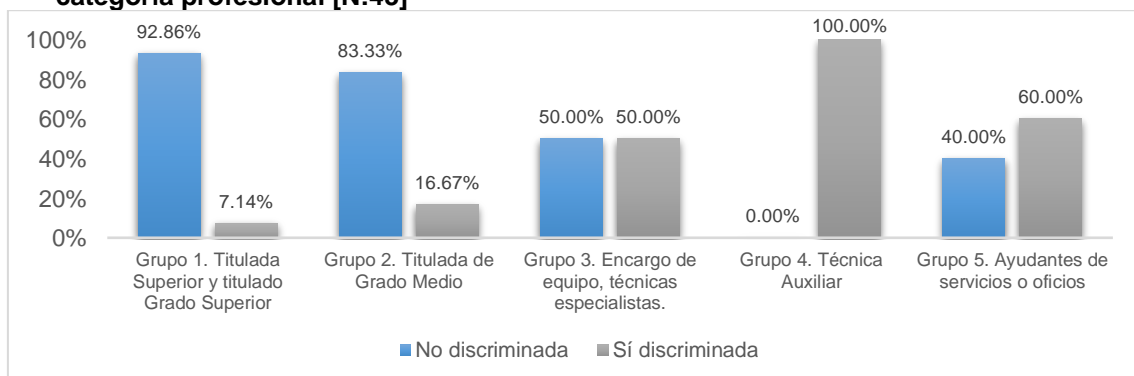
**Gráfica 81: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer, según su nivel su categoría profesional [N:36]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Los porcentajes de las participantes que han sido discriminadas por su identidad de género y por su orientación sexual en función de su categoría profesional son similares a las discriminadas por su condición de mujer tal y como se observa en la siguiente gráfica.

**Gráfica 82: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer lesbiana, según su nivel su categoría profesional [N:43]**



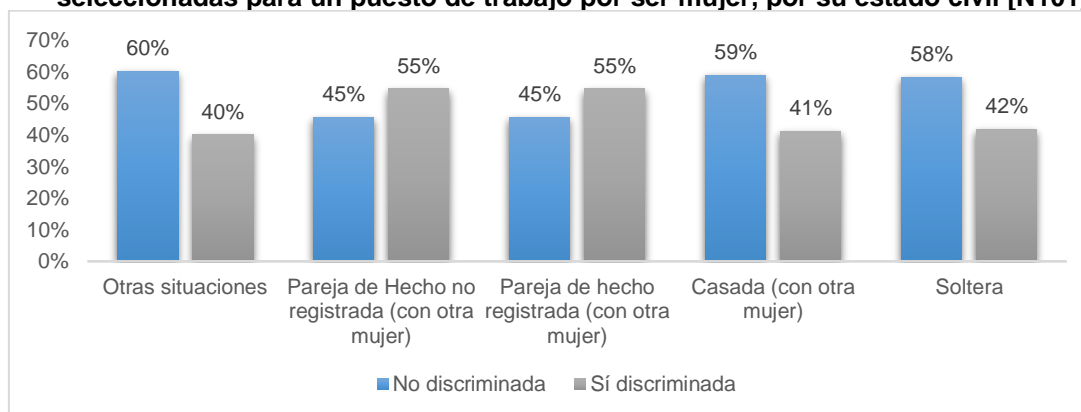
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Hay que señalar que la tendencia de “a mayor categoría profesional menor discriminación” se rompe con el 100% de participantes que han mostrado que no sufren discriminación ni por el hecho de ser mujer, ni por el hecho de ser lesbiana.

#### 4) Discriminación de la mujer en el acceso a un puesto de trabajo, según su estado civil.

La discriminación a la que se enfrenta la mujer no muestra grandes diferencias en relación con el estado civil de las participantes.

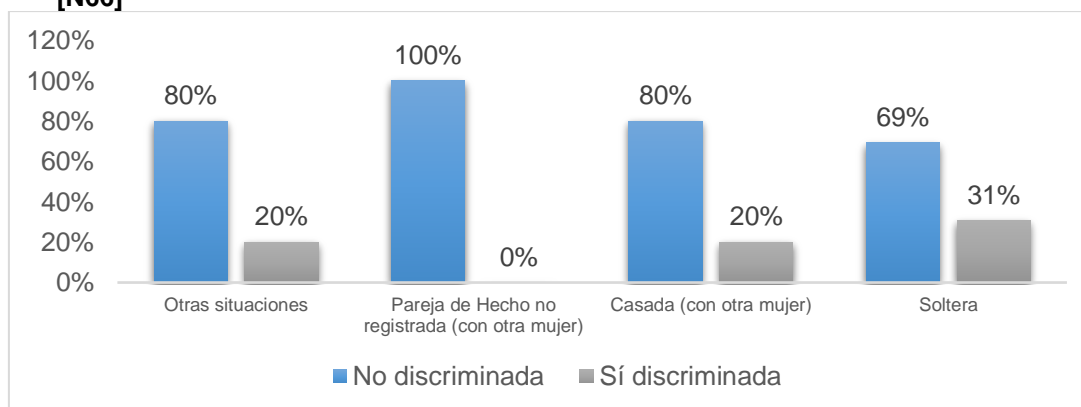
**Gráfica 83: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer, por su estado civil [N101]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Las mujeres solteras, casadas y las que están en otras situaciones son las que sufren esta doble discriminación, si bien las parejas de hecho no registradas con otra mujer no se ven tan afectadas.

**Gráfica 84: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por ser mujer lesbiana, según su estado civil [N66]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El análisis global de las dos gráficas anteriores no deja duda de que es mayor la discriminación que sufren las participantes en relación con su estado civil por el hecho de ser mujer, que por ser mujer lesbiana.

Cabe señalar que el número de participantes solteras y casadas que ha sido discriminada por el hecho de ser mujer y mujer lesbiana es bastante similar.

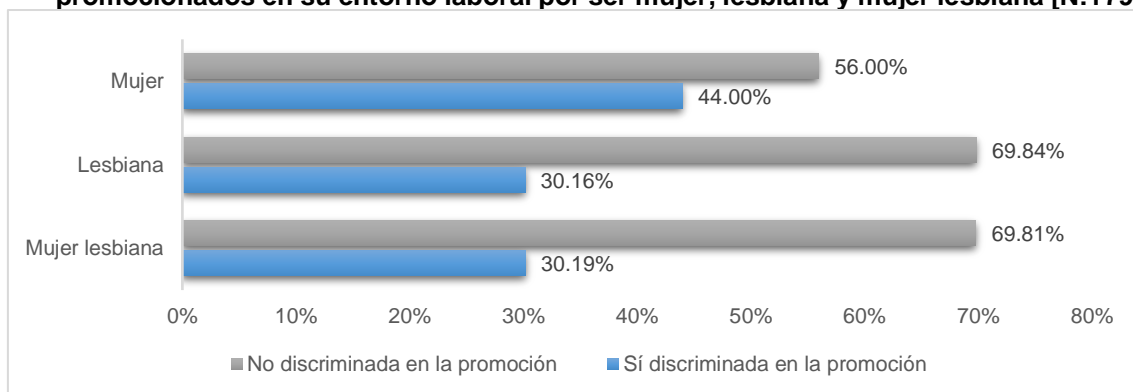
### 8.2.4 Análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en relación con su promoción laboral dentro de una organización.

El porcentaje de mujeres en puestos de dirección en 2018 alcanzó el 30%; un crecimiento que no se había visto desde 2015, cuando las mujeres pasaron del 22% al 26%. Son datos del 'Women in Business' de 2019 de la consultora Grant Thornton - que sin embargo también revelan que sigue faltando implicación por parte de las empresas, ya que apenas el 1% de las empresas encuestadas considera que tiene una elevada implicación en materia de igualdad, mientras que el 64% identificaría que tiene una escasa implicación en solucionar este problema. Cabe señalar que este mismo informe revela que **en la Comunidad de Madrid las mujeres en puestos de dirección representan un 31%**. Esta situación pone de manifiesto que las mujeres siguen teniendo más dificultades de acceso a los puestos de responsabilidad y dirección de las empresas.

Para ahondar en la discriminación que sufre la mujer lesbiana en relación con la promoción en sus organizaciones, se realiza un análisis comparativo entre la discriminación que sufren las participantes por su identidad de género y/o por su orientación sexual.

En este contexto hay que señalar que un 44% de las participantes han señalado haber sido discriminadas en un proceso de promoción a un puesto de más responsabilidad por el hecho de ser mujer.

**Gráfica 85: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionados en su entorno laboral por ser mujer, lesbiana y mujer lesbiana [N:179]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El análisis de la información aportada por las mujeres permite verificar los problemas a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en sectores muy masculinos. Así se refleja del testimonio: *“Sin duda, pues el sector es muy masculino y todos mis compañeros son hombres y todos los puestos siempre eran para ellos hasta que me cansé de intentarlo”*. Adicionalmente no se puede obviar el impacto que tienen en el acceso de las mujeres la falta de políticas de igualdad en las empresas: *“No me he podido presentar a ascender porque no había conciliación familiar y yo era madre soltera. El ascender conlleva cambio de turno con horarios que eran incompatibles con la crianza de mi hija” ha comentado una participante.*

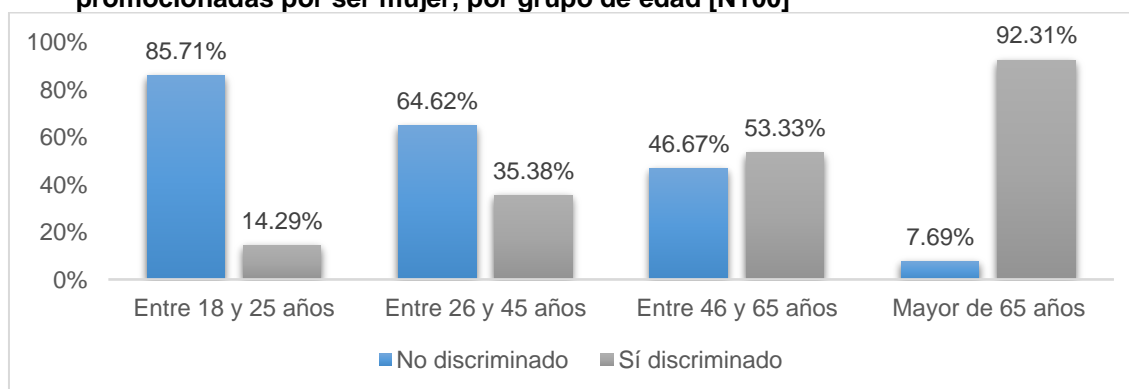


Pero el análisis de la información aportada también permite comprobar que la diversidad forma parte de la filosofía de algunas empresas y las mujeres están ascendiendo a puestos de responsabilidad y dirección. *“Actualmente trabajo para un entorno diverso. He sido ascendida dos veces”, “Por suerte, he avanzado en mi trabajo en diferentes puestos”.*

### 1) Discriminación de la mujer lesbiana en la promoción en su entorno de trabajo, según su edad.

El análisis de la discriminación de las participantes en relación con su identidad de género sigue una tendencia clara: a menor edad menor discriminación. Así, mientras solo un 14,29% de las participantes entre 18 y 25 años considera haber sido discriminada en un proceso de promoción, un 92,31% de las mujeres mayores de 65 años afirma haber sido discriminada por este hecho.

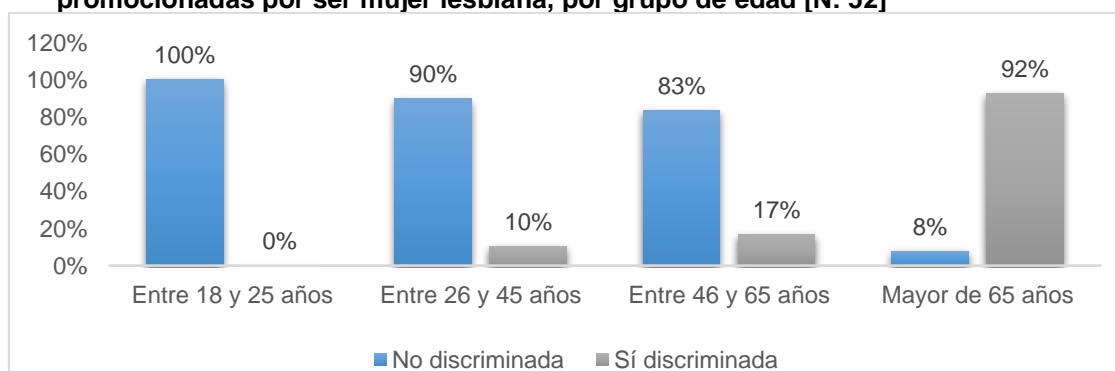
**Gráfica 86: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer, por grupo de edad [N100]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Esta misma tendencia se observa al realizar el análisis de la discriminación que sufren las participantes en el estudio por el hecho de ser mujeres lesbianas. **A menor edad menor discriminación.**

**Gráfica 87: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer lesbiana, por grupo de edad [N: 52]**



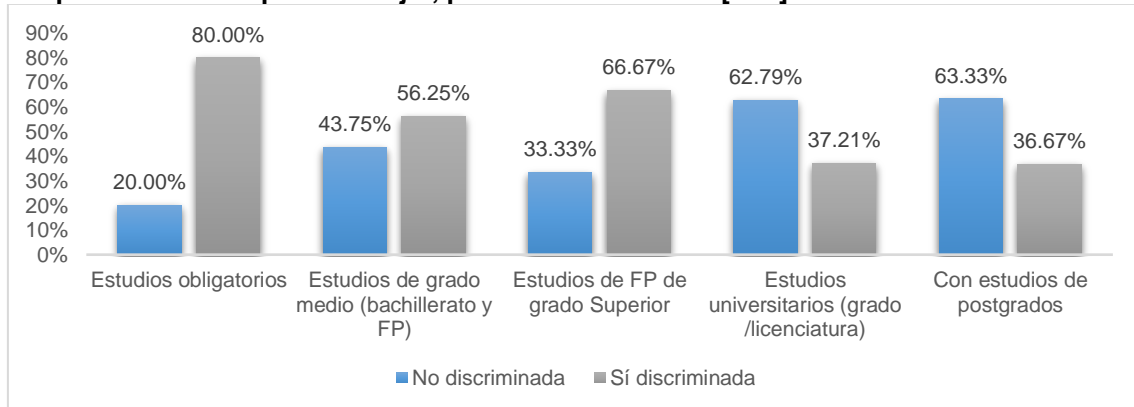
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

No obstante, el análisis global de las dos gráficas muestra claramente que las participantes se sienten más discriminadas al promocionar en el mercado de trabajo por el hecho de ser mujeres, que por ser mujer lesbiana en todos los grupos de edad.

## 2) Discriminación de la mujer lesbiana en la promoción en su entorno de trabajo, según su nivel de estudios.

El análisis de la discriminación en la promoción de las participantes en el estudio también muestra una tendencia clara. **A mayor nivel de estudios menor discriminación en la promoción laboral por el hecho de ser mujer.** Sin embargo, existe un 36,67% de mujeres que han afirmado haber sido discriminadas en un proceso de promoción por el hecho de ser mujer.

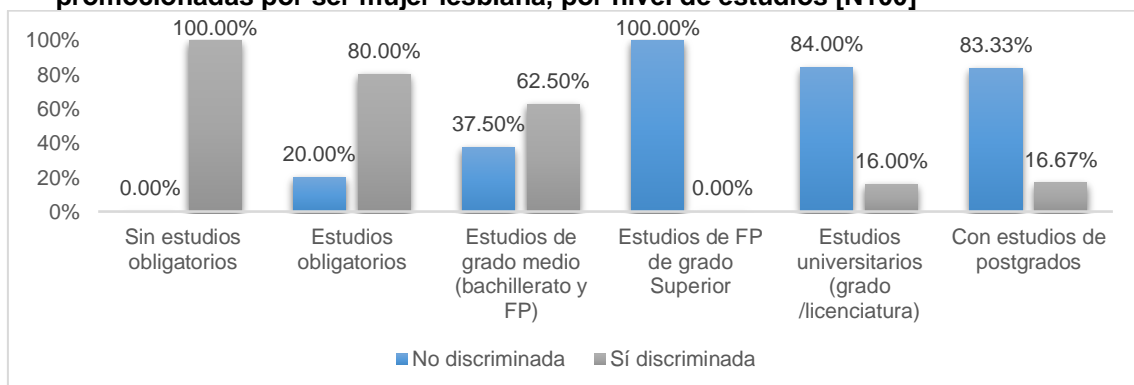
**Gráfica 88: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer, por nivel de estudios [N52]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Si bien la discriminación por el hecho de ser mujer lesbiana es menor, a excepción de las mujeres con estudios de FP de grado superior cuya totalidad afirma haber sido discriminada por este hecho, muestra la misma tendencia: a mayor nivel de estudios menor discriminación en la promoción laboral. Por otra parte, la diferencia entre la discriminación de las personas con estudios de posgrado y con estudios universitarios no es significativo.

**Gráfica 89: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer lesbiana, por nivel de estudios [N100]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Con la excepción de las participantes con estudios medios, en el resto de los grupos de edad las participantes han puesto de manifiesto que han sido discriminadas en menor medida por el hecho de ser mujer lesbiana que por su identidad de género.

### 3) Discriminación de la mujer lesbiana en la promoción en su entorno de trabajo, según su categoría profesional.

La gráfica siguiente pone de manifiesto que son las mujeres mayores del grupo 3 las que más discriminación han sufrido en la promoción a puestos de mayor responsabilidad (83,33%) mientras que las mujeres que menor discriminación han sufrido son las participantes del grupo 2 (28,59%).

**Gráfica 90: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer, por categoría profesional [N70]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En cambio, en relación con la discriminación por grupo profesional por ser mujeres lesbianas, las profesionales de mayor nivel (grupo 1 y 2) son las más discriminadas frente a las de los grupos 3 y 4, donde ninguna ha sido discriminada por este motivo.

**Gráfica 91: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer lesbiana, por categoría profesional [N33]**



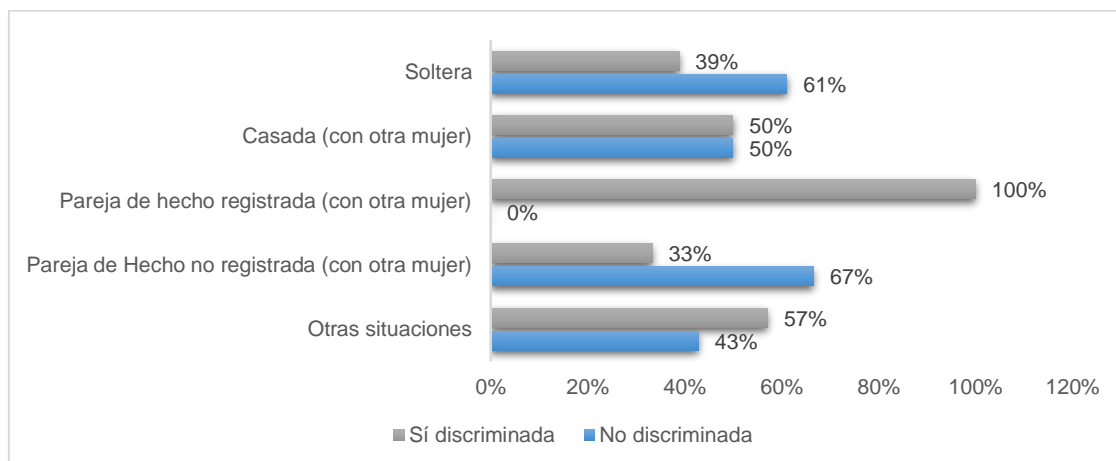
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En relación con la promoción en los puestos más altos, hay mayores niveles de discriminación por el hecho de ser mujer lesbiana que por el hecho de ser mujer según la aportación de las participantes.

#### 4) Discriminación de la mujer lesbiana en la promoción y en su entorno de trabajo, según su estado civil.

Las mujeres registradas como pareja de hecho con otra mujer son las que representan una tasa de discriminación mayor (100%).

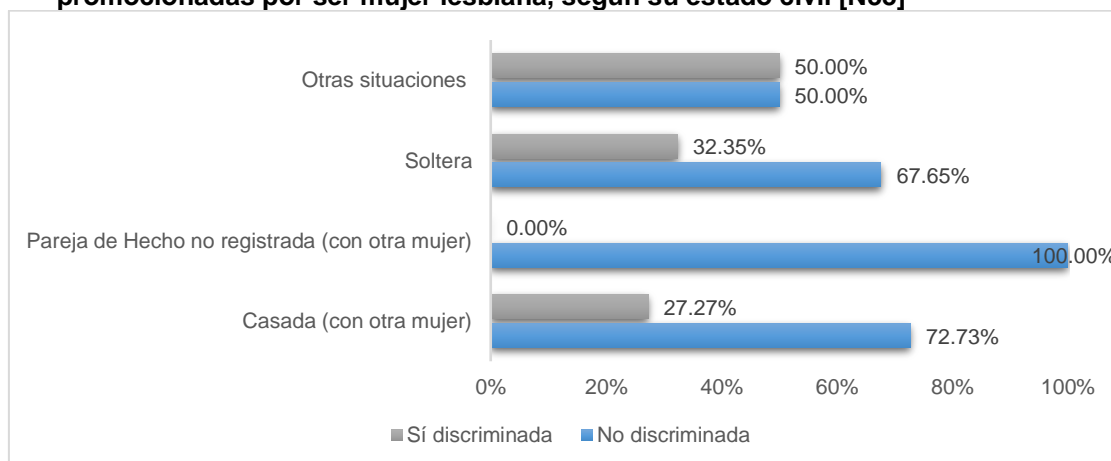
**Gráfica 92: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer, por estado civil [N 100]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Y son también las participantes que tienen pareja de hecho no registrada con otra mujer las que presentan una tasa de no discriminación del 100%.

**Gráfica 93: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido promocionadas por ser mujer lesbiana, según su estado civil [N33]**



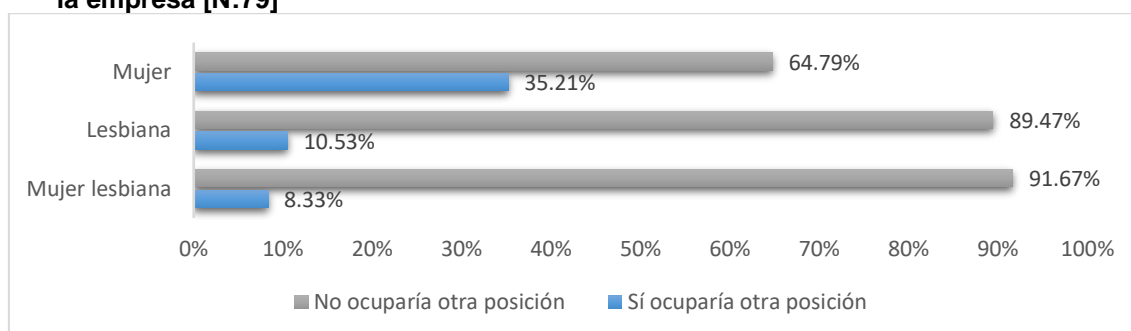
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Tras el análisis de las dos gráficas anteriores podemos afirmar que, de manera global, la mujer se siente más discriminada por el hecho de ser mujer que por ser una mujer lesbiana.

### 5) Consecuencia de la discriminación en la promoción: ocupación de un puesto de trabajo inferior al que le correspondería.

Si bien en este capítulo se ha analizado la discriminación que sufre la mujer lesbiana en el mercado de trabajo, a continuación, se resaltan las consecuencias directas que tiene considerar que no se está ocupando el puesto de trabajo que una persona percibe que merece: **el 35,21 % de las mujeres considera que si no fuera mujer ocuparía un puesto mayor.**

**Gráfica 94: Distribución porcentual de participantes que consideran que si no fuera por su condición de mujer lesbiana ocuparían un puesto de más responsabilidad en la empresa [N:79]**

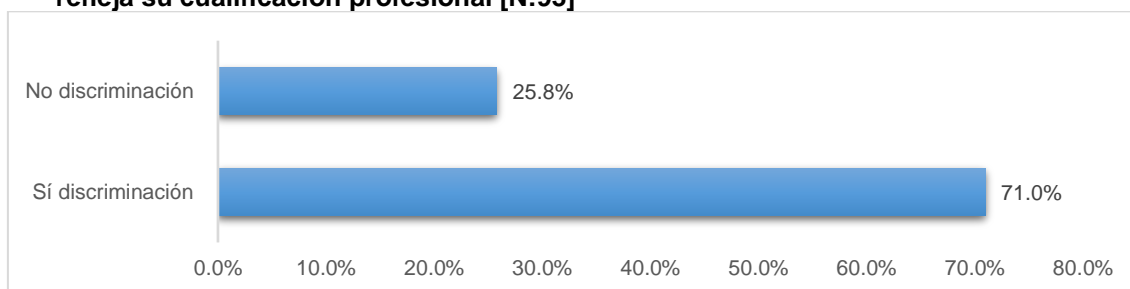


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Sin embargo, según profesionales consultados/as este dato hay que analizarlo teniendo en cuenta que la mujer tiene una menor percepción de sus capacidades que el hombre y un número significativo de ellas no se postula a promociones internas, ni se cree merecedora de determinados puestos. A lo largo del trabajo de campo una profesional del mundo de la empresa ha afirmado que *“muy pocas mujeres se consideran expertas en la materia en la que llevan años trabajando años y a veces tenemos que trabajar de manera personalizada con determinadas mujeres para conseguir que éstas se postulen para ocupar vacantes de responsabilidad en la empresa”*. En este sentido, una participante ha afirmado: *“no opto a otra posición mayor porque no tengo los conocimientos requeridos”*. Adicionalmente, a través del análisis de las aportaciones de las mujeres se puede observar que la promoción es más fácil en el ámbito público que en el privado, pues en este último ámbito los puestos de dirección son ocupados *“mayoritariamente por hombres que promocionan a otros hombres y, aunque estos casos son ya poco relevantes, a mujeres con las que puedan ligar”*, como ha afirmado una participante en el estudio.

Por otro lado, se observa que el 25,8% de las participantes no considera que su contrato refleje su cualificación profesional. Una participante considera que: *“pienso que se debe a la precarización del sector laboral en el que encajo (servicios sociales)”*.

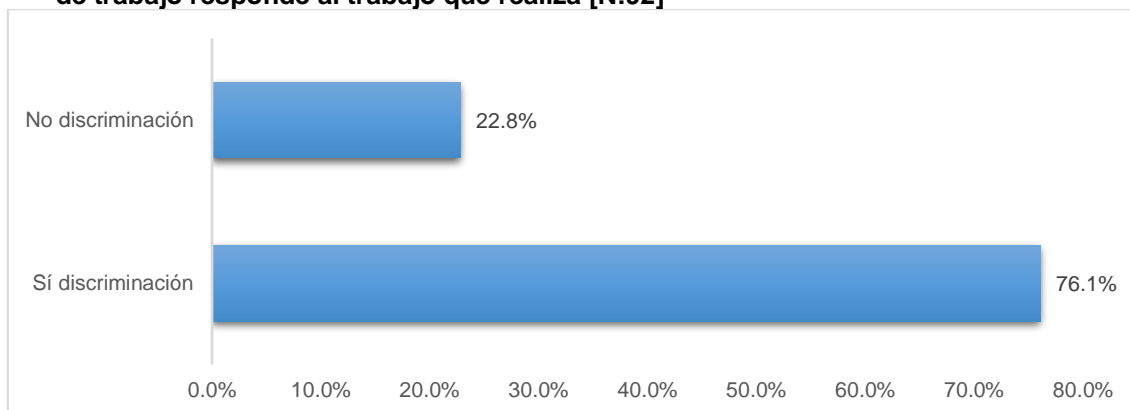
**Gráfica 95: Distribución porcentual de participantes que consideran que su contrato refleja su cualificación profesional [N:93]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Cabe señalar que este mismo porcentaje de participantes que no considera que su contrato refleje su cualificación profesional afirma que realiza trabajos que no corresponden con la categoría profesional reflejada en su contrato *“asumo responsabilidad que no me pagan y saco trabajo adelante que no corresponde con mis funciones”, “realizo más trabajos y más complejos que lo que indica mi contrato” “hago labores que no son remuneradas”*.

**Gráfica 96: Distribución porcentual de participantes que consideran que su categoría de trabajo responde al trabajo que realiza [N:92]**



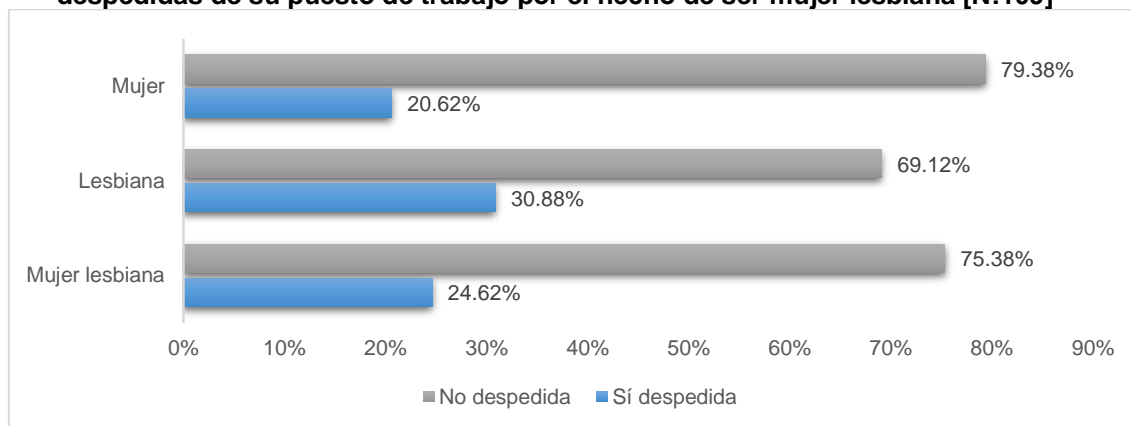
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Si bien este hecho no es solo una discriminación en sí, sino que es una causa directa de la brecha salarial que sufren las mujeres y que se analiza en el apartado 9.2.6.

### **8.2.5 Análisis de la pérdida del puesto de trabajo por la identidad de género y/o la orientación sexual de una mujer.**

Si ser mujer es lo que más condiciona la discriminación en el acceso a un trabajo o la promoción en la empresa mayoritariamente, el análisis del despido de las participantes pone de manifiesto que un 30,88% de las mujeres lesbianas consideran que han sido despedidas por este hecho, seguido de un 20,62% de mujeres que fueron despedidas por su identidad de género.

**Gráfica 97: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido despedidas de su puesto de trabajo por el hecho de ser mujer lesbiana [N:109]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

A través de los testimonios de las mujeres se observa la existencia de mujeres despedidas por su orientación sexual: *“Tuve que asistir a una cita judicial por problemas con mi pareja que tuve que comentar, para poder justificar el día que necesitaba, y perdí el trabajo”, “me despidieron el día que hice pública que era lesbiana”, etc.*

De igual forma, testimonios de las mujeres ponen de manifiesto el despido de algunas participantes por su identidad de género: *“tuve un "compañero" en otra empresa, que, por el hecho de ser mujer y cargo intermedio, me hizo bastante la puñeta hasta que consiguió que me echaran”, “me acosaron laboralmente por mi orientación sexual hasta que consiguieron echarme”, etc.*

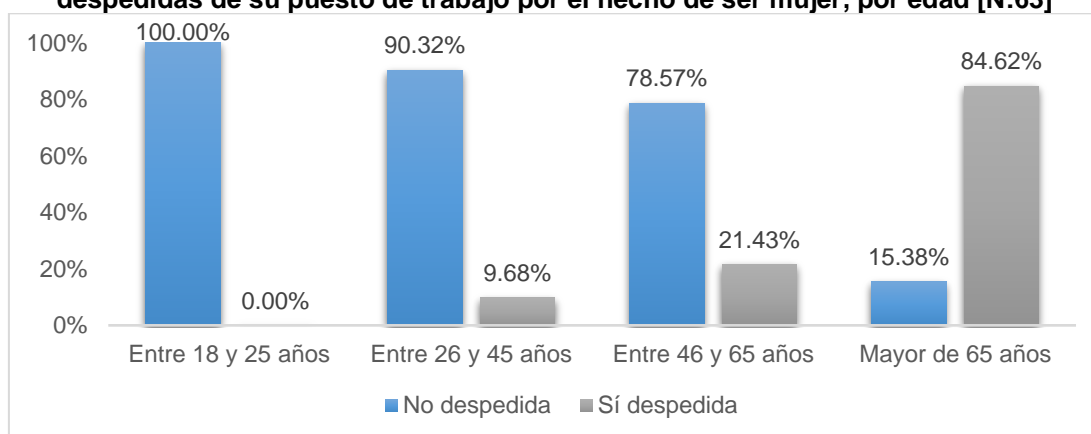
A continuación, se ahonda en el despido en relación con la edad de las participantes, el nivel de estudios y la categoría laboral a través de un análisis comparativo entre la discriminación que sufren por ser mujeres y la doble discriminación a las que se enfrentan por su identidad de género y su orientación sexual.

### **1) Participantes que han perdido su trabajo, según su edad.**

Una vez más la variante de edad vuelve a mostrar de manera clara que a mayor edad mayor creencia de que los despidos han sido debido a su identidad de género y/o orientación sexual y, en este caso, **mayor es el porcentaje de mujeres que han sido despedidas por el hecho de su identidad de género que por su doble discriminación de mujer lesbiana.**

Adicionalmente el análisis de las 2 gráficas siguientes permite comprobar que el 84,62 % de las mujeres mayores de 65 años consideran haber sido despedidas por igual: por el hecho de ser mujer y ser mujer lesbiana. Asimismo, las participantes menores de 25 años no creen haber sido despedidas ni por ser mujer, ni por ser mujer y lesbiana.

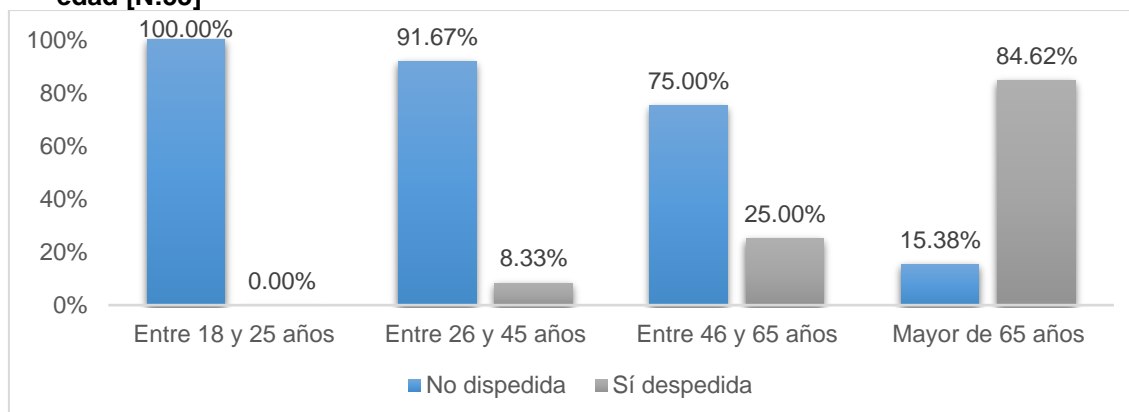
**Gráfica 98: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido despedidas de su puesto de trabajo por el hecho de ser mujer, por edad [N:63]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, las participantes de 26 a 45 años consideran mayoritariamente haber sido despedidas por ser mujer (90,32%), del mismo modo que las participantes entre 46 y 65 años creen haber sido despedidas en un 75% por ser mujer lesbiana.

**Gráfica 99: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido despedidas de su puesto de trabajo por el hecho de ser mujer lesbiana, por grupo de edad [N:53]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

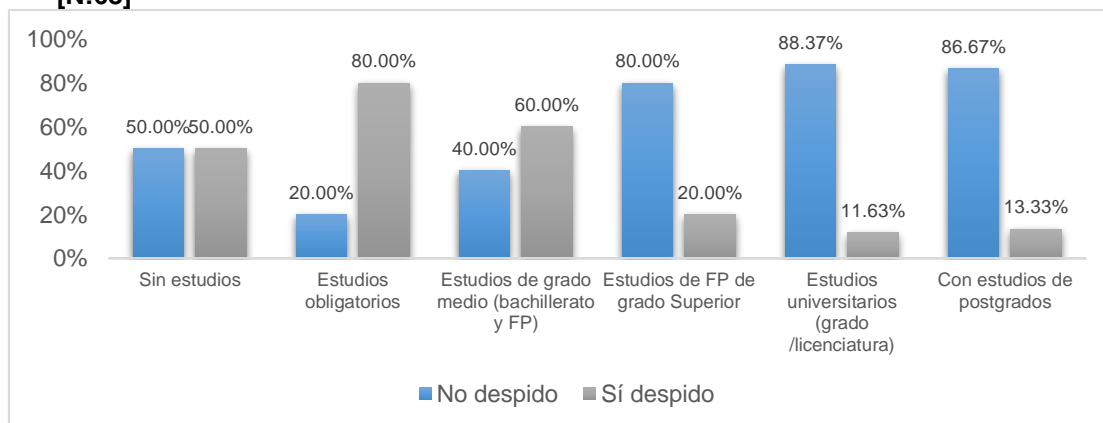
Por lo tanto, el análisis de los datos permite comprobar que es mayor el porcentaje de mujeres que han sido despedidas por el hecho de su identidad de género que por ser mujer lesbiana en los grupos de edad de entre 26 a 65 años, si bien **a nivel global es mayor la discriminación es por el hecho de ser lesbiana.**

## 2) Participantes que han perdido su trabajo, según su nivel de estudios.

Al analizar la percepción de las participantes sobre su despido se puede observar la tendencia al alza que existe de que a mayor nivel de estudios menor sensación de ser despedidas, con la excepción de las personas sin estudios que consideran en un 50% que son despedidas por este aspecto.



**Gráfica 100: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido despedidas de su puesto de trabajo por el hecho de ser mujer, por nivel de estudios [N:68]**

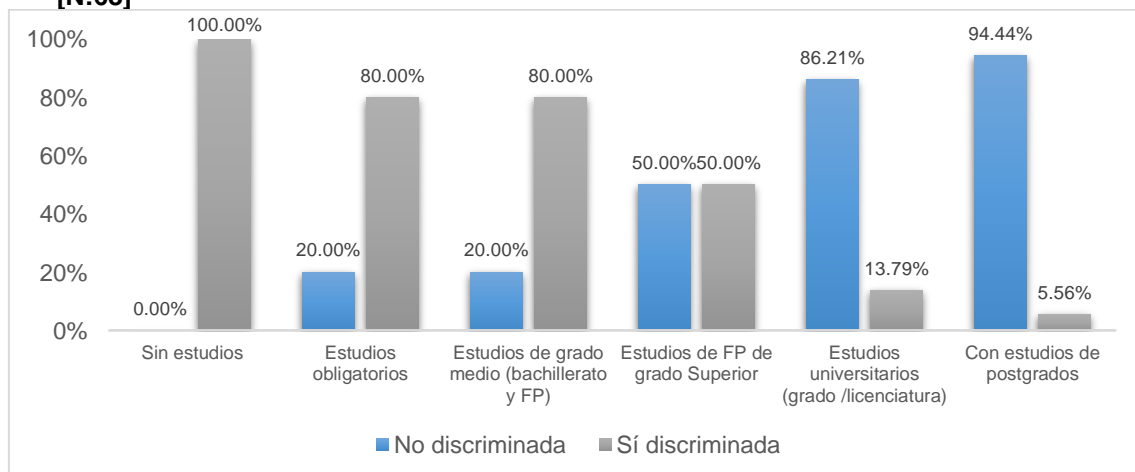


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, no se puede obviar el ligero aumento de la sensación de despido en las mujeres con estudios de postgrado. En este hecho hay que señalar que las mujeres con estos estudios son las que principalmente se enfrentan al **techo de cristal**: al cabo de un tiempo sin acceder a un puesto de dirección, algunas mujeres negocian su propio despido y optan por el emprendimiento como opción de trabajo, según han afirmado profesionales expertas en este campo.

Sin embargo, la tendencia sobre los despidos motivados por ser mujer y lesbiana es clara. Además, a mayor nivel de estudios, menor es la percepción del despido por esta causa. Así, un 100% de las participantes sin estudios han señalado haber sido despedidas por ser mujeres lesbianas y solo un 5,56% de las participantes han afirmado ser despedidas por ser mujeres lesbianas en relación con una situación de doble discriminación.

**Gráfica 101: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido despedidas de su puesto de trabajo por el hecho de ser lesbiana, por nivel de estudios [N:68]**



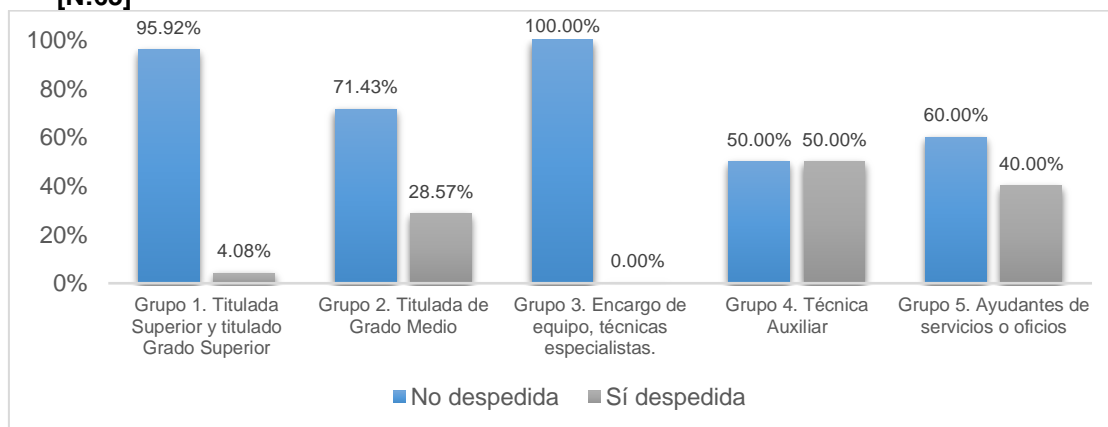
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, cabe señalar que el 50% de las participantes con estudios de FP creen haber sido despedidas por ser mujeres lesbianas, y que alcanza un 80% de las participantes con estudios obligatorios y medios que consideran ser despedidas por este motivo.

### 3) Participantes que han perdido su trabajo, según su categoría profesional.

El análisis del despido de las participantes por su identidad de género pone de manifiesto que el 100% de las participantes de categorías del grupo 3 consideran haber sido despedidas por ser mujer, frente al 40% de las participantes del grupo 5.

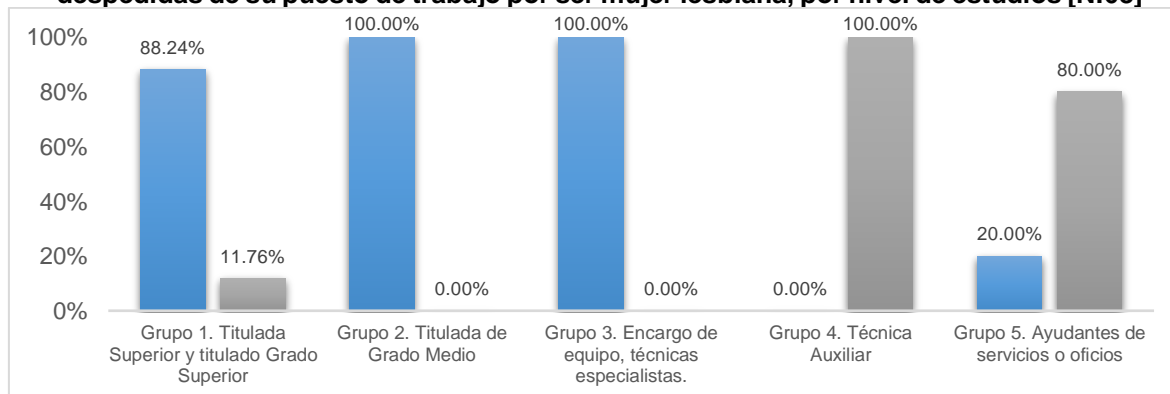
**Gráfica 102: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido despedidas de su puesto de trabajo por el hecho de ser mujer, por nivel de estudios [N:63]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, hay que señalar que en relación al despido por ser mujer y lesbiana solo participantes en los grupos 2 y 3 consideran haber sido despedidas por este hecho.

**Gráfica 103: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido despedidas de su puesto de trabajo por ser mujer lesbiana, por nivel de estudios [N:68]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, el 100% de las participantes del grupo 4 y el 80% del grupo 5 consideran haber sido despedidas por el hecho de ser mujer lesbiana.

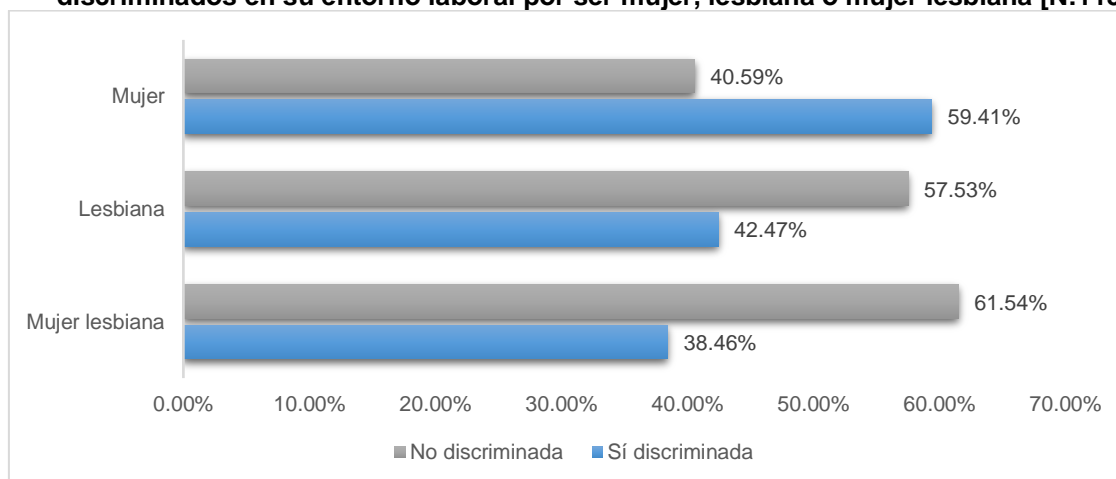
Sin embargo, las discriminaciones que sufren las mujeres lesbianas en su entorno de trabajo no se limitan a su acceso, ascenso a puestos de dirección o la pérdida de su empleo, sino que éstas sufren otras discriminaciones en su entorno de trabajo (discriminación laboral, acceso a formación, acoso, etc.). A continuación, se analizarán estas situaciones.

### 8.2.6 Análisis de otras discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en el entorno laboral.

Las discriminaciones que sufren las mujeres lesbianas en su entorno de trabajo no se limitan a su acceso, ascenso a puestos de dirección o la pérdida de su empleo, sino que éstas sufren otras discriminaciones en su entorno de trabajo (discriminación en la asignación de tareas y responsabilidades, faltas de respeto, falta de acceso a formación, acoso laboral y sexual, discriminación en el nivel profesional etc.).

El análisis de estas discriminaciones que las participantes sufren en su entorno laboral pone de manifiesto que en esta ocasión son mayoría por el hecho de ser una mujer y lesbiana. En el análisis de la discriminación en el acceso y la promoción estos hechos se debían mayoritariamente al hecho de ser mujer. Un 61,54% considera que ha sido discriminada en su entorno laboral por su condición de mujer lesbiana, si bien un 59,41% de participantes considera que sufre discriminación en su entorno de trabajo por ser identidad de género.

**Gráfica 104: Distribución porcentual de participantes que consideran que han sido discriminados en su entorno laboral por ser mujer, lesbiana o mujer lesbiana [N:115]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

**Las discriminaciones que sufren las participantes por el hecho de ser mujer lesbiana se ponen de manifiesto en testimonios como:**

- *“Me quitaron el saludo cuando informé que me casaba con otra mujer”, “me han ofrecido sexo porque consideran que estoy mal follada”.*
- *“Una parte de mis compañeros decidieron no participar en mi regalo de boda”.*
- *“Se callan cuando entro en la sala de trabajo”.*
- *“Me hacen bromas sobre la sexualidad, intentos de compadreo respecto a otras mujeres, soy juzgada por mi aspecto físico...”.*
- *“La invisibilidad y falta de experiencia previa por parte de las personas de la empresa, así como de otros referentes me han hecho sentir la presión de ser la primera en ocasiones”.*

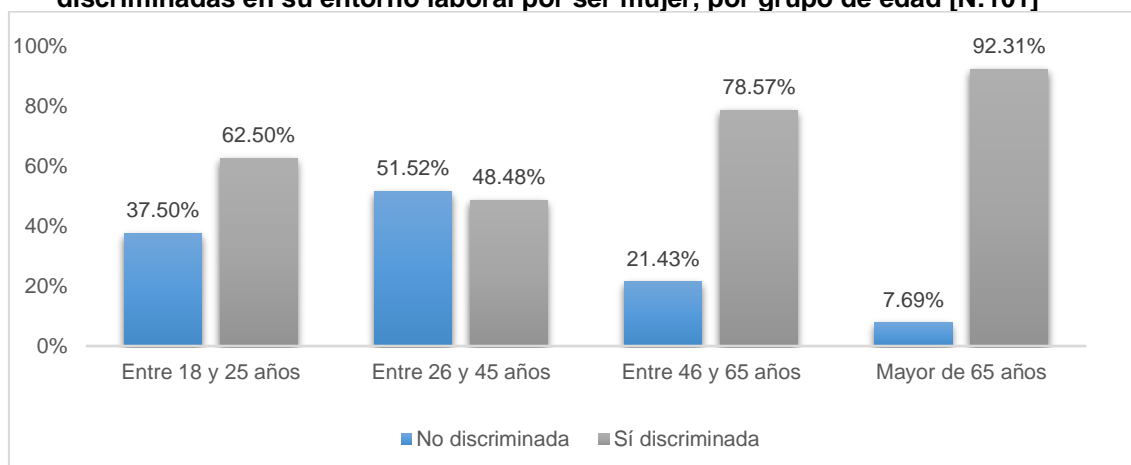
Por otro lado, **no han faltado los testimonios de las participantes que muestran la discriminación sufrida por el hecho de ser mujer en su entorno de trabajo:**

- “Ignoran mis propuestas, no me dejan hablar o de infantilizarme... sentimiento de vergüenza y muy incómoda. Estas situaciones me crean mucha ansiedad”.
- “En el trabajo actual, aunque todos desempeñamos las mismas funciones, solo cogen a chicos para sacarse los carnets de carretilleros, toro y maquinarias pesadas”.
- “Tuve que denunciar a un compañero por acoso sexual”.
- “La empresa ofrece un trato distinto a los compañeros heterosexuales con respecto a mis compañeras hetero, no sé explicarlo, pero son cosas que se notan”.
- “Con el mismo puesto de trabajo, tengo un nivel profesional más bajo que mis compañeros hombres y menos sueldo” Ser mujer afecta en todos los ámbitos, se te escucha menos, se te valora menos y tienes que escuchar muchos comentarios machistas (sea en el ámbito laboral o cualquier ámbito).
- “El machismo sigue presente en las empresas, se valora más al hombre”, Trabajé en una empresa de automoción rodeada casi en exclusiva de hombres y fue durillo, me sentía fuera del equipo”.

### 1) Otras discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en su entorno laboral, según edad.

La gráfica siguiente muestra claramente la gran discriminación que han sufrido las participantes mayores de 65 años en su ámbito por el hecho de ser mujer. **Un 92,31% de ellas han sido discriminadas por este hecho.** Cabe señalar que, si bien el porcentaje de discriminación muestra una tendencia a la baja, hasta el grupo de participantes entre 26 a 45 años, vuelve a remontar en el grupo de edad de 18 a 25 años (62,50%).

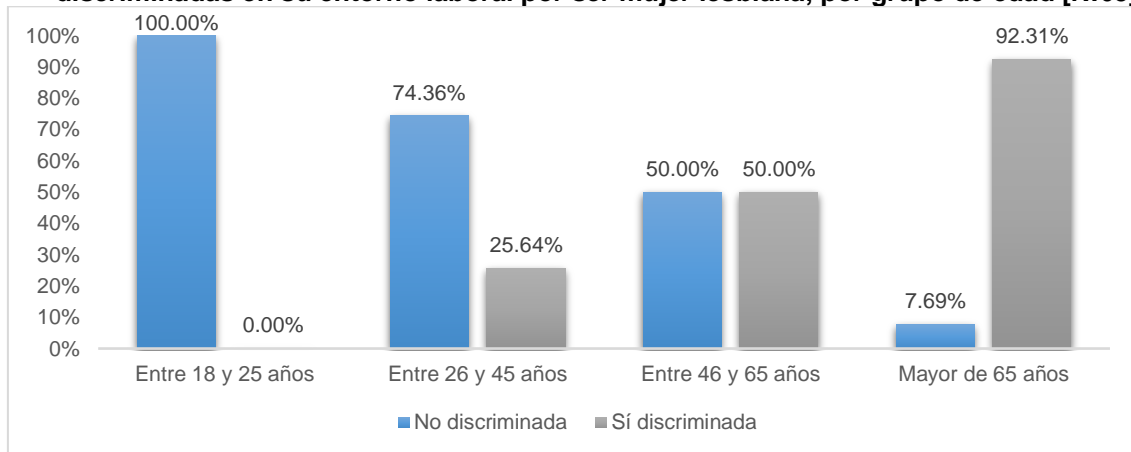
**Gráfica 105: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer, por grupo de edad [N:101]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

La siguiente gráfica muestra que, en el entorno laboral, las participantes sufren una mayor discriminación por su condición de mujer lesbiana que por ser mujer de manera global. Si bien no se puede obviar que las participantes de entre 26 y 45 años que se sienten discriminadas por el hecho de ser mujer lesbiana representan el 25,64%, cuando éstas afirmaron ser discriminadas por ser mujer en un 48,8%.

**Gráfica 106: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer lesbiana, por grupo de edad [N:65]**



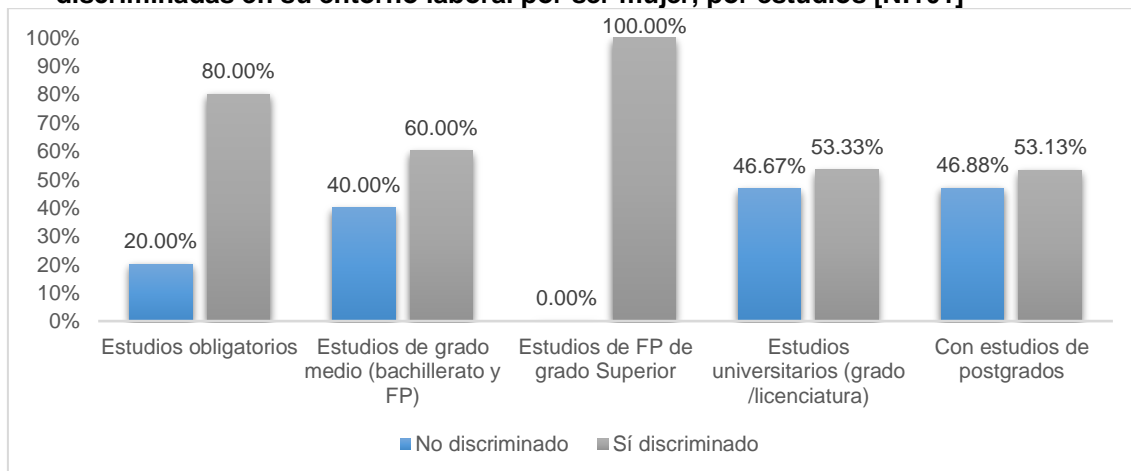
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, cabe destacar que el 100% de las participantes en la encuesta han afirmado sentirse discriminadas en su entorno laboral por el hecho de ser mujer lesbiana.

## 2) Otras discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en su entorno laboral, según nivel de estudios.

La gráfica siguiente muestra que **las participantes con estudios de FP superior son las que más discriminación sufren en el mercado de trabajo**. El 100% de ellas ha afirmado sentirse discriminadas por el hecho de ser mujer.

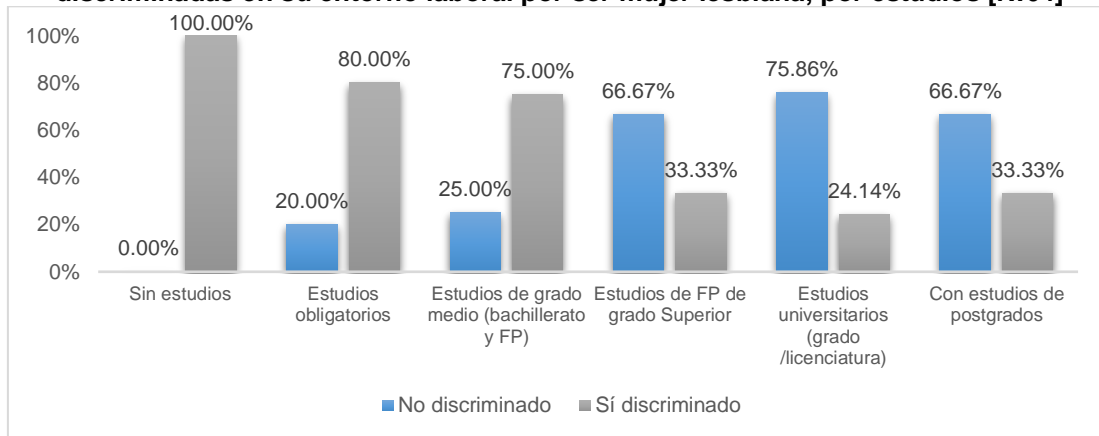
**Gráfica 107: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer, por estudios [N:101]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, hay que señalar que, si bien las personas con menores estudios son discriminadas principalmente por el hecho de ser mujeres lesbianas, sufren por tanto un mayor grado de doble discriminación. Las mujeres con estudios universitarios y de postgrado sufren un mayor grado de discriminación por el hecho de ser mujeres.

**Gráfica 108: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer lesbiana, por estudios [N:64]**



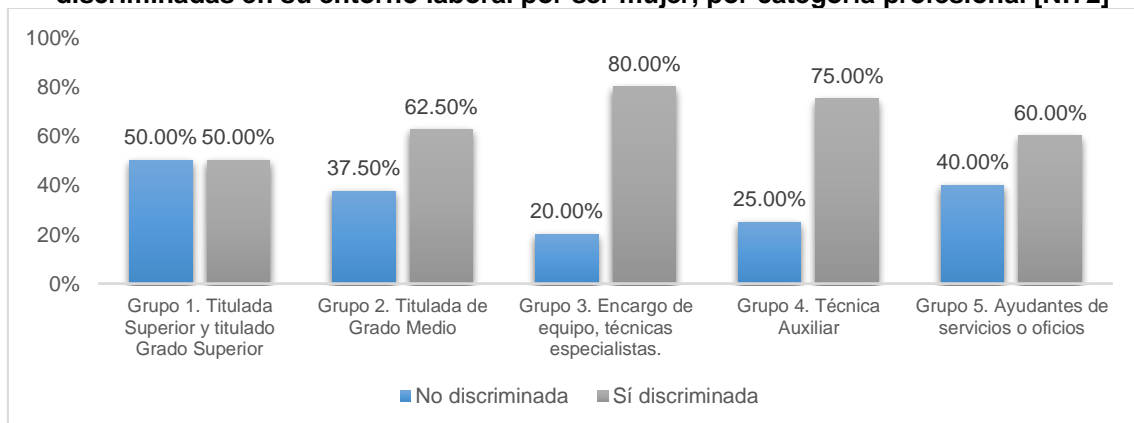
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, cabe señalar que el análisis de la gráfica anterior muestra de manera clara que **a menor nivel de estudios, mayor discriminación por el hecho de ser mujer lesbiana**. Es decir, éstas soportan en mayor medida la doble discriminación derivada de la identidad de género y de la orientación sexual.

### 3) Otras discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en su entorno laboral, según categoría profesional.

El 80% de las participantes que ocupan puestos intermedios (grupo 3) en su entorno laboral sufre discriminación por el hecho de ser mujer. En contra, las mujeres que sufren menor discriminación por este hecho son las participantes del grupo 1 (50%). No obstante, hay que señalar que **en todos los grupos profesionales hay más de un 50% de mujeres que sufren discriminación por el hecho de ser mujeres**, lo cual pone de manifiesto la necesidad de seguir trabajando en la implementación de políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, pues *“la existencia de una normativa sin control administrativo no es suficiente”*, como afirman expertos/as consultados/as.

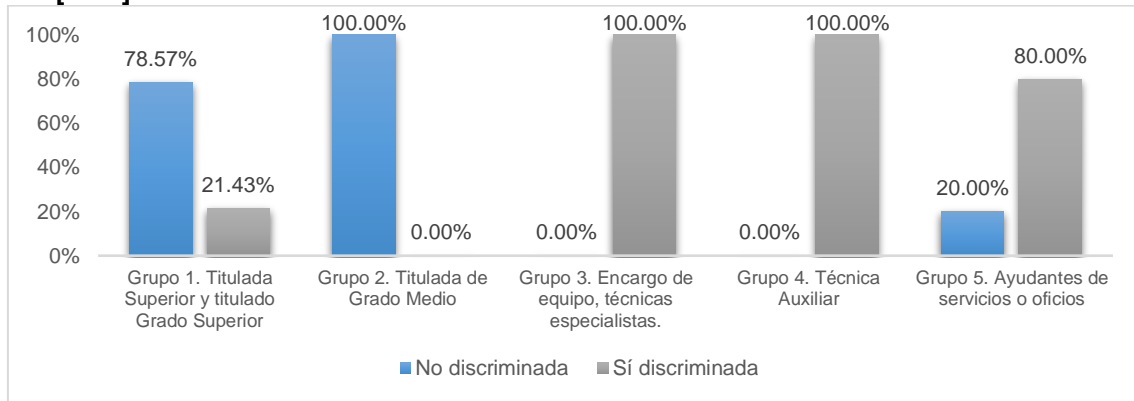
**Gráfica 109: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer, por categoría profesional [N:72]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, el análisis de la doble discriminación de las mujeres en su entorno de trabajo pone de manifiesto que las participantes pertenecientes a grupos superiores sufren menor discriminación. Así el 100% de las participantes que ocupan un puesto de categoría 2 ha afirmado no ser discriminada.

**Gráfica 110: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer lesbiana, por categoría profesional [N:42]**



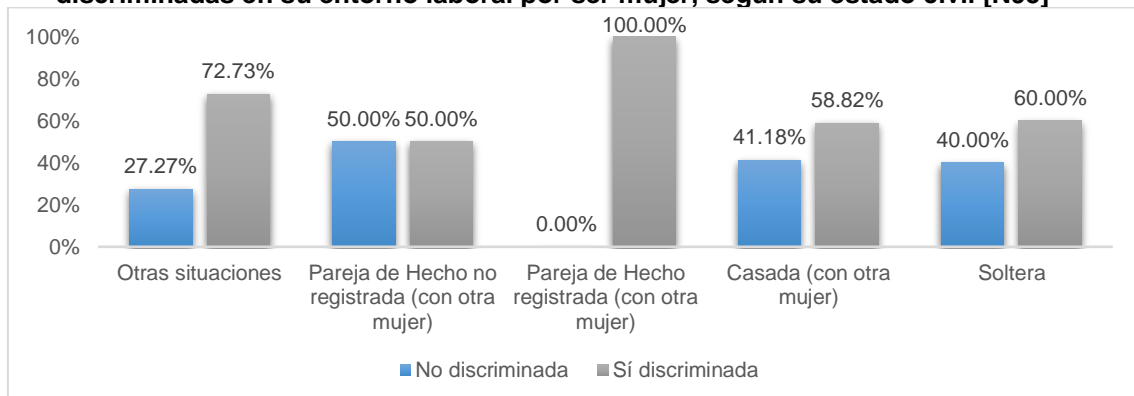
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, no se puede obviar el hecho de que las participantes en los grupos 3,4 y 5 sufren de manera clara está doble discriminación derivada del hecho de su identidad de género y su orientación sexual.

#### 4) Otras discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en su entorno laboral, según categoría profesional.

Las mujeres discriminadas en el mercado de trabajo son principalmente parejas de hecho registradas con otra mujer, mientras que las participantes separadas y divorciadas son las que menos porcentajes de discriminación han sufrido (25%).

**Gráfica 111: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer, según su estado civil [N95]**

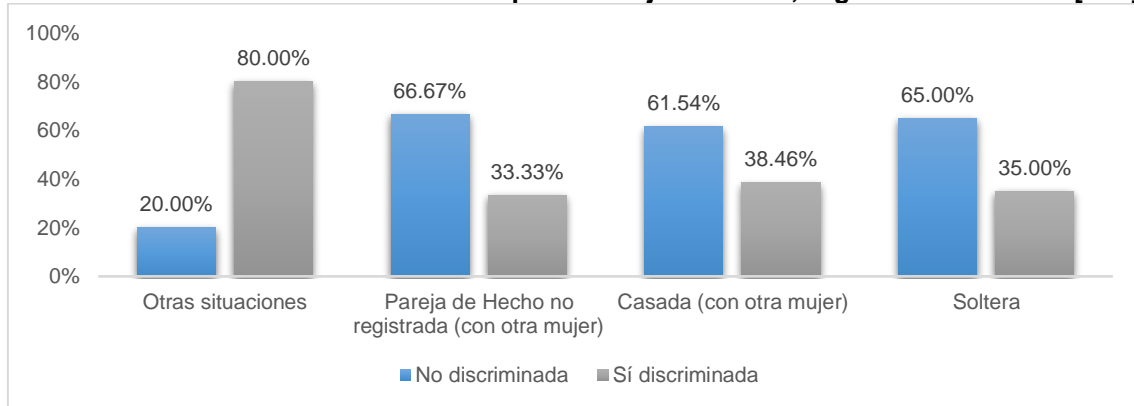


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, cabe señalar que el 80% de las mujeres catalogadas como otras (viudas, casadas con otros hombres, divorciadas) han sido discriminadas por el hecho de ser mujeres

lesbianas y que las diferencias entre las tasas de discriminación de las mujeres según su estado civil no son significativas.

**Gráfica 112: Distribución porcentual de participantes que consideran que no han sido discriminadas en su entorno laboral por ser mujer lesbiana, según su estado civil [N64]**



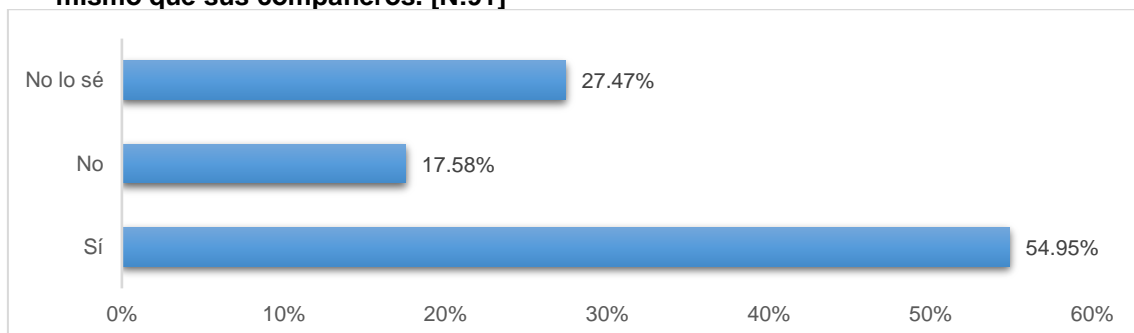
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, se ha de indicar que el análisis global de las dos gráficas anteriores muestra que el estado civil tiene un menor peso en la doble discriminación que sufren las participantes que por el hecho de ser mujer.

### 8.2.7 Análisis de la brecha salarial que sufre la mujer en el entorno laboral.

El informe 'Desigualdad Salarial Comunidad de Madrid' de UGT, elaborado a partir de los datos de la Agencia Tributaria, ha puesto números a la desigualdad entre hombres y mujeres. En concreto, indica que en la Comunidad de Madrid el salario medio de los hombres en 2017 fue de 28.787 euros, mientras que el de las mujeres se situó en 21.112 euros, lo que significa una brecha salarial del 26,66% y supone «una tendencia al alza» con respecto a años anteriores. En consonancia con este hecho, en la gráfica siguiente se observa que sólo **un 55% de las participantes tienen la seguridad de ganar lo mismo que sus compañeros.**

**Gráfica 113: Distribución porcentual de participantes que consideran que ganan lo mismo que sus compañeros. [N:91]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

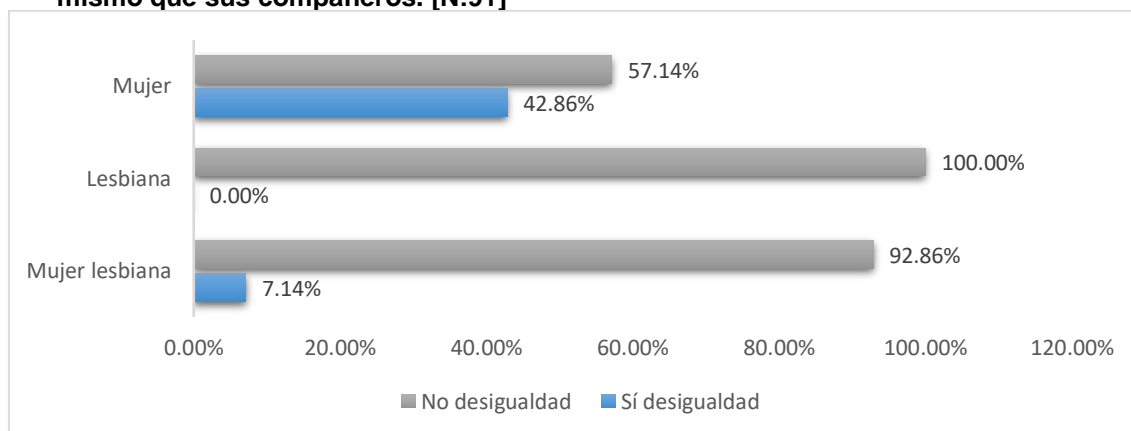


Entre las participantes que han afirmado ganar lo mismo se encuentran mujeres cuyos salarios se regulan por convenios colectivos y no cuentan con complementos subjetivos, sino totalmente tasados, así como aquellas que trabajan en la administración pública. Pero a través de este estudio se ha podido comprobar la existencia de mujeres que ganan menos: "Con respecto a compañeros de otros departamentos en el mismo puesto cobro unos 15.000 euros menos". Según las personas profesionales consultadas esta discriminación se esconde detrás de los complementos de la nómina, la productividad o la asignación de salarios fuera de convenio. Sin embargo, hay otros casos más alarmantes que discriminan a la mujer, como el aportado por una participante: "Mis compañeros reciben sobres en negro, a mí nunca me han dada nada".

Por último, resaltar la existencia de un 27,4% de mujeres que no saben si ganan lo mismo o no que sus compañeros. Este dato pone de manifiesto el ocultismo de las políticas salariales en las empresas durante años. La aprobación Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación permitirá conocer más detalles sobre las políticas salariales e identificar la brecha salarial que pudieran estar sufriendo las mujeres y que en la actualidad permanece oculta.

Al ahondar en los motivos de esta desigualdad salarial se observa claramente que la razón principal de esta discriminación está motivada por el hecho de ser una mujer (42,86%).

**Gráfica 114: Distribución porcentual de participantes que consideran que ganan lo mismo que sus compañeros. [N:91]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

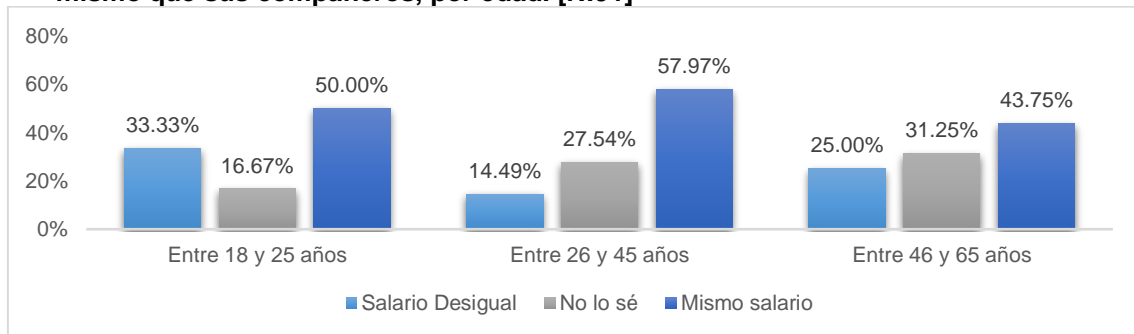
A continuación, se ahonda en la brecha salarial de las participantes en relación con su edad, su nivel de estudios, su categoría profesional, estado civil y municipio. Al no haberse apreciado dato significativo en la relación entre la brecha salarial y la orientación sexual de las mujeres, en este capítulo no se diferenciará entre la brecha salarial que sufren las mujeres por su identidad de género, así como por su doble discriminación (por mujer lesbiana).

### 1) Brecha salarial que sufren las participantes, según su edad.

El análisis por grupo de edad permite comprobar que la mayoría de las participantes entre 26 y 45 años (58%) son las que más percepción tienen sobre la brecha salarial que sufren,

y que el grupo que menos información tiene sobre su posible brecha salarial es el de entre 46 y 65 años (31,25%).

**Gráfica 115: Distribución porcentual de participantes que consideran que ganan lo mismo que sus compañeros, por edad. [N:91]**



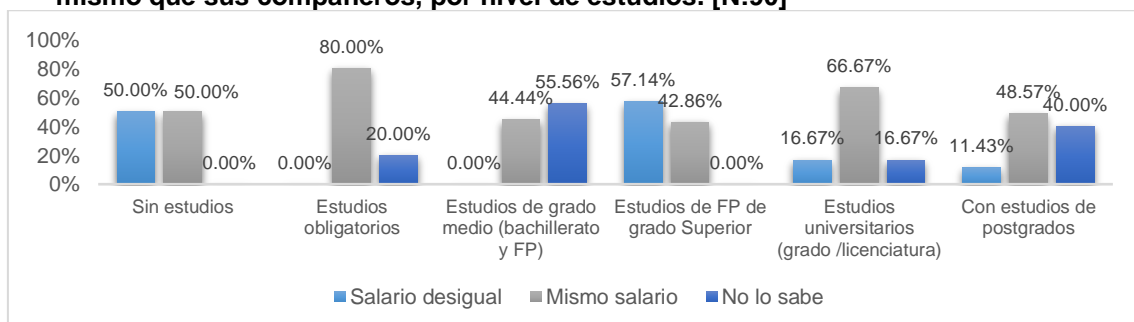
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Ahondando en si esta brecha salarial se debe a su condición de mujer y/o a ser una mujer lesbiana, la mayoría de las mujeres han afirmado que la brecha salarial que sufren se debe a su identidad de género, siendo poco significativo el número de mujeres que creen que su orientación sexual haya influido en su salario.

## 2) Brecha salarial que sufren las participantes, según su nivel de estudios.

El análisis global de la brecha salarial de las participantes en función de su educación no muestra una tendencia clara. El 80% de las participantes con estudios obligatorios considera que tiene el mismo salario que sus compañeros, seguido de 66,67% de mujeres universitarias que consideran tener el mismo salario.

**Gráfica 116: Distribución porcentual de participantes que consideran que ganan lo mismo que sus compañeros, por nivel de estudios. [N:90]**



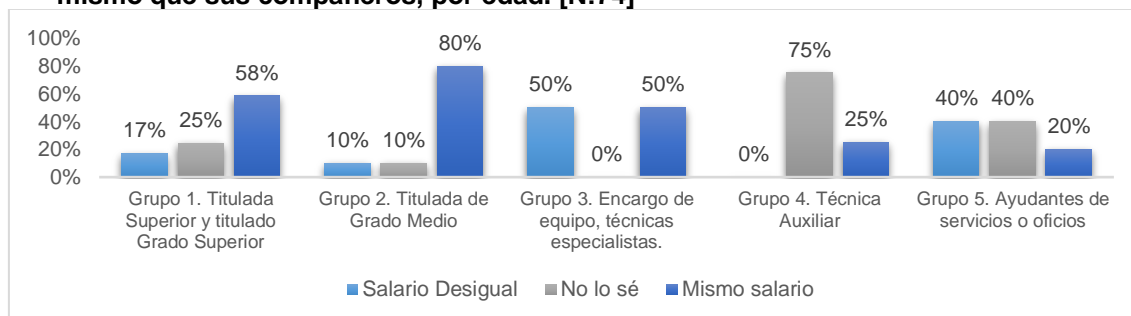
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, hay que señalar que solo un 16,67% de las universitarias y un 11,43% de las mujeres con estudios de postgrado identifican la brecha salarial, cuando según las personas consultadas *“a mayor nivel de estudios, mayor posición en la organización empresarial y menor transparencia en las políticas salariales, puesto que dichos salarios no se regulan por convenios colectivos”*. El hecho de que el 40% de las mujeres con estudios de postgrado manifieste no saber si gana más o menos que sus compañeros es una muestra de su invisibilidad.

### 3) Brecha salarial que sufren las participantes, según su categoría profesional.

Al igual que al analizar la brecha salarial por nivel de estudios, el análisis de la brecha salarial en función de la categoría profesional de las participantes tampoco muestra una tendencia clara. Un 80% de las personas que tienen una categoría 2 afirman ganar lo mismo que sus compañeros y un 40% de los que ocupan puestos en la categoría 5 afirman recibir un salario menor.

**Gráfica 117: Distribución porcentual de participantes que consideran que ganan lo mismo que sus compañeros, por edad. [N:74]**



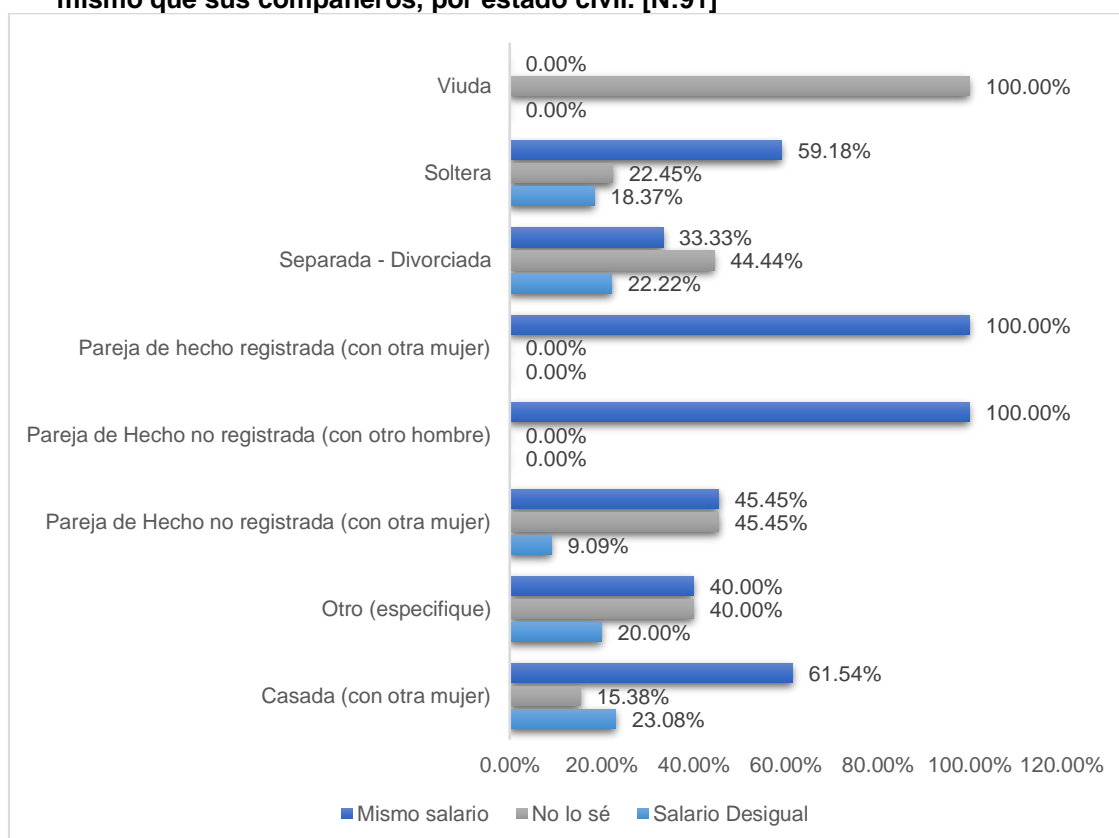
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, se observa que existe un 50% de desigualdad en los grupos de categoría 3 y un 40% en la categoría 5 cuando, en principio, los salarios de estas personas deben estar regulados por un convenio colectivo. El 17% de participantes que ocupan puestos de categoría 1 está relacionado con la falta de transparencia de las políticas salariales que existe en estos puestos.

### 4) Brecha salarial que sufren las participantes, según su estado civil.

El análisis del estado civil de las mujeres lesbianas pone de manifiesto que las mayores desigualdades de salario las sufren las mujeres casadas con otra mujer (23%), seguidas de las separadas (22%) y de las que se encuentran en otras situaciones (entre las que se hallan las casadas con un hombre). Por el contrario, las que menos discriminación sufren son las parejas de hecho no registradas (100%) y las registradas con otra mujer (45%), así como las mujeres solteras (59%).

**Gráfica 118: Distribución porcentual de participantes que consideran que ganan lo mismo que sus compañeros, por estado civil. [N:91]**



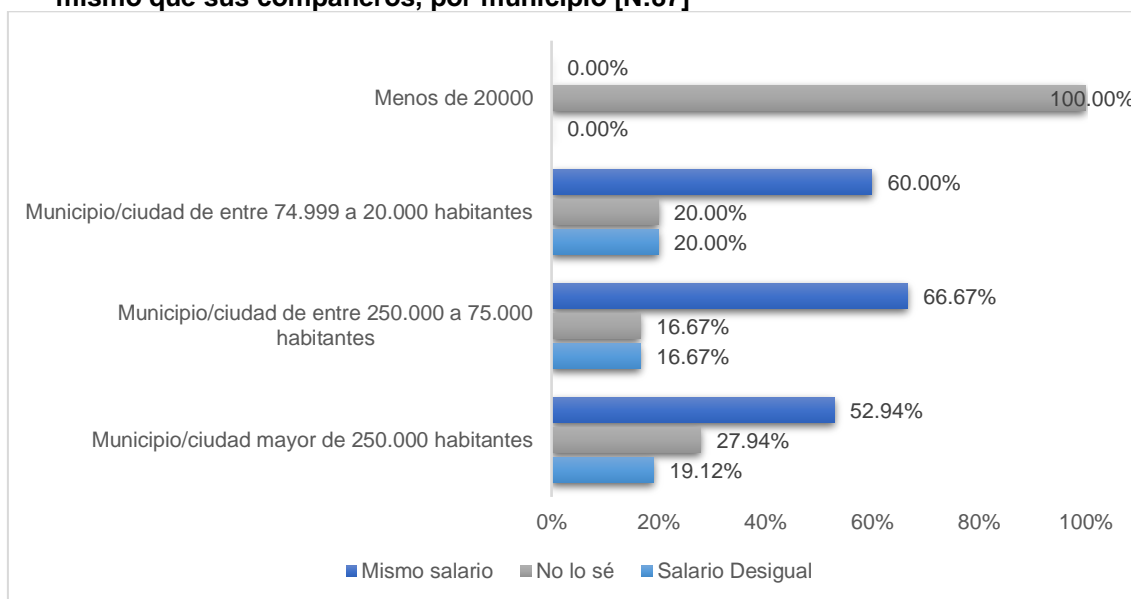
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Estos datos tabulados con la información recopilada a través de las entrevistas nos permiten comprobar la existencia de una **relación directa entre la brecha salarial y la situación civil de las mujeres trabajadoras**. El hecho de contar con una relación estable y, sobre todo, la maternidad influye en la brecha salarial que sufren las mujeres. A pesar de que como han afirman Martin Eckhoff y Emily Nix en su estudio sobre la brecha salarial, las mujeres lesbianas sufren en menor medida la brecha salarial porque comparten por igual las tareas del hogar y el cuidado de sus hijos/as.

## 5) Brecha salarial que sufren las participantes, según el municipio.

El análisis de la brecha salarial en función del municipio donde trabajan las participantes es el único factor que muestra una tendencia “mayor igualdad salarial a menor municipio”. Por el contrario, a mayor tamaño menor transparencia en los salarios de los trabajadores. Si bien esta tendencia se rompe en los municipios de 75.000 a 250.000 habitantes.

**Gráfica 119: Distribución porcentual de participantes que consideran que ganan lo mismo que sus compañeros, por municipio [N:87]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

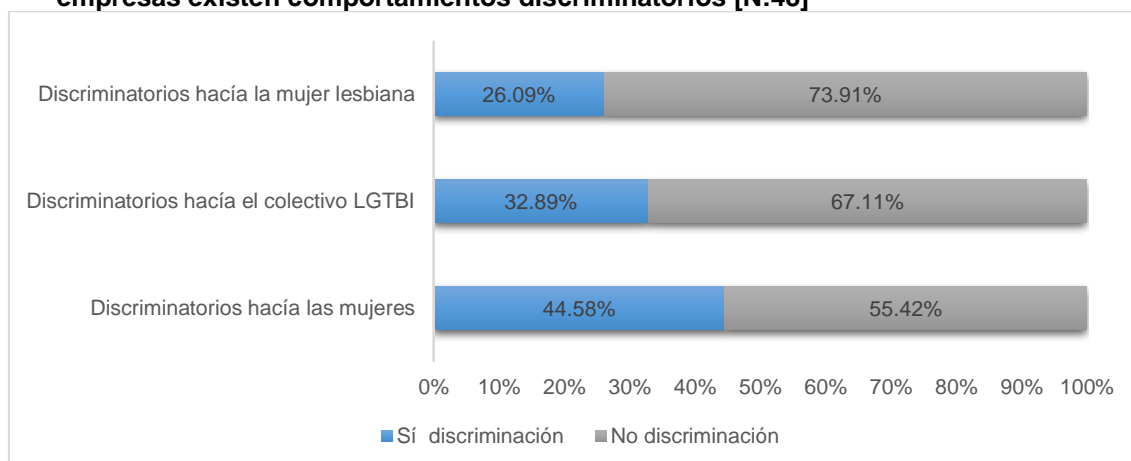
Por otro lado, hay que señalar que en relación con el municipio no hay diferencias significativas entre las personas que residen en municipios mayores de 75.000 habitantes y que ninguna participante residente en municipios menores de 20.000 habitantes considera que se enfrenta a una brecha salarial.

### **8.2.8 Análisis de los comportamientos discriminatorios hacia la mujer por su identidad de género y/o su orientación sexual.**

Una vez analizadas las principales discriminaciones que sufre la mujer lesbiana en su entorno laboral derivadas de su identidad de género y de su orientación sexual, se ha considerado fundamental añadir en el análisis de la discriminación que, según las personas expertas consultadas, *“éstas constituyen una de las principales causas de la mayoría de las discriminaciones que sufren las mujeres lesbianas en el mercado de trabajo, así como de la falta de igualdad de oportunidades que existe entre los hombres y las mujeres”*.

Así, en una primera aproximación a este análisis se observa claramente lo que se ha expuesto de manera reiterada a lo largo de todo este capítulo. **La mayor discriminación en el mercado de trabajo que sufren las participantes es debido a su identidad sexual.** Así un 44,58% de las participantes consideran que en su empresa hay comportamientos discriminatorios hacia las mujeres. Así lo reflejan testimonios como: *“Soy profesora de fitness, he tenido que poner límites a más de un usuario en clase. Se sienten con más derecho de decirte cómo hacer tu trabajo que si fuera un hombre. A mis compañeros no les dicen nada”, “Las actividades pesadas siempre se las mandan a chicos solo por el hecho de ser chicos. Aun habiendo compañeras que tienen condiciones físicas más aptas para realizar ese trabajo”*.

**Gráfica 120: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios [N:48]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En cualquier caso, no se puede obviar que existe un 26,09% que considera que en su entorno laboral se discrimina a la mujer lesbiana. Testimonios como éstos lo prueban “*En alguna ocasión me han hecho comentarios, bromas, desprecios, miradas, por ser una mujer lesbiana visible*” o “*chistes mofas comentarios y actitudes lesbofóbicas son constantes en mi empresa*”.

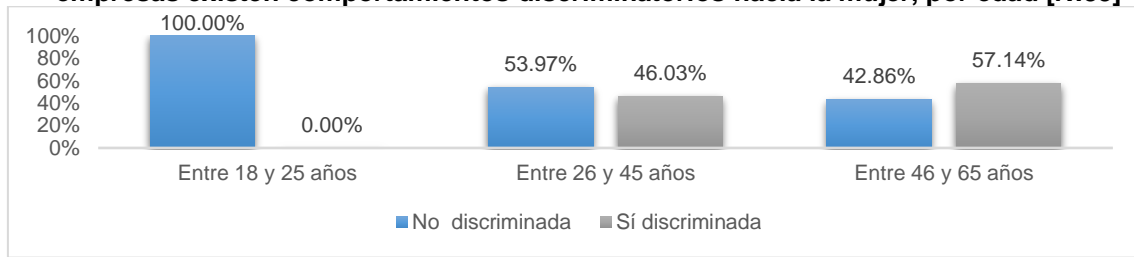
Asimismo, se resalta el comentario de una participante que afirma: “*Existe LGTBfobia desde el momento que no se habla de diversidad abiertamente en las empresas*”. Cabe Señalar que las personas participantes en el estudio han afirmado que es necesario que las empresas pongan en marcha medidas dirigidas a impulsar que toda la plantilla pueda vivir abiertamente su orientación sexual y evitar así que las lesbianas renuncien a sus derechos laborales (permisos, bajas de maternidad, etc.) para no tener que visibilizar su orientación sexual.

A continuación, se ahonda en estos comportamientos discriminatorios que han sufrido las participantes en relación con su edad, su nivel de estudios y su categoría profesional, distinguiendo entre comportamientos de discriminación hacia la mujer por su identidad de género y su orientación sexual.

### **1) Comportamientos discriminatorios hacia la mujer por razón de género y/o orientación sexual, por edad.**

El análisis de la edad muestra una tendencia clara: “**a mayor edad más discriminación de la mujer derivada de su identidad de género**”. En menores de 25 años éstas no perciben comportamientos sexistas en sus entornos laborales.

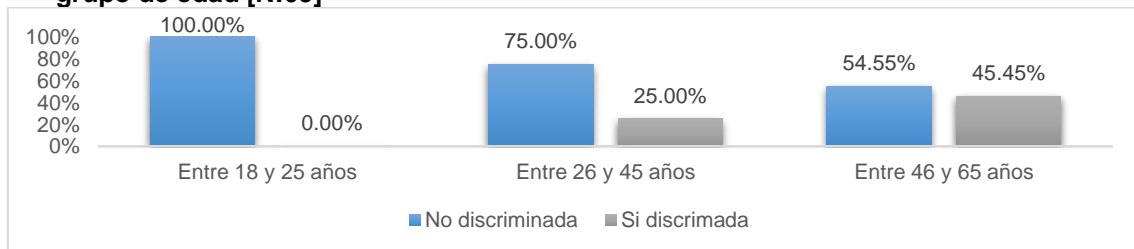
**Gráfica 121: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia la mujer, por edad [N:83]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, las participantes menores de 25 años tampoco consideran que hayan sufrido comportamientos discriminatorios por ser mujeres lesbianas.

**Gráfica 122: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia la mujer lesbiana, por grupo de edad [N:69]**



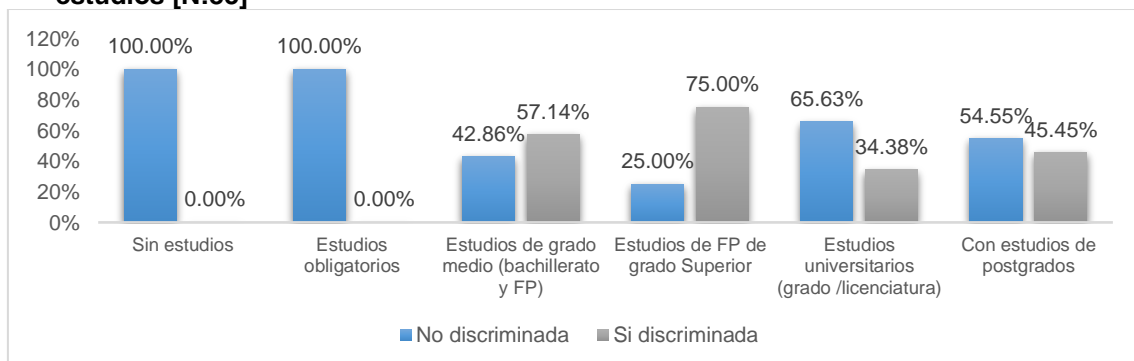
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El análisis conjunto de las dos gráficas anteriores pone de manifiesto que en los entornos laborales las mujeres sufren más comportamientos discriminatorios relacionados con su identidad de género, que por la doble discriminación que sufren.

## 2) Discriminación por razón de género y/o orientación sexual, por nivel de estudios.

Son las mujeres con títulos superiores de FP las que presentan un mayor grado de discriminación por el hecho de ser mujeres (75%), seguidas de las mujeres con estudios de postgrado (45,45%).

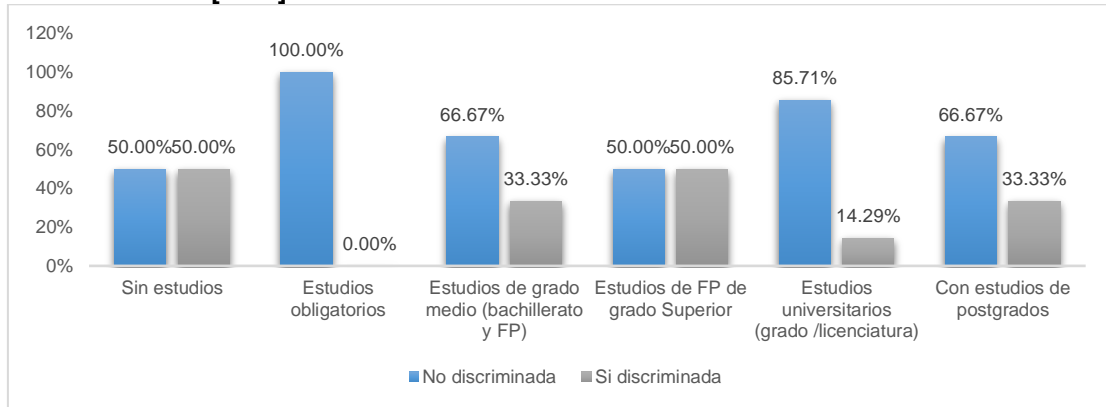
**Gráfica 123: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia la mujer, por nivel de estudios [N:83]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Sin embargo, los comportamientos discriminatorios por ser mujer lesbiana presentan sus mayores niveles en las mujeres sin estudios (50%) y con FP de grado superior (50%).

**Gráfica 124: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia la mujer lesbiana, por nivel de estudios [N:69]**



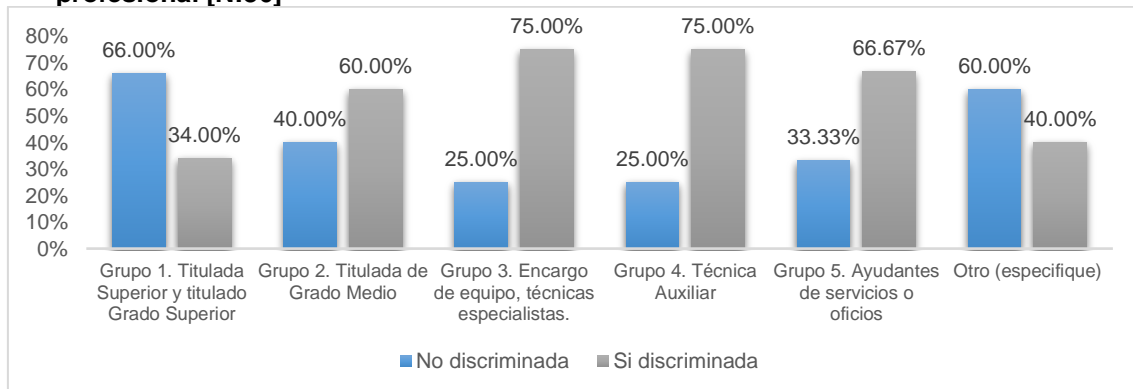
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, cabe señalar que en todos los niveles educativos los comportamientos discriminatorios se dirigen más a las participantes por el hecho de ser mujer que por el hecho de ser una mujer lesbiana.

### 3) Comportamientos discriminatorios hacia la mujer por razón de género y/o orientación sexual, por categoría profesional.

Los mayores porcentajes de comportamientos discriminatorios los han sufrido las participantes de las categorías profesionales 3 y 4 (75%). A partir de ese nivel, a medida que aumenta el grupo profesional disminuye el nivel de comportamientos discriminatorios a las que se enfrentan las mujeres en sus entornos laborales. Un 34% de comportamientos discriminatorios entre las mujeres de la categoría 1, que cuentan con información y formación suficiente para hacer frente a estos comportamientos discriminatorios, se considera un porcentaje muy alto.

**Gráfica 125: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia la mujer, por categoría profesional [N:86]**

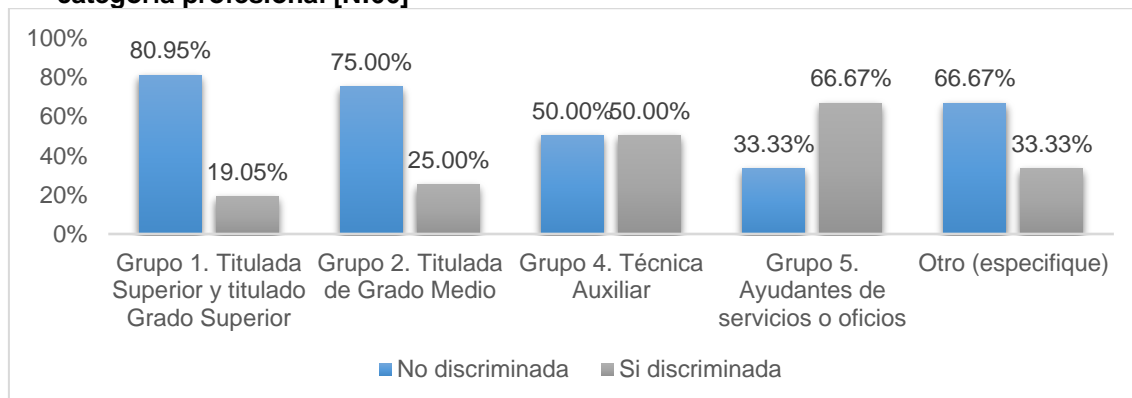


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.



Por otro lado, las tasas más altas de comportamientos discriminatorios por el hecho de ser una mujer lesbiana se encuentran en el Grupo 5 con un 66,67% de mujeres y un 50% de participantes del grupo 4 que han sido víctimas de comportamientos discriminatorios por ser mujer lesbiana. Cabe resaltar que a esta pregunta no ha contestado ninguna participante de la categoría 3 y por eso no hay datos sobre dicho grupo.

**Gráfica 126: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia la mujer lesbiana, por categoría profesional [N:66]**



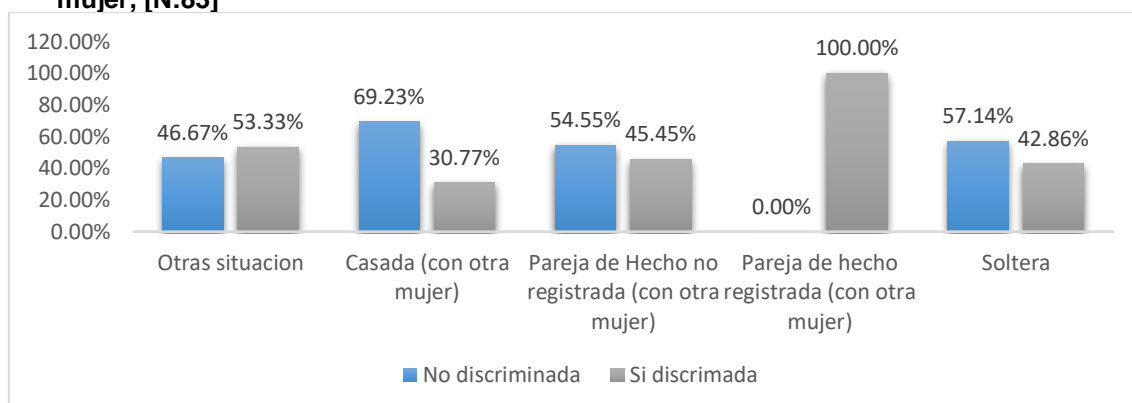
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente, las tasas de comportamientos discriminatorios hacia la mujer lesbiana representan una tasa mucho menor que los comportamientos que sufren las participantes por el hecho de ser mujer.

#### 4) Comportamientos discriminatorios hacia la mujer por razón de género y/o orientación sexual, por estado civil.

El análisis de los comportamientos discriminatorios muestra que el 100% de las mujeres lesbianas registradas con otras mujeres han sido discriminadas.

**Gráfica 127: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia ellas por el hecho de ser mujer, [N:83]**

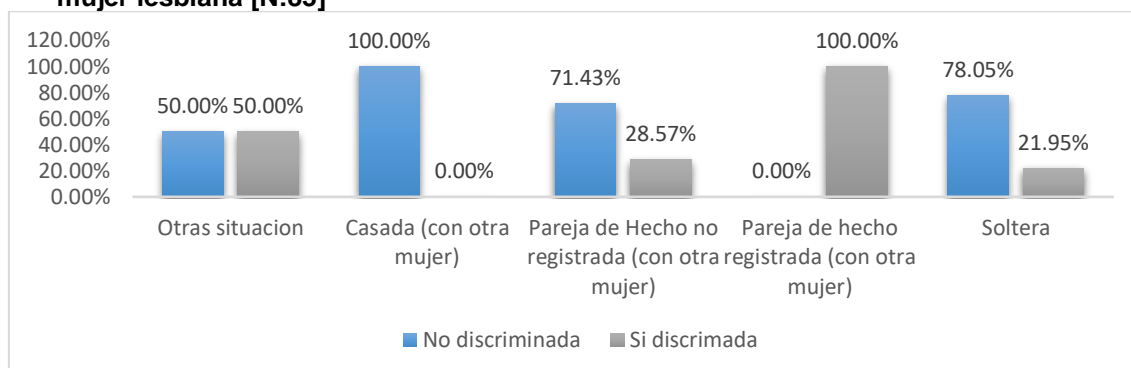


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, en relación con los comportamientos discriminatorios por ser mujer lesbiana, llama la atención que ninguna mujer casada con otra mujer haya sido discriminada. Al

profundizar en este dato se observa que este hecho se debe a que el 100% de las personas que han contestado a esta pregunta son mujeres invisibles en su puesto de trabajo.

**Gráfica 128: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas existen comportamientos discriminatorios hacia ellas por el hecho de ser mujer lesbiana [N:83]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

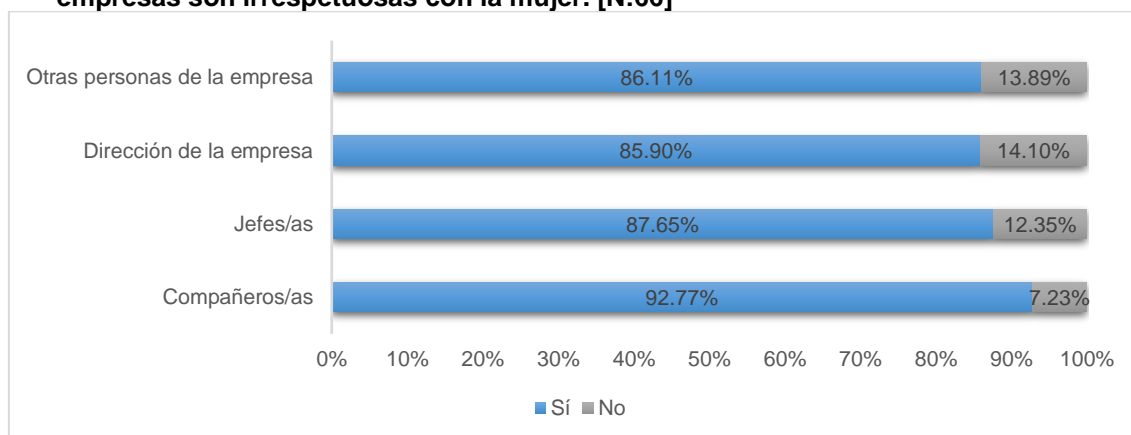
Una vez más en análisis comparativo de las dos gráficas permite comprobar que las participantes sufren mayor porcentaje de comportamientos discriminatorios por el hecho de ser mujeres que por el hecho de ser mujer lesbiana.

## 5) Percepción del trato recibido por las participantes en función de su identidad de género y orientación sexual.

Al ahondar en estos comportamientos discriminatorios hacia las participantes por su identidad de género y su orientación sexual, se puede observar que la mayoría de las participantes han afirmado que las personas de su entorno son respetuosas con ellas, aunque trabajen en espacios, en ocasiones, discriminatorios. Este hecho está en coherencia con los testimonios aportados por mujeres que afirman que tuvieron una respuesta positiva por parte de sus compañeros de trabajo cuando visibilizaron su orientación sexual.

Si bien hay que señalar que las personas más respetuosas con la orientación sexual de las participantes son las más cercanas: sus compañeros/as (92,77%), seguidos de sus jefes/as (87,65%).

**Gráfica 129: Distribución porcentual de participantes que consideran que en sus empresas son irrespetuosas con la mujer. [N:66]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

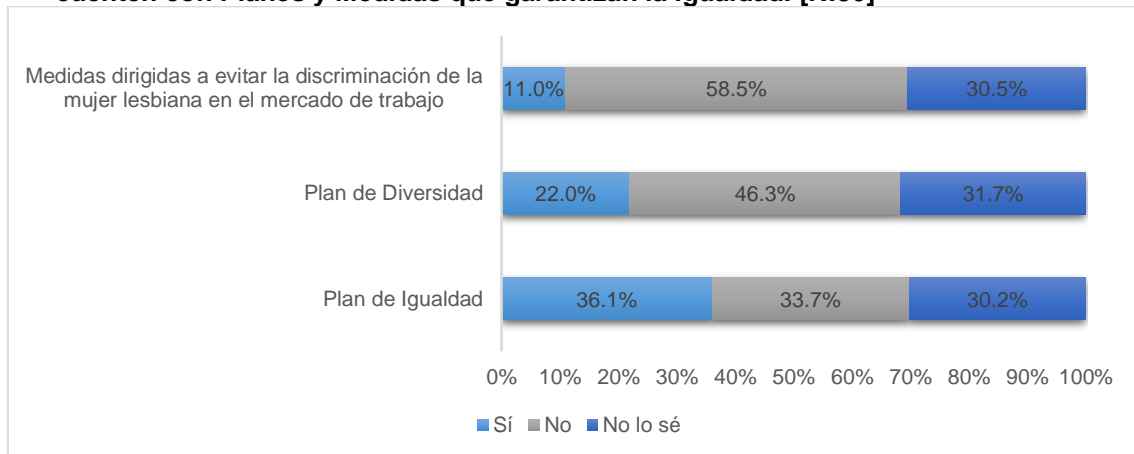
No obstante que la mayoría sean respetuosos/as con ellas no evita que éstas sean discriminadas por su orientación sexual y/orientación, así como que existan mujeres que viven esta falta de respeto, tal y como se deduce de sus comentarios: *“Es sutil, son cosas poco perceptibles pero que existen, los hombres se ayudan entre ellos...”* *“He tenido jefes que no me han respetado”* *“La dirección muestra una actitud muy paternalista.”* *“A veces hay superiores que se toman confianzas”*.

### **8.2.9 Análisis de la implementación de planes de igualdad y diversidad en las empresas.**

Son muchas las empresas de la Comunidad de Madrid que tienen planes de igualdad en sus organizaciones, así como implantadas medidas dirigidas a garantizar la diversidad de todas las personas, sea cual sea su orientación sexual, pero que según las participantes: *“que una empresa tenga planes o medidas no significa que lo cumpla, aunque la ley obligue a ello. Hacen falta inspecciones del cumplimiento de estos planes empresariales”*.

En este contexto hay que señalar que solo un 33,7% de las empresas donde trabajan las participantes cuentan con un Plan de igualdad. Sin embargo, que exista, no significa que esté implementado como afirma una de las participantes: *“No lo cumplen, el plan de igualdad establece por ejemplo que deberían darnos ropa de acuerdo al sexo, me dan chandals de hombre y como pantalón corto un bañador de hombre con braguero año tras año, esto no pasa en todos los polideportivos”*.

**Gráfica 130: Distribución porcentual de empresas donde trabajan las participantes que cuenten con Planes y Medidas que garantizan la igualdad. [N:86]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

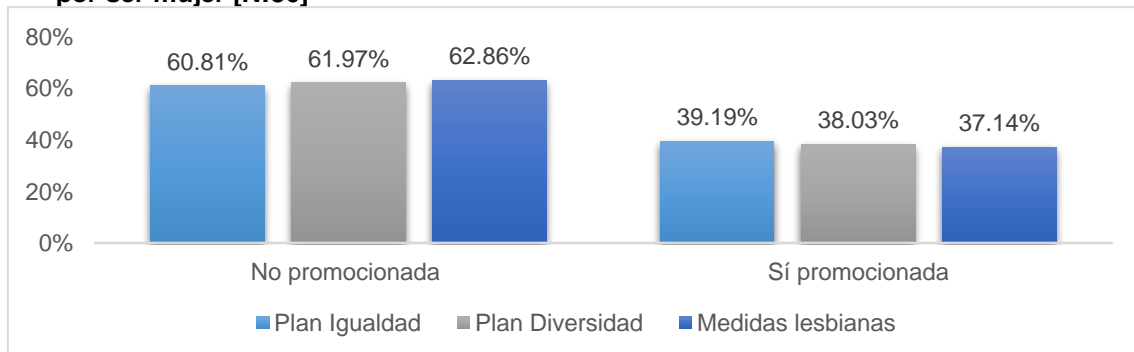
Solo un 11,0% de las empresas cuentan con medidas dirigidas al colectivo de lesbianas y solo un 22,0% un plan de diversidad. Sin embargo, es muy significativo el porcentaje de mujeres que no conocen si en sus organizaciones hay medidas o planes dirigidos a garantizar la igualdad de oportunidades de toda la plantilla.

A continuación, se realiza un análisis comparativo entre la discriminación que las mujeres sufren en su acceso al empleo, en su promoción, en su entorno laboral, en situaciones de despido y en la brecha salarial en función de si cuentan con planes de igualdad, planes de diversidad y discriminación en el entorno laboral.

### 1) Análisis de la relación entre los planes y medidas de igualdad y diversidad y la discriminación en la promoción en las empresas.

El análisis de la gráfica siguiente pone de manifiesto que 60% de las mujeres que han sido discriminadas por el hecho de ser mujer en procesos de promoción contaban en sus organizaciones con Planes de igualdad y diversidad, así como de medidas dirigidas a luchar contra la discriminación de la mujer lesbiana.

**Gráfica 131: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en procesos de promoción en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer [N:86]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

De acuerdo con estos datos, no se puede obviar que las herramientas y medidas puestas en marcha para evitar la discriminación no son efectivas en relación con un ascenso en

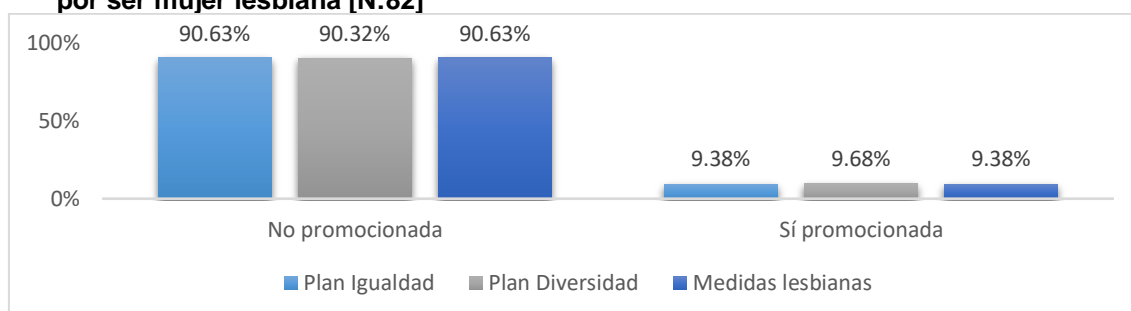
igualdad de condiciones con un hombre. Los hombres siguen ocupando una posición privilegiada en la trayectoria laboral que desempeñan, lo cual afecta de manera sumamente negativa a las mujeres. Por lo tanto, las mujeres lesbianas, además de lidiar con su vulnerabilidad hacia la discriminación por orientación sexual, también habrán de hacerlo desde una perspectiva de género.

La discriminación por género subyace en las siguientes causas:

- ✓ **Maternidad:** Las mujeres se enfrentan a mayores límites y barreras a la hora de promocionar frente a los hombres. Los prejuicios derivados del impacto que la maternidad tiene en las mujeres soslaya su oportunidad de crecer profesionalmente.
- ✓ **Cuidados:** Los cuidados están profundamente feminizados. La desigualdad de género también ha forzado que sobre la mujer recaiga el peso de cuidar de sus hijas/os, así como de sus madres/padres o familiares dependientes. Esta discriminación estructural, fundamentada en la heteronormatividad y sistema patriarcal que se ha referenciado en el capítulo 4 de este estudio, provoca que las personas responsables de decidir quién asciende y quién no (y que en la mayoría de los casos son hombres), se decanten antes por los hombres en detrimento de las mujeres. Únicamente la implementación de políticas efectivas de conciliación entre hombres y mujeres pueden asegurar la no discriminación de las mujeres frente a los hombres en relación con los cuidados (y en la responsabilidad forzada que recae sobre ellas).
- ✓ **Visión profesional machista:** El privilegio masculino en el mundo laboral pasa por comprender que los hombres son más capaces de liderar y gestionar proyectos, mientras que a las mujeres se les observa como personas débiles menos capacitadas. Esta concepción mina las posibilidades de crecimiento profesional de las mujeres, solo por el simple hecho de serlo.
- ✓ **Evaluación del desempeño asimétrica:** las mujeres, a diferencia de los hombres, tienen que demostrar el doble de esfuerzo a la hora de hacer valer su perfil profesional. El privilegio masculino hace que la evaluación que habitualmente realiza una empresa hacia sus trabajadores sea más crítico con las mujeres, lo cual limita nuevamente sus posibilidades de ascenso.

Del mismo modo más del 90% de las participantes que consideran no haber promocionado a un puesto de trabajo por el hecho de ser mujer lesbiana también contaba con estos planes en las empresas, tal y como se demuestra en la siguiente gráfica.

**Gráfica 132: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en procesos de promoción en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer lesbiana [N:82]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

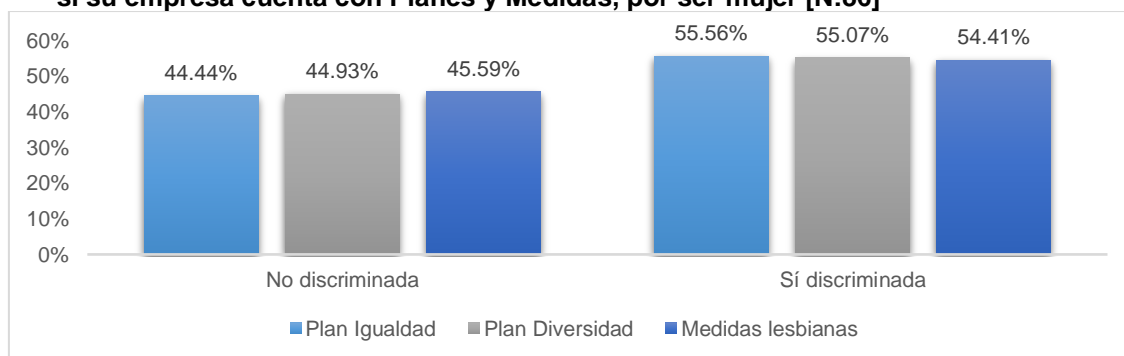
Por tanto, se puede afirmar que la existencia de planes de igualdad, de diversidad y medidas concretas no impide la discriminación en los procesos de participación ni de las mujeres, ni de las mujeres lesbianas.

En este contexto, se hace visible que las mujeres lesbianas tienen que lidiar con el miedo a la discriminación, prejuicios y estereotipos que puedan afectar a su trayectoria profesional, en conjunción con los factores que limitan las posibilidades de crecimiento profesional de las mujeres (maternidad, cuidados, visión profesional machista...). En este supuesto se observa la poca eficacia de los planes de igualdad, diversidad y medidas implementadas por las empresas en las que trabajan mujeres lesbianas (tanto visibles como no), puesto que la discriminación múltiple continúa siendo uno de los principales motivos que frenan sus aspiraciones.

## 2) Análisis de la relación entre los planes y medidas de igualdad y diversidad y la discriminación en el entorno laboral.

La mayoría de las personas que fueron discriminadas en su entorno de trabajo por ser mujer contaban con planes estratégicos dirigidos a combatir estas discriminaciones. No se aprecia una diferencia significativa entre las diversas medidas identificadas: se ha reportado un índice del 55,56% de mujeres discriminadas que trabajan en empresas con un Plan de Igualdad, un 55,07% en relación con Planes de Diversidad y un 54,41% en empresas con medidas específicas para lesbianas.

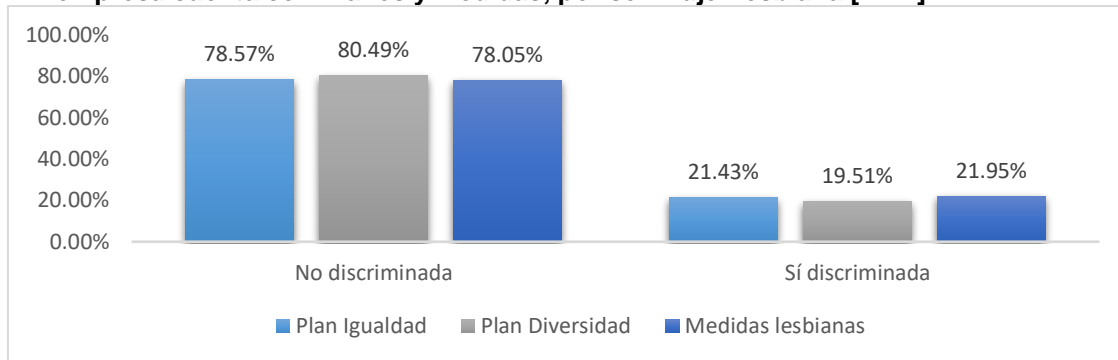
**Gráfica 133: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en relación con situaciones de discriminación en su entorno de trabajo en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer [N:86]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, hay que señalar que la existencia de más del 75% de las mujeres no discriminadas por ser mujer lesbiana contaba con estos documentos estratégicos. Comparando ambas gráficas, se aprecia que los planes y medidas implementadas no están combatiendo de forma efectiva la discriminación por género, y que, en otros casos, ni tan siquiera existen, lo cual profundiza en la vulnerabilidad de las mujeres hacia la discriminación.

**Gráfica 134: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en relación con situaciones de discriminación en su entorno en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer lesbiana [N:42]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

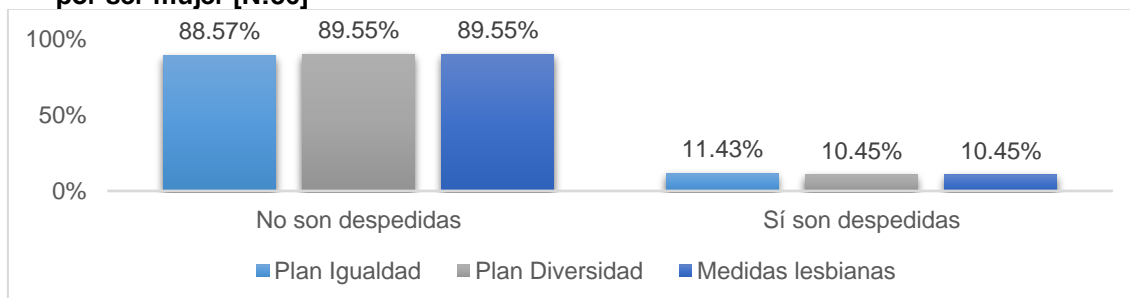
Tal y como trasladaron las personas expertas consultadas a lo largo del trabajo de campo de este estudio, los planes y herramientas puestas en marcha para asegurar la igualdad en general y combatir la discriminación múltiple en particular deben asegurar a todos los efectos:

- ✓ Formación dirigida a poner en valor los beneficios derivados de un entorno laboral diverso y heterogéneo.
- ✓ Puesta en marcha de coaching y métodos participativos que generen sinergias entre las mujeres y las empodere en su ámbito profesional.
- ✓ Guías y protocolos de conducta que hagan factible un clima laboral de tolerancia cero con las actitudes machistas y homófobos.
- ✓ Amonestaciones y sanciones graves con los discursos de odio, incluyendo el despido procedente por dicho motivo.

### 3) Análisis de la relación entre los planes y medidas de igualdad y diversidad y la discriminación en el despido

Más del 85% de las participantes que afirmaron no ser despedidas cuentan con estos planes estratégicos en sus compañías, si bien hay que destacar que más de un 10% de las participantes discriminadas en el proceso de despido por ser mujer, no disponen de ellos.

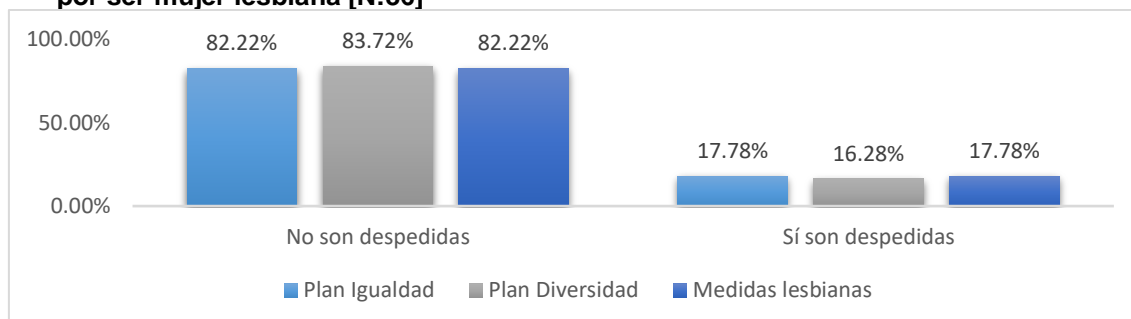
**Gráfica 135: Distribución porcentual de la discriminación de situaciones de despido que tienen las participantes en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer [N:86]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El índice de personas discriminadas en situaciones de despido por la doble discriminación de ser mujeres lesbianas aumenta hasta más del 16%, tal y como se refleja el siguiente gráfico.

**Gráfica 136: Distribución porcentual de la discriminación de situaciones de despido que tienen las participantes en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer lesbiana [N:86]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En los casos de despido improcedente, se ha de asegurar en todo momento que las mujeres en general, y las mujeres lesbianas en particular, tengan toda la información al alcance de su mano para denunciar la vulneración de sus derechos. De acuerdo con las personas expertas entrevistadas, existe un gran desconocimiento relativo a los cauces legales y herramientas de denuncia disponibles (tanto a nivel de derecho laboral como sindical), lo cual profundiza en la indefensión de las personas que son despedidas por su género y/o orientación sexual.

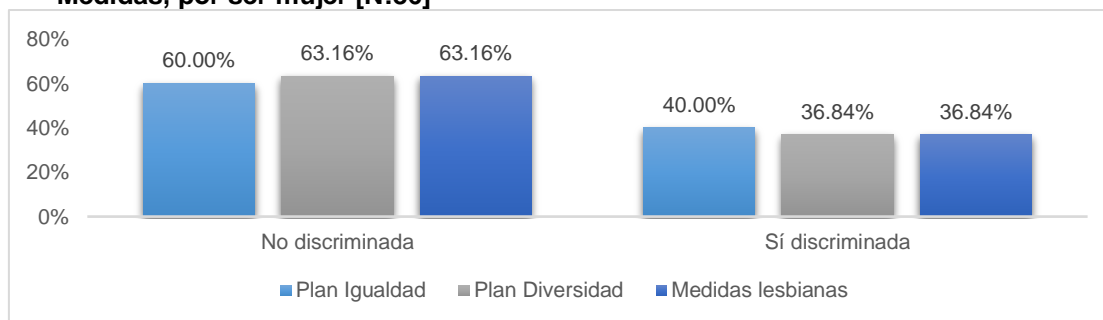
Para combatir estos casos de discriminación múltiple, es necesario la puesta en marcha de herramientas pedagógicas que orienten e informen a las empleadas en relación con sus derechos. Una buena práctica identificada radica en aquellas empresas que, durante la primera semana de trabajo, detallan no solo las obligaciones, sino también los derechos de las personas trabajadoras.

#### **4) Análisis de la relación entre los planes y medidas de igualdad y diversidad y la brecha salarial.**

En relación con la brecha salarial hay que señalar que, más del 60% de las empresas de las participantes que no fueron discriminadas, contaban con planes y medidas estratégicas. Además, las mujeres en empresas con planes de igualdad que afirman haber sufrido brecha salarial son más del 40%.



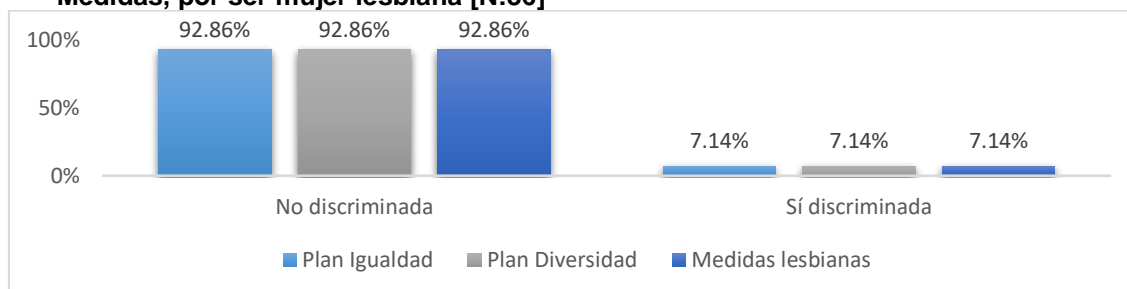
**Gráfica 137: Distribución porcentual de la discriminación de situaciones de brecha salarial que tienen las participantes en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer [N:86]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, más del 90% de las mujeres que afirman no haber sido discriminadas en su salario por el hecho de ser mujer lesbiana cuentan con estos planes estratégicos.

**Gráfica 138: Distribución porcentual de la discriminación de situaciones de brecha salarial que tienen las participantes en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer lesbiana [N:86]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El nivel de discriminación relacionado con la desigualdad salarial es sustancialmente más fuerte en las mujeres en general que en las mujeres lesbianas. Es decir, se observa que la desigualdad salarial afecta a priori a las mujeres, en un contexto de privilegio sobre los hombres.

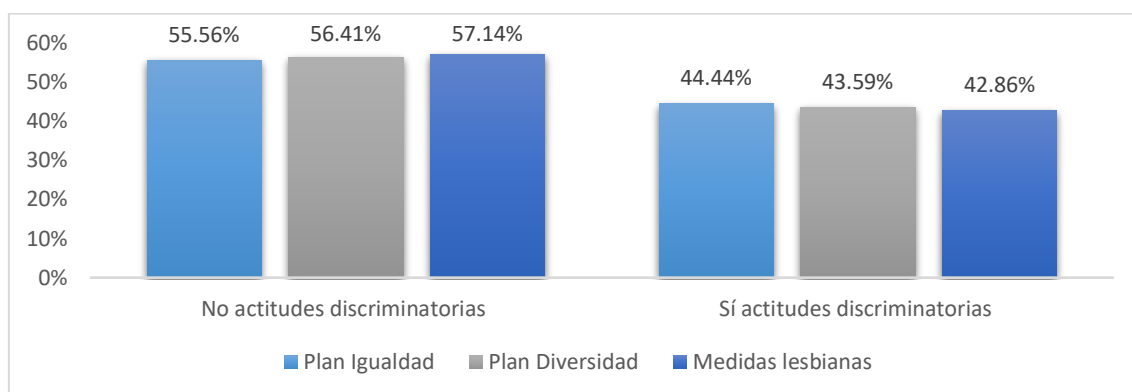
Por otro lado, combatir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres que desempeñan una misma tarea es clave para asegurar la igualdad e inclusividad de todas las personas trabajadoras. Además, según las personas expertas consultadas, se recuerda que la discriminación relativa a la brecha salarial puede ser:

- ✓ **Directa:** mujeres que por su género perciben menos salario que sus compañeros.
- ✓ **Indirecta:** mujeres que no pasan de media jornada a jornada completa en comparación con el resto, o perciben unas condiciones laborales en salario y jornada inferior a las de los hombres.

## 5) Análisis de la relación entre los planes y medidas de igualdad y diversidad y las actitudes discriminatorias en el entorno de trabajo.

Más del 42% de las mujeres que no han sufrido actitudes discriminatorias contaban con estos documentos estratégicos, tal y como se observa en la siguiente tabla. En relación con las actitudes discriminatorias hacia las mujeres, identificadas por las mujeres participantes, en torno a un 42-44% contaba con herramientas, medidas y planes.

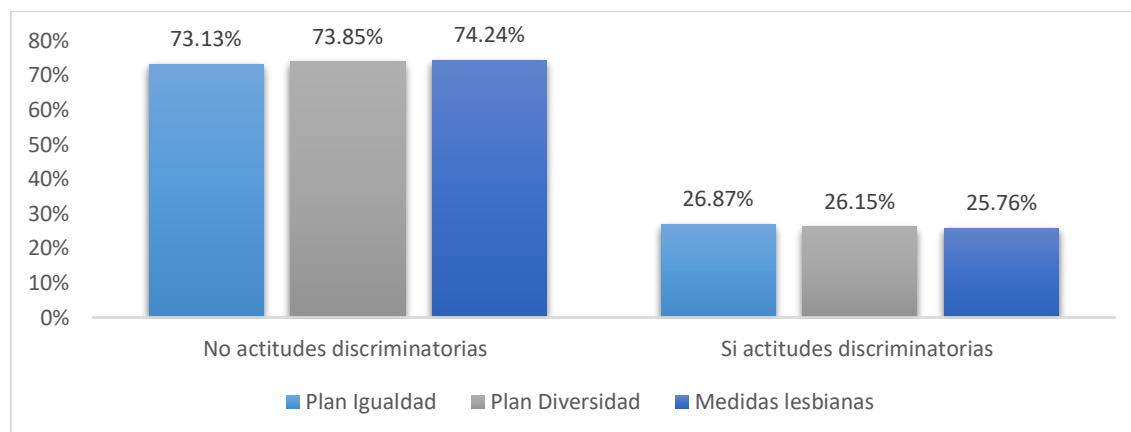
**Gráfica 139: Distribución porcentual de la discriminación de las actuaciones discriminatorias que sufren las participantes en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer [N:81]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Del mismo modo en torno al 26% de las participantes que trabajan en empresas con estos planes han sufrido actitudes discriminatorias por ser mujeres y lesbianas en relación al despido.

**Gráfica 140: Distribución porcentual de la discriminación de situaciones de despido que tienen las participantes en función de si su empresa cuenta con Planes y Medidas, por ser mujer lesbiana [N:66]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Una vez realizado este análisis detallado sobre la discriminación que la mujer sufre en el mercado laboral se puede afirmar que la discriminación múltiple que afrontan las mujeres lesbianas por su género y orientación sexual se hace patente en el conjunto de las medidas observadas hasta ahora. En cualquier caso, la discriminación primaria (por ser mujer), supone la base para que aumente la desventaja estructural de las mujeres sobre los

hombres en múltiples facetas: promoción laboral, ambiente de trabajo machista, despidos improcedentes, brecha salarial... En el marco de este estudio, además se muestra que la invisibilización de muchas mujeres lesbianas ha generado que el motivo de discriminación principal esté fundamentado en su género. Nos referimos a aquellas mujeres que no han compartido su orientación sexual con el resto de las personas que integran la organización y, por ello, sufren las consecuencias de la desigualdad de género. No obstante, estas mujeres también tienen que lidiar con las causas que les fuerzan a ocultar su identidad lésbica, profundizando así su inseguridad profesional y desigualdad.

Los planes y medidas que aseguren la igualdad han de ser implementados de forma efectiva. Para ello, la formación resulta un elemento clave, así como la elaboración de espacios participativos que cohesionen a las personas trabajadoras en un ambiente de trabajo equitativo en funciones y diverso en contexto. Además, las empresas han de adoptar una normativa interna que proteja a todas las personas trabajadoras del machismo y de la homofobia, asegurando la no indefensión de las personas trabajadoras. En relación con este último aspecto, se recuerda que informar a las personas trabajadoras sobre sus derechos y empoderarlas resulta un aspecto clave.

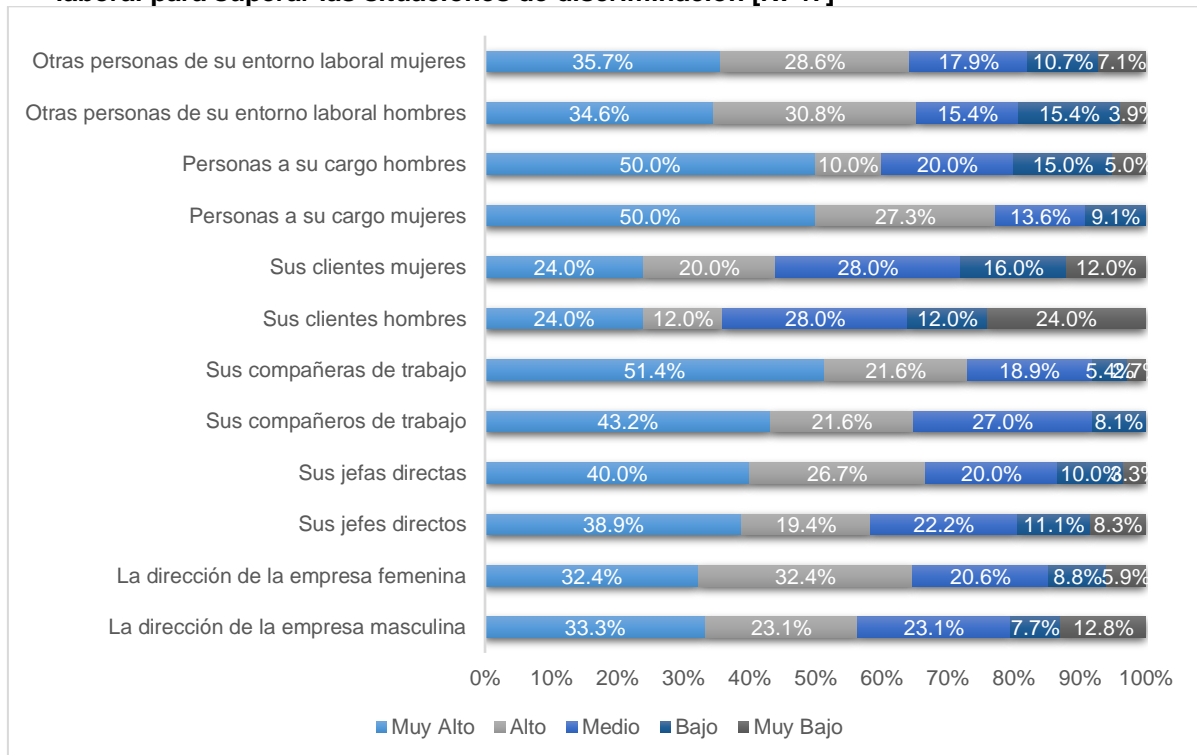
### **8.2.10 El apoyo recibido de las mujeres lesbianas trabajadoras por las personas que integran la organización empresarial.**

El apoyo por parte de las personas que integran una organización resulta clave para combatir las discriminaciones múltiples y generar un ambiente de trabajo inclusivo e integrador. De no ser así, las personas discriminadas pueden sentirse solas y sin apoyo emocional alguno, lo cual genera consecuencias psicológicas negativas para las mujeres trabajadoras, así como su inseguridad laboral, falta de empoderamiento e inestabilidad.

En el marco de este estudio, existen más aportaciones positivas que negativas en relación con los apoyos cosechados: *“Somos 700 personas en la empresa, algún Primitivo habrá, pero realmente el 90% de la plantilla incluyendo a jefes, apoyan totalmente todo tipo de diversidad... Sé que mi entorno laboral en el caso de que las hubiese, me ayudaría en todo lo que necesitase”*.

De acuerdo con la siguiente gráfica, las compañeras de trabajo son las que más apoyos despiertan, seguidas de las personas que tienen a su cargo, independientemente de que sean hombres o mujeres (en el caso de aquellas mujeres que las tienen), representando más de un 50% de apoyo muy alto. Adicionalmente, las jefas y jefes también representan un apoyo considerable. En contraste, las personas que menos apoyos despiertan son los clientes de las mujeres lesbianas trabajadoras en general, y el de los clientes hombres en particular.

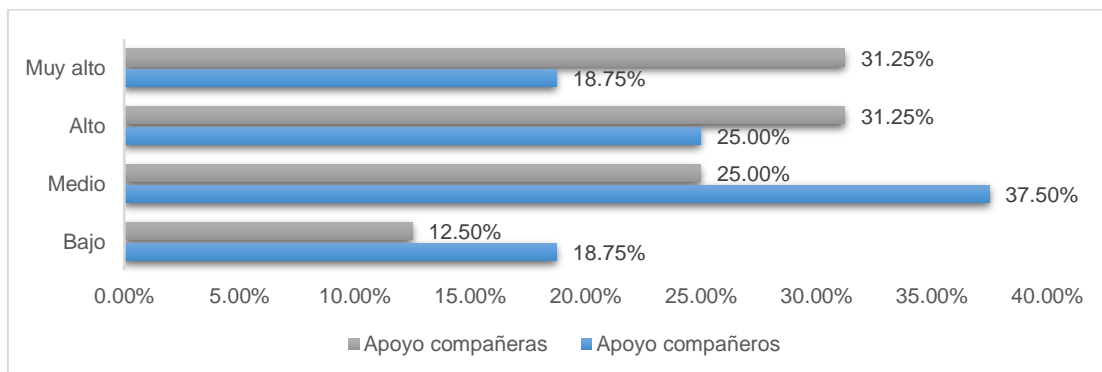
**Gráfica 141: Distribución porcentual del grado de apoyo ofrecido por parte del entorno laboral para superar las situaciones de discriminación [N: 47]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Realizando un análisis más detallado que explore el grado de apoyo ofrecido por compañeros y compañeras de trabajo a las participantes del estudio que han sufrido discriminación por ser mujer, las compañeras de trabajo son las que más apoyo ofrecen en comparación con los hombres. Este dato refleja el respaldo, sensibilización, solidaridad y unión que existe entre las mujeres trabajadoras en contextos de discriminación. En cualquier caso, no se puede obviar que las participantes víctimas de la discriminación por ser mujer han identificado a sus compañeros de trabajo hombres con un grado de apoyo muy alto del 18,75% y un grado de apoyo alto del 25%, lo cual constata un dato positivo en relación con la implicación del hombre en la lucha por la igualdad en el ámbito laboral.

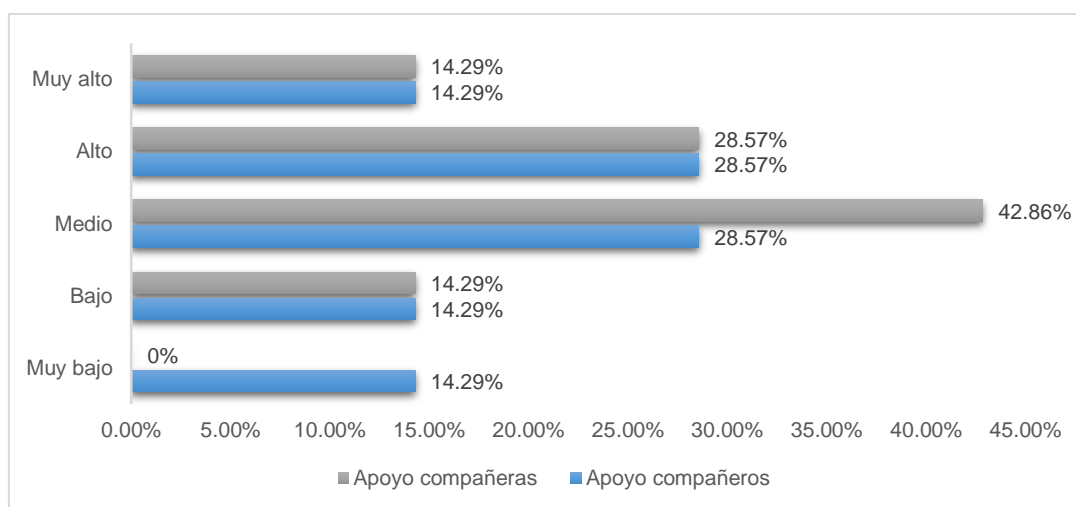
**Gráfica 142: Distribución porcentual del grado de apoyo ofrecido por compañeros y compañeras a personas que han sido discriminadas en el trabajo por ser mujer [N: 16]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

En el caso de las participantes en el estudio que han sido víctimas de la discriminación laboral por ser mujer lesbiana (7 personas), el grado de apoyo de compañeros y compañeras de trabajo es menor. Es decir, las participantes que han identificado sentirse discriminadas tanto por su género como por su orientación sexual han encontrado menos apoyos en su entorno laboral en comparación con las víctimas de la discriminación por ser mujer. Nuevamente este dato pone de relieve la discriminación múltiple que sufren las mujeres lesbianas, así como la necesidad de impulsar entornos laborales inclusivos con la diversidad.

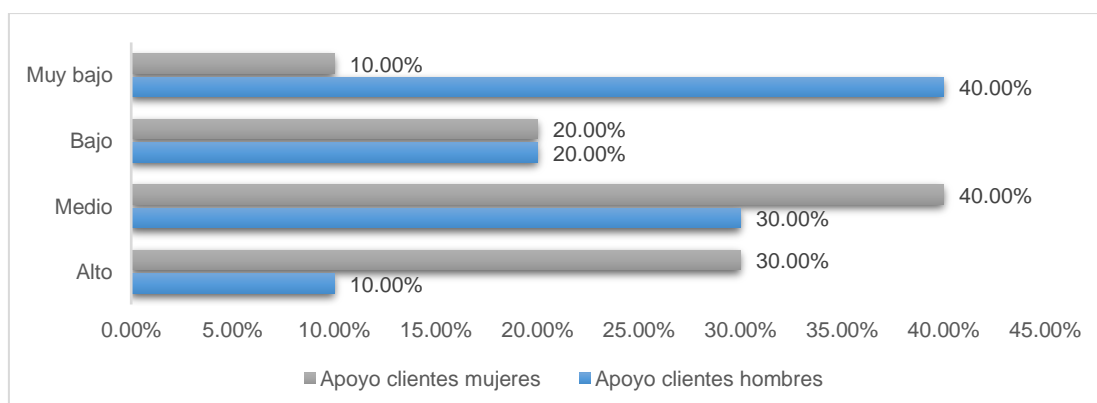
**Gráfica 143: Distribución porcentual del grado de apoyo ofrecido por compañeros y compañeras a personas que han sido discriminadas en el trabajo por ser mujer lesbiana [N: 7]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Habiendo identificado a los clientes como las personas que prestan menos apoyo, a continuación, se profundiza en el impacto que han tenido entre las personas participantes en el estudio víctimas de la discriminación. En el caso de las personas que han sufrido discriminación en el trabajo por el hecho de ser mujer se identifica que el grado de apoyo es bajo - muy bajo para los clientes hombres en comparación con las mujeres.

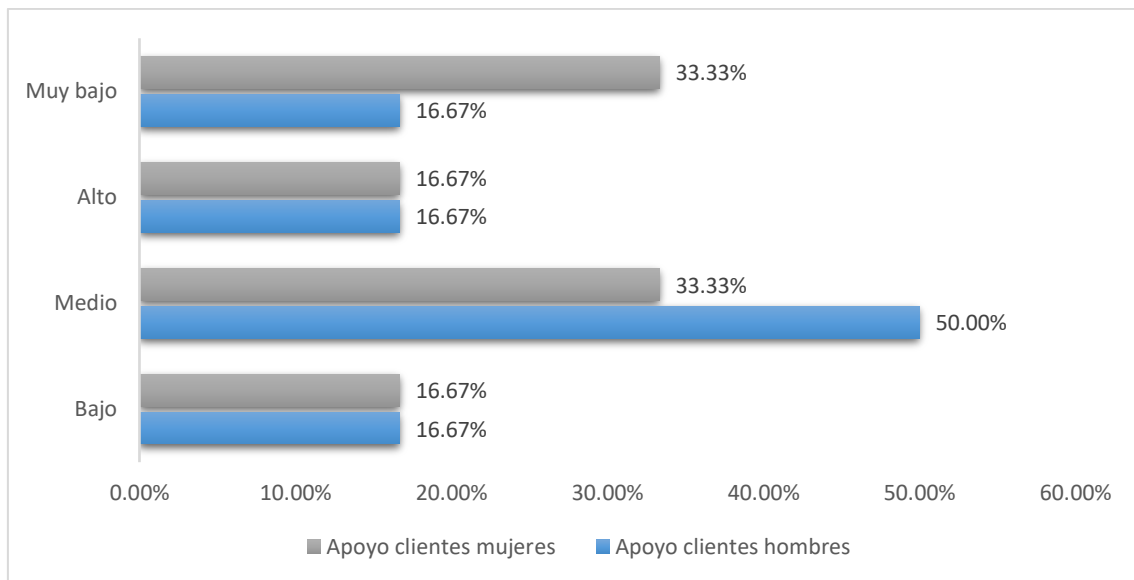
**Gráfica 144: Distribución porcentual del grado de apoyo ofrecido por clientes a personas que han sido discriminadas en el trabajo por ser mujer [N: 10]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Sin embargo, cuando se analiza el dato de las personas que han sufrido discriminación por ser mujer y lesbiana se observa que el grado de apoyo de los clientes hombres mejora en comparación con el de las personas que han sufrido discriminación por ser mujer. La muestra de participación no es lo suficientemente alta como para poder profundizar en dicho análisis, si bien pone de manifiesto que en todos los casos los hombres prestan un apoyo menor a las mujeres.

**Gráfica 145: Distribución porcentual del grado de apoyo ofrecido por clientes a personas que han sido discriminadas en el trabajo por ser mujer lesbiana [N: 6]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El machismo y la homofobia que está presente en los espacios laborales, también se hace visible en la calle, tal y como se analiza en el próximo capítulo. Por ello, a pesar de que muchas mujeres lesbianas cuenten con un ambiente de trabajo inclusivo y con el respaldo emocional y afectivo de las personas que integran la organización, han de enfrentarse a situaciones en las que personas ajenas a su ámbito laboral (como los clientes), hacen visible una actitud machista y homófoba.

En los puntos de encuentro con los clientes, que pueden ser, desde una sala de reuniones de su propia empresa (o de la del cliente con el que se desea establecer un vínculo comercial) hasta una cafetería, las mujeres lesbianas han de lidiar con perfiles que no son necesariamente tolerantes con la igualdad de género y la diversidad.

En estos casos, se generan tres consecuencias principales:

- ✓ **Invisibilidad:** algunas mujeres lesbianas optan por invisibilizar de forma estricta cualquier alusión a su orientación sexual, como por ejemplo en el caso de la vida en pareja. De esta forma, muchas se ven obligadas a mentir en los espacios de encuentro en los que se habla de aspectos relacionados con la vida íntima de las personas. Por ejemplo, a lo largo de una comida de trabajo, mujeres lesbianas participantes en el estudio han reportado que no son sinceras con aspectos ligados a su intimidad cuando se les pregunta por su vida personal.
- ✓ **Indefensión:** muchas mujeres se sienten indefensas cuando tienen que tratar con clientes que mantienen un discurso agresivo, hipermasculino y en algunos casos, son

víctimas de agresiones verbales e incluso físicas de carácter sexual. El carácter machista y masculinizado de muchos nichos laborales provoca la indefensión de las mujeres que están desempeñando su trabajo en relación con ellos.

- ✓ **Estrés:** la necesidad de obtener una fuente de ingresos a través de un vínculo comercial y/o colaborativo con un cliente, o el miedo a perderlo, hace que muchas mujeres lesbianas tengan que soportar comentarios machistas y homófobos por parte de sus clientes, especialmente masculinos.

De acuerdo con los testimonios trasladados por las personas expertas consultadas, las empresas han de extender medidas que hagan factible la igualdad entre hombres y mujeres a toda la organización, incluidos los clientes. Ello implica que los acuerdos comerciales, proyectos y tareas se realicen bajo un código de colaboración que integra la igualdad y diversidad en sus principios.

La innovación social que supone generar un tejido empresarial que combina la eficacia de las personas trabajadoras con clientes comprometidos en la lucha por la igualdad genera amplias ganancias socioeconómicas para todas las partes implicadas, tal y como han constatado personas expertas en el campo del ámbito empresarial. En este caso, han de ser discriminadas de forma positiva las relaciones con clientes que cumplan con un compromiso de tolerancia cero hacia el machismo o la homofobia.

Por último, cabe mencionar que también se ha señalado a lo largo del estudio la necesidad de generar empresas certificadas con una distinción del cumplimiento efectivo de la igualdad y diversidad, tanto entre las personas trabajadoras como con clientes y proveedores.

## IX. ANÁLISIS DE LA INVISIBILIDAD Y DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER LESBIANA EN LA SOCIEDAD MADRILEÑA.

*“Tengo un conflicto con esto, por un lado, considero que todos deberíamos darnos visibilidad para impulsar la normalización de la diversidad sexual, pero por otro considero que, si realmente la homosexualidad es algo normal no habría que identificarse como tal. Es decir, al igual que una persona heterosexual no dice que es heterosexual, una persona con otra orientación sexual tampoco tendría que decirlo y ambas deberían poder hablar de sus parejas y de sus sentimientos, sin la etiqueta de su orientación sexual, sin tener que ser discriminada por este hecho”*

*Testimonio anónimo.*

El impacto de la sociedad patriarcal española y los estereotipos que siguen existiendo sobre las mujeres dificultan que las lesbianas puedan expresar libremente su sexualidad y mostrarse como son, libres de prejuicios en la sociedad en la que viven. A lo largo de este capítulo se podrá comprobar cómo la sociedad ha normalizado determinados comportamientos, actividades y tratos despectivos del hombre hacia la mujer en general (*“el tocamiento del culo de la mujer por un hombre”*) y hacia la mujer lesbiana en concreto (insinuaciones sexuales insistentes de hombres a parejas de mujeres para que mantengan relaciones con ellos). Este hecho tiene un impacto directo en la infra-denuncia y perpetúa la continuidad de estas acciones. Y ante la continua reiteración de estas situaciones, un porcentaje significativo de mujeres lesbianas optan por ocultar su orientación sexual en el espacio público. Testimonios de mujeres lesbianas afirman *“no podemos mostrar nuestros sentimientos en público porque no están normalizados, nos miran con malas caras, nos miran de manera lasciva, nos insultan, nos hacen insinuaciones sexuales”*. Y para evitar ser discriminadas, muchas optan por invisibilizarse y vivir su sexualidad, únicamente, en el ámbito privado, aunque cuenten con redes de apoyo.

Ante esta situación, en este capítulo se presenta el análisis de la situación que las mujeres lesbianas viven en la sociedad estructurándose en:

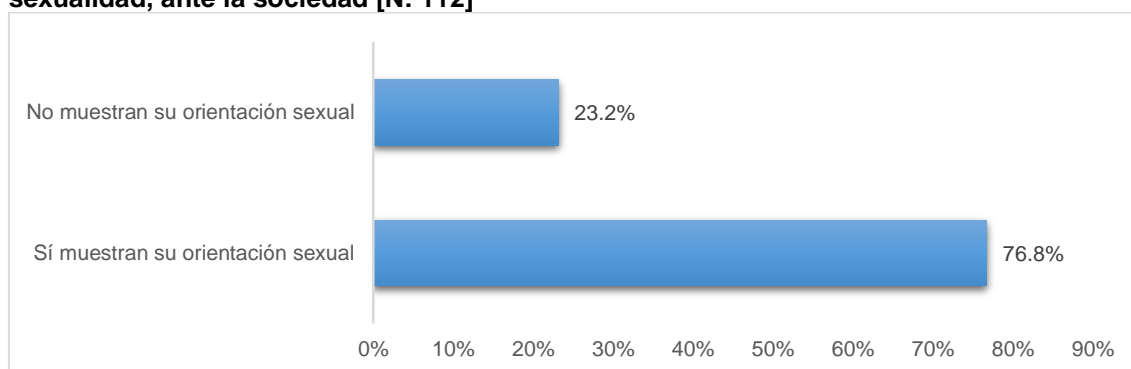
- ✓ La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad.
- ✓ La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en la sociedad.
- ✓ El apoyo recibido por las lesbianas por parte de la sociedad.

### 9.1 La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad.



Aunque este estudio pone de manifiesto que un 23,2% de las mujeres lesbianas muestran abiertamente su orientación sexual en la sociedad madrileña, no se puede obviar que todavía no se ha logrado normalizar la diversidad sexual. Este hecho está íntimamente relacionado con los estereotipos de género y no solo porque éstos niegan el deseo sexual de las mujeres y rechazan que dos mujeres puedan sentirse atraídas entre ellas, sino también porque muchas mujeres necesitan pasar por un proceso de empoderamiento antes de hacerse visibles en algún aspecto de su vida (mostrar su orientación sexual, posicionarse para ocupar un puesto de dirección, formar parte de la vida política, etc.). En coherencia con este aspecto, según las participantes de este estudio, un porcentaje significativo de mujeres lesbianas no ha logrado normalizar todavía su orientación sexual y mientras que no logre esta normalización interna, será imposible que el lesbianismo se normalice en la sociedad.

**Gráfica 146: Distribución porcentual de las participantes que muestran abiertamente su sexualidad, ante la sociedad [N: 112]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, a pesar de esta alta visibilización de las mujeres en la sociedad, la mayoría de las participantes se sienten observadas y criticadas por la sociedad cuando muestran públicamente afectos hacia su pareja y, por ello prefieren, como ya se ha mencionado, dar mínimas pruebas de ella. Así, si bien consideran que la población madrileña cada vez es más tolerante con la diversidad sexual, sigue habiendo barrios, espacios públicos y comunidades vecinales lesbofóbicos/as. Ante esas *situaciones* “*prefieren evitar los gestos cariñosos con sus parejas en público*”. Por ejemplo, “*mientras muchos hombres no pueden dejar de sentir morbo cuando ven a dos mujeres mostrándose pruebas de cariño, cosificando y sexualizando a las mujeres*”.

Adicionalmente es importante señalar cómo algunas participantes han puesto de manifiesto que “*a mayor educación y nivel cultural, mayor tolerancia hacia la diversidad sexual*”, así como “*la educación occidental es más tolerante con la diversidad que la educación oriental, sobre todo la impartida en los países islámicos*”. Lo que pone de manifiesto que el fomento de la educación es fundamental para la construcción de una sociedad madrileña más tolerante con la diversidad y donde las mujeres lesbianas no tengan que invisibilizarse, así como que es necesario trabajar en la transmisión de la igualdad y diversidad con las personas inmigrantes que pudieran haber recibido una educación menos tolerante.

En este contexto, se puede afirmar que la sola legislación no es suficiente para garantizar la visibilidad de la mujer lesbiana ante la sociedad madrileña, sino que se requiere, además, de la erradicación de los estereotipos de género, la normalización de su orientación sexual por parte de las propias mujeres, la descosificación de la mujer lesbiana un “objeto sexual”,

así como una educación afectivo-sexual que se imponga a *“la educación a través del pornografía que hace a muchos jóvenes confundir la realidad con la ficción”* y una educación en valores que garantice la igualdad y la diversidad.

### 1) **Reacción de la sociedad ante mujeres lesbianas que muestran públicamente su sexualidad.**

El hecho de que la sociedad madrileña sea bastante tolerante con la diversidad sexual y que exista una normativa que protege los derechos del colectivo LGTBI es la principal razón por la que la mayoría de las participantes han afirmado que no ocultan su orientación sexual ante la sociedad, si bien siguen existiendo entornos lesbofóbicos en los que las mujeres viven su sexualidad de manera invisible, para evitar enfrentarse a situaciones de abuso sexual, acoso sexual o trato despectivo, que no denuncian por el desconocimiento de que pueden hacerlo. En este contexto, cabe señalar que las reacciones de la ciudadanía madrileña no son homogéneas ante el lesbianismo y mientras que unas personas tienen reacciones positivas, otras manifiestan reacciones negativas al conocer la orientación sexual de una mujer.

- ✓ **En relación con las reacciones positivas** hay que señalar que la mayoría de las participantes consideran que la Comunidad de Madrid es un entorno mayoritariamente amigable y tolerante con la diversidad, en el cual las mujeres lesbianas no son juzgadas por este hecho y pueden vivir públicamente su sexualidad. Sin embargo, en este contexto hay mujeres que siguen ocultando su sexualidad por su miedo a sufrir discriminación y por su dificultad para normalizar su orientación sexual. En opinión de los cuerpos de seguridad del estado estas reacciones positivas son las más habituales.
- ✓ **En relación con las reacciones negativas** es importante resaltar que el hecho de que la sociedad madrileña sea tolerante no evita que las mujeres lesbianas se enfrenten a casos o actitudes despectivas, trato despectivo, delitos de odio, acoso o abuso sexual, rechazo social, agresiones físicas, etc. cuando muestran su orientación sexual en el espacio público. Este hecho las incomoda, sobre todo cuando *“tenemos que hacer frente a miradas lascivas de algunos hombres y son sometidas a interrogatorios morbosos sobre su sexualidad”*. **Estas mujeres desconocen que estas situaciones pueden denunciarse ante la policía local que es la encargada de instruir estas denuncias.** Por ello para acabar con estas situaciones hay que trabajar desde la doble vertiente: informar a la mujer lesbiana de que no deben permitir estas actuaciones y denunciarlas siempre y, por otra parte, realizar campañas de comunicación y sensibilización que contribuyan a la normalización de todas las orientaciones sexuales.

Además, un análisis con perspectiva de género ha permitido comprobar que:

- ✓ Las mujeres heterosexuales en su mayoría tienen reacciones positivas ante la visibilidad y las muestras afectivas de las mujeres lesbianas. Solo una minoría de las participantes en el estudio ha señalado haber sido discriminada directamente por una mujer heterosexual.
- ✓ Existen mujeres lesbianas muy visibles en la sociedad que han manifestado sentirse discriminadas por otras mujeres lesbianas que querían mantenerse invisibles y que consideraban que este hecho les podría descubrir. Así lo han manifestado participantes en el estudio.
- ✓ No todo el colectivo gay apoya por igual a la mujer lesbiana, ni reacciona del mismo modo al descubrir que una mujer es homosexual. El colectivo gay es muy diverso y una

parte del mismo es muy machista según han afirmado algunas de las participantes. Si bien estas mismas mujeres reconocen el apoyo de una parte del colectivo gay.

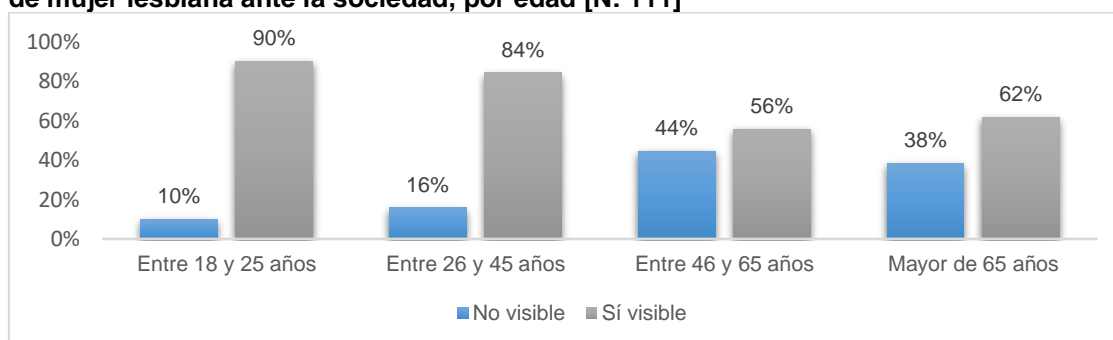
- ✓ La mayoría de las reacciones negativas que sufren las mujeres lesbianas al visibilizarse son realizadas por hombres heterosexuales. La mayoría de las mujeres han tenido que enfrentarse a actitudes despectivas por parte de los hombres en algún momento de su vida.

Una vez expuesto el grado de visibilidad que tiene las mujeres lesbianas ante la sociedad y las reacciones de la sociedad madrileña ante su orientación sexual, a continuación, se ahonda en esta invisibilidad teniendo en cuenta la edad, el municipio de residencia, su situación laboral, su estado civil y su visibilización ante su familia y su trabajo.

### 9.1.1 La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de su edad.

Al igual que en el ámbito familiar, educativo y laboral, la visibilidad en la sociedad muestra una tendencia clara: **a menor edad, mayor visibilización**. Si bien sigue habiendo un 10% de mujeres de entre 18 a 25 años que oculta su orientación sexual en la Comunidad de Madrid.

**Gráfica 147: Distribución porcentual de las mujeres que han hecho pública su situación de mujer lesbiana ante la sociedad, por edad [N: 111]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

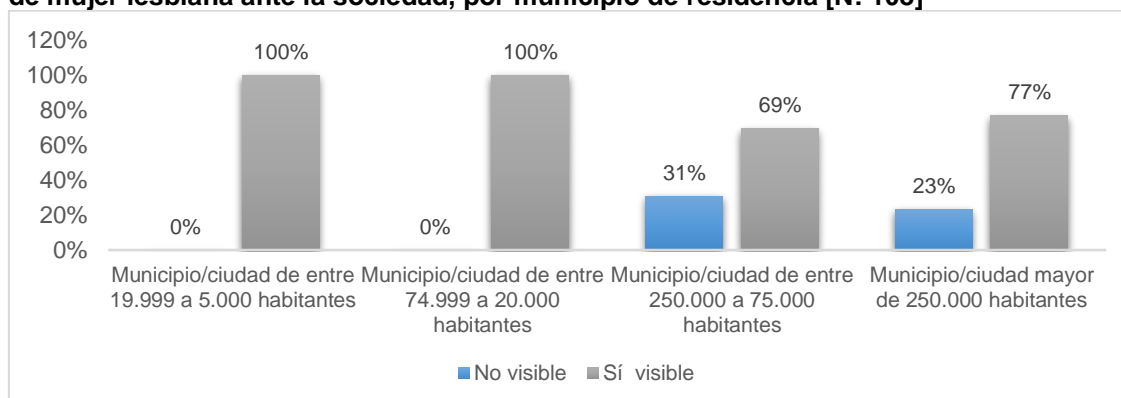
Resaltar como positivo el hecho de que a pesar de que a lo largo de su vida muchas mujeres lesbianas han tenido que vivir su sexualidad en su esfera privada, en la actualidad la mayoría de ellas puede vivir abiertamente como mujer lesbiana en la Comunidad de Madrid, una vez que han interiorizado su orientación sexual. Si bien la existencia de mujeres invisibles de todas las edades pone de manifiesto que hay que trabajar en la visibilidad, así como en la creación de espacios públicos que no sólo sean amigables con la diversidad sexual, sino que animen a la visibilización de la mujer lesbiana.

### 9.1.2 La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función del municipio residencia en la Comunidad de Madrid.

El análisis de la visibilidad de las mujeres lesbianas pone de manifiesto que en los municipios menores de 75.000 habitantes éstas viven su sexualidad de manera visible en un 100%. Si bien mujeres entrevistadas han afirmado *“no todas las mujeres que viven en municipios*

pequeños optan por su visibilización de manera voluntaria, sino a causa de que en estos municipios es más difícil ocultarse”.

**Gráfica 148: Distribución porcentual de las mujeres que han hecho pública su situación de mujer lesbiana ante la sociedad, por municipio de residencia [N: 108]**



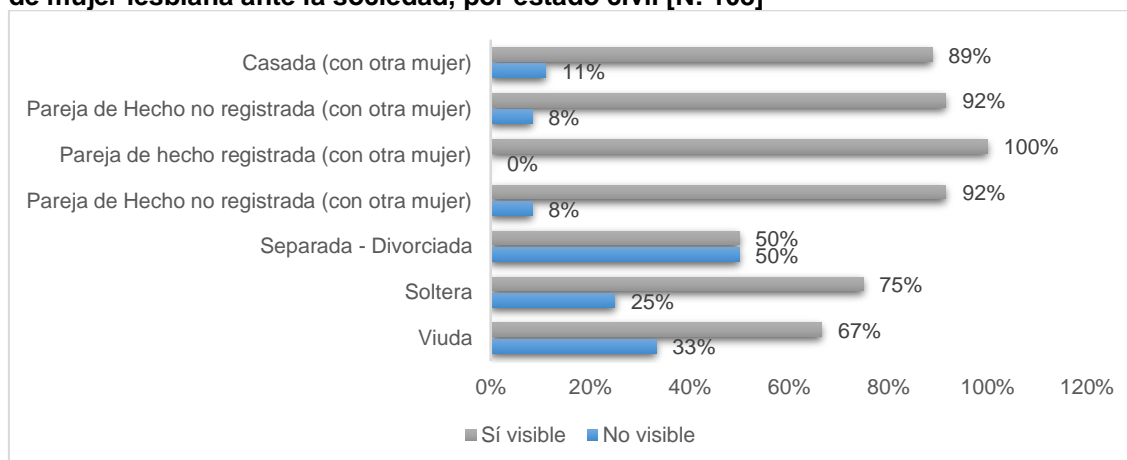
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

El hecho de no poder ocultar la orientación sexual, ni vivir abiertamente su sexualidad en los municipios pequeños es el motivo por el cual muchas mujeres deciden migrar a otras ciudades mayores en busca de un mayor anonimato.

### 9.1.3 La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de su estado civil.

El análisis de la visibilidad en función del estado civil muestra la estrecha relación que existe entre la visibilización y el hecho de contar con una pareja estable. Así, el 100% de las mujeres que tienen una pareja de hecho registrada, el 92% que tienen pareja de hecho no registrada y el 89% que están casadas muestran su orientación sexual de forma abierta en la sociedad. Una vez más se comprueba la estrecha relación que existe entre la visibilización y el hecho de tener una pareja estable.

**Gráfica 149: Distribución porcentual de las mujeres que han hecho pública su situación de mujer lesbiana ante la sociedad, por estado civil [N: 108]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

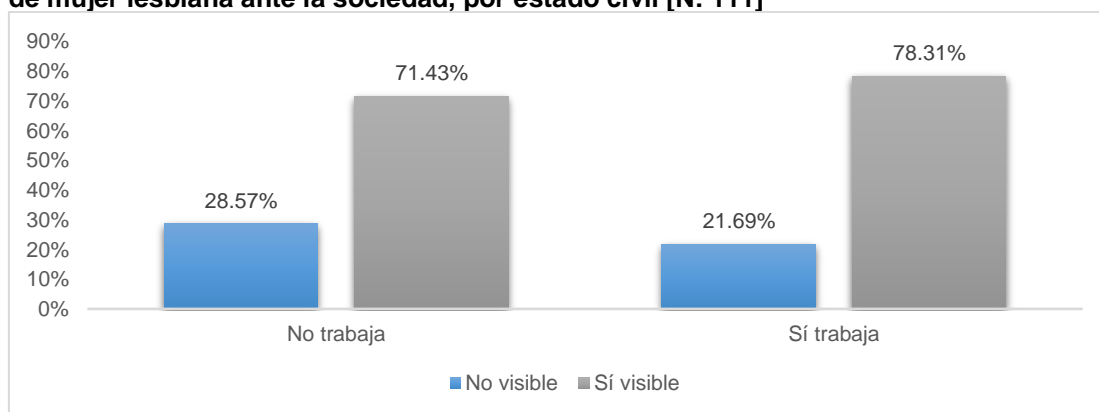
En coherencia con el hecho de que la mayoría de las mujeres lesbianas se hacen visibles al tener una relación, la gráfica anterior muestra de forma clara que son las mujeres solteras y

sin pareja las que viven de manera más oculta su orientación sexual. El hecho de no tener una pareja estable les permite vivir de esta manera oculta su sexualidad y prefieren vivir sin mostrar su orientación sexual para no tener que añadir situaciones de discriminación derivadas de su sexualidad a las que ya sufren por el hecho de ser mujer, inmigrante, mujer mayor de 45 años, discapacitada, gitana, musulmana, etc.

#### 9.1.4 La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de la situación laboral.

La alta visibilidad de la mujer lesbiana ante la sociedad es la razón por la que un 78,31% de las mujeres que trabajan son visibles en la sociedad, así como el 71,43% de las mujeres que no trabajan. Así, si bien el hecho de tener trabajo aumenta la visibilidad de la mujer ante la sociedad, este no es un aspecto tan relevante como el hecho de tener una pareja estable, tal y como se expuso en el apartado anterior.

**Gráfica 150: Distribución porcentual de las mujeres que han hecho pública su situación de mujer lesbiana ante la sociedad, por estado civil [N: 111]**



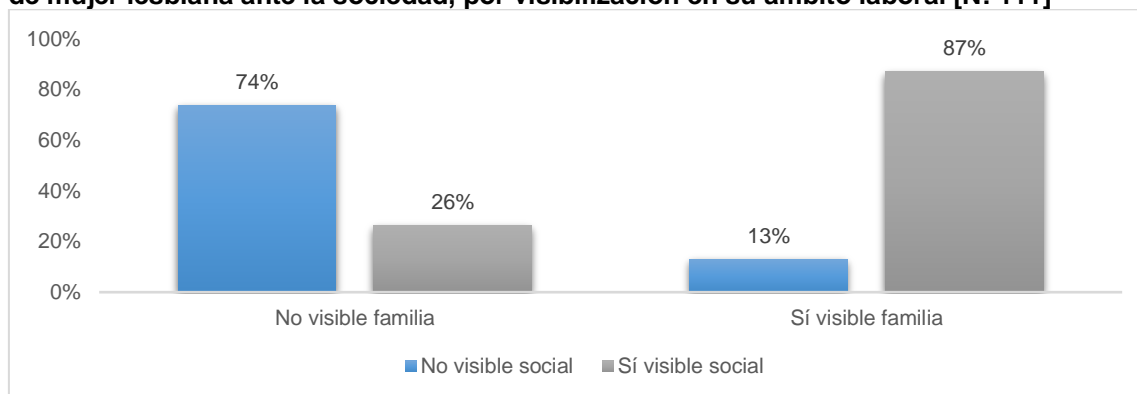
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Sin embargo, un análisis más detallado de la situación socio- laboral nos ha permitido comprobar que las personas **estudiantes alcanzan un grado de visibilización del 83%, mientras que las pensionistas sólo alcanzan el 57%**. Una vez más se observa que es el factor edad, al igual que las relaciones afectivas inciden de manera directa en la visibilización de la mujer, si bien la incidencia del trabajo no es tan significativa.

#### 9.1.5 La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad, en función de su visibilidad familiar y laboral.

El análisis de la tabla siguiente permite comprobar que el 87% de las personas que han hecho pública su orientación sexual en su ámbito familiar, no se ocultan ante la sociedad, tal y como se observa en la siguiente gráfica, mientras que solo un 26% de las personas que no se han visibilizado ante sus familias viven abiertamente su orientación sexual ante la sociedad.

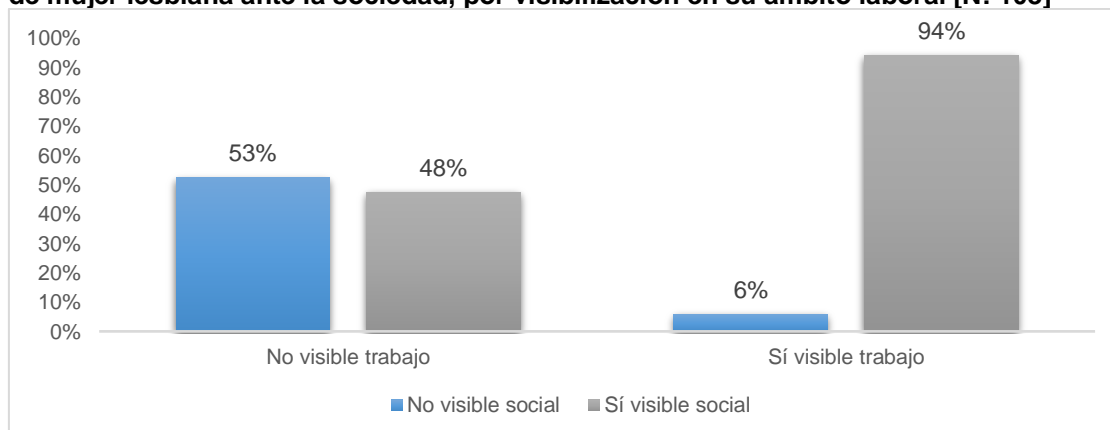
**Gráfica 151: Distribución porcentual de las mujeres que han hecho pública su situación de mujer lesbiana ante la sociedad, por visibilización en su ámbito laboral [N: 111]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por otro lado, si bien en el apartado 10.1.4 se expuso que no existía una relación clara entre la situación laboral de una mujer lesbiana y su grado de visibilización en la sociedad, en la gráfica siguiente si se observa una clara relación entre la visibilidad en el trabajo y la visibilidad de la orientación sexual en la sociedad. Así, **el 94% de las mujeres visibles en su entorno laboral, viven su sexualidad de manera abierta.**

**Gráfica 152: Distribución porcentual de las mujeres que han hecho pública su situación de mujer lesbiana ante la sociedad, por visibilización en su ámbito laboral [N: 108]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, cabe señalar **que existe un 48% de mujeres lesbianas que no son visibles en el trabajo** y que, sin embargo, **sí lo son en su vida social**. Para muchas mujeres tener que estar continuamente ocultando su orientación sexual en el trabajo les supone mucho estrés, y buscan espacios de ocio en los que visibilizarse.

## 9.2 La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en la sociedad.

Las mujeres participantes en este estudio han puesto de manifiesto que el ámbito público es el espacio en el que más discriminación sufren tanto por el hecho de ser mujer, de ser

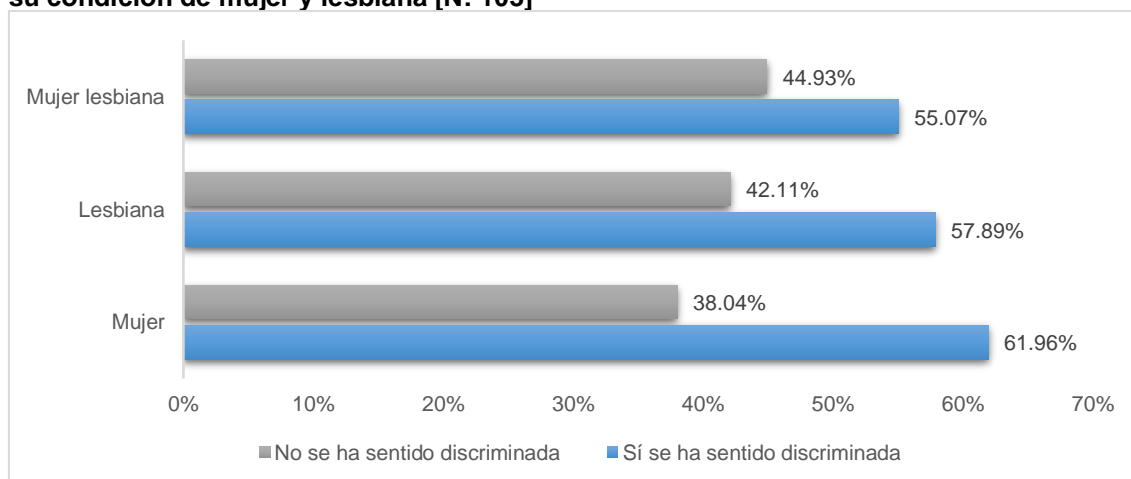
lesbiana, así como por el hecho de ser mujer lesbiana. Al ahondar en esta doble discriminación se ha podido comprobar tal y como se expone en este capítulo que:

- ✓ **La educación machista que todas las personas, en mayor o menor medida, han recibido a lo largo de su vida ha tenido como consecuencia que la sociedad haya normalizado actitudes y tratos despectivos hacia la mujer.** Así, por ejemplo, la mujer ha llegado a normalizar que muchos hombres les intenten hacer tocamientos en los espacios públicos (bares, metro, etc.), del mismo modo que han llegado a asumir que su misión es intentar que éstos no lleguen a realizar dichos tocamientos.
- ✓ **Los hombres también han normalizado el trato despectivo a las mujeres** y no son conscientes del delito que supone el mismo, así como del hecho de que *“solo sí, es sí”*. Y si bien en la actualidad la gran mayoría de mujeres y hombres de este país están de acuerdo con esta afirmación al hablar de delitos agresiones sexuales, los micro-machismos implantados no permiten ver la globalidad que debe imperar en *“solo sí, es sí”*, y que un hombre no puede acosar a ninguna mujer y ponerlas en situaciones violentas y angustiosas para ellas, como son, por ejemplo, las insistencias para tener relaciones sexuales con ellos, etc.
- ✓ **La falta de información para denunciar las agresiones sexuales, penados con sanciones económicas por la vía administrativa, impide su denuncia,** así como el hecho de que su tramitación se realice a través de la Policía Municipal, es la principal razón de la existencia de la infra-denuncia antes estas situaciones. Estos aspectos tienen un impacto directo en la perpetuidad de estos delitos y faltas en la sociedad, así como en el hecho de que las mujeres lesbianas se tengan que enfrentar a situaciones discriminatorias a lo largo de su vida, sin proceder a su denuncia.
- ✓ **La discriminación a la mujer lesbiana está muy unida a su expresión de género, así como a los roles de género que imperan en la sociedad.** Es decir, aquellas mujeres lesbianas con expresiones más masculinas sufren más discriminación que aquellas que son femeninas y no responden a los estereotipos existentes en la sociedad sobre la mujer lesbiana. Del mismo modo, a través del trabajo de campo, son muchas las mujeres lesbianas que han afirmado: *“las mujeres lesbianas guapas, con mayor nivel cultural y mejores trabajos sufren menos discriminación que el resto de las mujeres lesbianas”*. El género vuelve a estar presente en el hecho de que la sociedad premia la belleza de la mujer. Así, por ejemplo, en el deporte de élite español, mujeres participantes en el estudio que han formado parte de él han puesto de manifiesto *“a las ruedas de prensa, actos públicos y en la primera fila de la foto siempre se colocaba a las mujeres más guapas del equipo y las que mejor presencia física tenían, independientemente de que la jugadora fuera heterosexual o homosexual y, en muchas ocasiones, se nos instruía sobre cómo deberíamos ir a dichos actos. No se puede obviar que la dirección de los equipos femeninos sigue estando en manos de los hombres”*. En esta misma línea se pronuncia una *“yo nunca he sido discriminada por ser lesbiana, soy guapa, femenina, una profesional reconocida. No nos engañemos, en este país, nuestra sociedad solo discrimina a la fea y a la pobre. Es muy triste, muy políticamente incorrecto decirlo y nadie se atreve a pronunciarlo en alto, pero es la realidad y debería haber valientes que empezarán a estudiar y ahondar en esta realidad”*. Al compartir esta última opinión con otras mujeres participantes, así como con los/as profesionales entrevistados/as, la totalidad de ellos/as ha afirmado estar completamente de acuerdo con la misma e indican que se debería ahondar y estudiar más esta realidad.

- ✓ **Las participantes han revelado que se sienten discriminadas principalmente por el hecho de ser mujeres y porque siguen estando muy presentes los micromachismos en la vida diaria.** En consonancia con este hecho encontramos el testimonio de una mujer que dice: *“Como mujer solo hay que ir a hacer cualquier gestión (banco, ayuntamiento, hacienda...) a cualquier punto de la Comunidad de Madrid y dependiendo de quién tengas enfrente, te puedes encontrar situaciones muy desagradables, que no te atienden correctamente por el hecho de ser mujer, te explican los trámites administrativos como si tuvieses un problema de comprensión o si vas con un hombre, miran al hombre para que sea él, el que hable....anécdotas de estas muchas, y no por ser lesbiana, sino por ser mujer”.*
- ✓ **Las mujeres lesbianas se sienten discriminadas por el trato que reciben por parte de la sanidad pública,** puesto que consideran que los/as profesionales no están preparados/as para atender a las mujeres lesbianas. Éstas han puesto de manifiesto: *“los profesionales no saben cómo orientarnos en la prevención de las enfermedades de transmisión sexual”, así como discriminadas por las instituciones públicas,* ya que como puso de manifiesto una mujer lesbiana: *“para poder tener un hijo me obligaron a casarme, cuando un hombre heterosexual puede reconocer legalmente a su hijo/a sin este trámite”.*

Así, en consonancia con todo lo expuesto la gráfica siguiente muestra que un 62% de las mujeres son discriminadas en la esfera pública, seguido de un 57,9% de mujeres que se sienten discriminadas por el hecho de ser lesbianas y de un 44,9% que considera que es doblemente discriminada por su sexo y su orientación sexual. Su condición de mujer les hace enfrentarse a mayores situaciones de discriminación en mayor medida que su situación de mujer lesbiana.

**Gráfica 153: Distribución porcentual de las mujeres que se han sentido discriminadas, por su condición de mujer y lesbiana [N: 103]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, este estudio ha revelado que las mujeres bisexuales participantes se han sentido discriminadas por la sociedad en una tasa mucho menor, un 54,2%.

Por último, cabe señalar que si bien a lo largo de este estudio se ahonda en la discriminación de la mujer lesbiana por su sexo y su orientación sexual, tras el análisis de toda la información recopilada a través del trabajo de campo ha quedado claro que **la primera discriminación a la que se enfrentan las mujeres lesbianas es al hecho de ser mujer y**

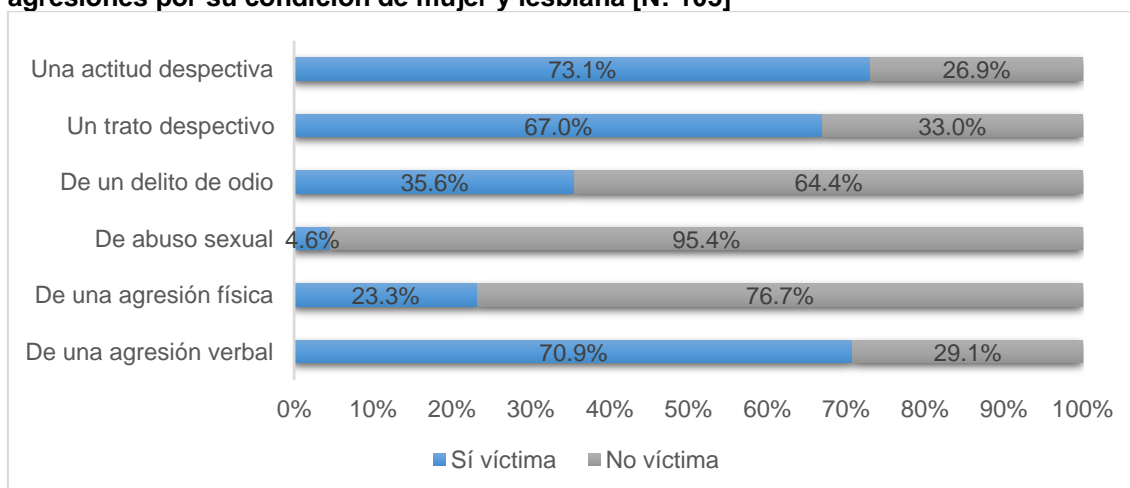


la mayoría de ellas considera que hay que erradicar primero las discriminaciones por razón de género, para posteriormente afrontar las discriminaciones por razón de orientación sexual. Si bien no se puede obviar que muchas mujeres, además de mujeres lesbianas y mujeres son inmigrantes, trans, discapacitadas, mayores, etc. y sufren otro tipo de discriminaciones que desde las administraciones públicas se debe atender. En este contexto, es importante señalar la declaración hecha por la Unidad de Protección Familia, Menor, Mayor y Mujer de la Policía Municipal del Ayuntamiento de Madrid al afirmar que *” si bien las situaciones de discriminación que sufren las mujeres hay que visibilizarlas en colectivo, pues solo así se puede conocer su realidad y la dimensión de las mismas, la intervención a las víctimas hay que hacerla de manera personalizada dada las múltiples discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres”*.

### 9.2.1 Tipos de violencia lésbica sufrida por las participantes.

Una vez expuesta en el apartado anterior las causas de la infra-denuncias de las situaciones de discriminación por las lesbianas, en este apartado se muestran las evidencias de la existencia de las mismas. Así, el estudio pone de manifiesto que las actitudes despectivas son las principales causas de discriminación que sufren las mujeres lesbianas en el espacio público (73,1%).

**Gráfica 154: Distribución porcentual de las mujeres que han sido víctimas de violencia o agresiones por su condición de mujer y lesbiana [N: 105]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Junto con las actitudes despectivas, no se puede obviar el elevado porcentaje de mujeres que afirman haber sido agredidas verbalmente (70,9%), así como el 67% que han sido tratadas de manera despectiva a lo largo de su vida. Del mismo modo no se puede obviar que haya mujeres lesbianas que están siendo víctimas de delitos de odio, agresiones físicas y abusos sexuales. A través de las entrevistas con los cuerpos de seguridad y las propias mujeres lesbianas se ha podido comprobar que se enfrentan a situaciones de:

- ✓ **Actitudes discriminatorias.** Son una realidad que nadie niega, pero ante la cual no se puede actuar porque no existen instrumentos normativos para luchar contra las miradas de los hombres hacia las mujeres en general, así como hacia las mujeres lesbianas por mucho que éstas las incomoden. No es posible intervenir ante ellas, ni por la Policía, ni por las personas profesionales de los centros de ocio en los que se encuentran las

- víctimas. La gran mayoría de mujeres participantes en el estudio ha afirmado haber sido mirada de manera “lasciva” por algún hombre mientras mostraba su afecto a su pareja.
- ✓ **Trato despectivo.** Las mujeres lesbianas se tienen que enfrentar a situaciones de trato despectivo a lo largo de su vida por parte de la sociedad. Así se ha testimoniado por una participante: *“En nuestro viaje de novias la recepcionista del hotel no nos quería dar una cama de matrimonio. Tuvimos que insistir, fue en el Hotel Balneario Las Arenas en Valencia. A la salida escribimos una carta al hotel y aún no han contestado”*. Asimismo, a través del trabajo de campo se ha podido identificar la existencia de mujeres que fueron invitadas a abandonar establecimientos de ocio nocturno por mostrar afecto a sus parejas *“nos pidió que abandonásemos el local porque según el estábamos incomodando a su clientela”*. Pero el trato despectivo no solo se recibe por parte de dueños de negocios privados, sino también de la propia sociedad tal y como lo demuestran los siguientes testimonios: *“iba con mi pareja de la mano, y un chico nos insultó y nos escupió. Me sentí bastante humillada”,* o *“estando con compañeros de trabajo empezaron a hablar mal del colectivo LGTBI delante de mí, cuando todos sabían que era homosexual”*.
  - ✓ **Las agresiones verbales** constituyen la principal discriminación a la que se enfrentan las mujeres lesbianas. Las mujeres son insultadas en los espacios públicos, bares, discotecas, transportes públicos o cuando pasean por la calle. Son realizadas principalmente por hombres. Y si bien constituyen hechos denunciables, no suelen denunciarse. Entre enero y noviembre del 2019 en el municipio de Madrid solo se han denunciado dos hechos por este motivo. *“Me han gritado desde un coche cuando iba por ciudad universitaria cogida de la mano de mi pareja mujer,” bolleras asquerosas”* o *“iba con mi pareja de la mano, y un chico nos insultó y nos escupió. Me sentí bastante humillada”,* son solo una pequeña muestra de las agresiones a las que las mujeres lesbianas tienen que hacer frente en su vida diaria.
  - ✓ **Agresiones físicas, son un delito penado y suele ser denunciado de manera mayoritaria. La gráfica anterior muestra que no es un hecho aislado, sino que tiene una incidencia significativa.** Un 23,3% de las mujeres lesbianas ha sufrido agresiones físicas, dado que esta tasa muestra de manera clara las situaciones lesbofóbicas a las que las personas se siguen enfrentando en su vida diaria. Si bien, hay que señalar que estas situaciones no sólo las han sufrido en el territorio de la Comunidad de Madrid, sino que también en los países de nacimiento de las mujeres participantes (Chile) o en países donde mujeres residentes en la región estaban pasando sus vacaciones (Países Bajos).
  - ✓ **Delitos de odio:** Es uno de los aspectos más desconocidos por todo colectivo LGTBI. Desde el movimiento asociativo se ha pedido a la Unidad de Delitos de Odio de la Policía Municipal la realización de vídeos donde se ofrezca información sobre cuáles son estos delitos para que las personas del colectivo sepan identificar estas situaciones. *“La novia de un compañero de clase colgaba anuncios a mi nombre ofreciendo sexo, está denunciado y hubo el correspondiente juicio, su novio me dijo que no podía darme más información de porque había hecho eso su chica para que no pudiera ser acusada de un delito de odio por orientación sexual, pero estaba bastante claro”* o *“Me han echado de bares por besarme con mi pareja”* son testimonios que ponen de manifiesto estos delitos.
  - ✓ **Acoso y abuso sexual.** Desde la policía municipal y las Administraciones públicas se trabaja de manera muy continua para que las mujeres sepan en qué consiste este delito. *“El hecho de que un hombre proponga favores a una mujer, le haga sentir mal, le intimide, cree un espacio incómodo y hostil a su alrededor es un delito recogido en el*

*Código Penal, que además en el caso de la mujer lesbiana responde a la doble discriminación que existe*". En este sentido son muchas las mujeres lesbianas que han afirmado proposiciones insistentes de los hombres para tener relaciones con ellas, etc. Estas situaciones constituyen un delito de acoso sexual que es susceptible de ser denunciado. Sin embargo, solo un 4% han afirmado haber sido víctimas de este acoso/abuso, debido a que muchas consideran que se debe a actitudes discriminatorias. *"Existe un gran desconocimiento por parte de las mujeres sobre sus derechos"* según la Unidad de Delitos de Odio del Ayuntamiento de Madrid. *"Me ha amenazado con acostarse con mi mujer"* o *"De manera continua me dicen que no puedo ser lesbiana e insisten en que mantenga relaciones con hombres para que sepa lo que me estoy perdiendo"* son testimonios que ponen de manifiesto situaciones de acoso o abuso sexual.

Adicionalmente durante el trabajo de campo se ha podido comprobar que hay mujeres lesbianas que se consideran **víctimas de cosificación por parte de hombres** y este hecho está relacionado primero con el hecho de ser mujer y después con el hecho de ser lesbiana.

Estos altos porcentajes de discriminación son incoherentes con el hecho de que en los meses de enero a noviembre de 2019 solo 4 mujeres lesbianas hayan denunciado situaciones de discriminación ante la Policía Local de Madrid. Esta situación se debe a que la mayoría de las mujeres lesbianas acuden a denunciar a la Policía Nacional y éstos no son conocedores de las leyes LGTBI, pues se trata de delitos administrativos y no penales, cuya tramitación se lleva a cabo desde las policías locales. Sin embargo, la Policía Nacional en lugar de derivar a las mujeres a las unidades correspondientes de la Policía Local se limita a animar a las mujeres a no denunciar diciéndoles que estas denuncias se archivan por no constituir un delito penal. Este hecho ha sido puesto de manifiesto por mujeres que afirmaron: *"la policía me insistió en que no denunciara"*:

Conscientes de estas situaciones, la Policía Nacional de Madrid en el marco del proyecto municipal Ciudades Seguras, ha puesto en marcha un Programa a través del cual se ha trabajado con los/as trabajadores/as y propietarios/as de los locales de ocio nocturno de Madrid para éstos sepan cómo intervenir ante estas situaciones que pueden ocurrir en sus establecimientos y puedan informar a sus usuarias de sus derechos y derivarlas a la policía competente.

A continuación, se ahonda en estas discriminaciones analizando si la edad y el municipio de residencia tienen un mayor o menor impacto en la discriminación que sufren estas mujeres lesbianas en la sociedad, en el espacio público.

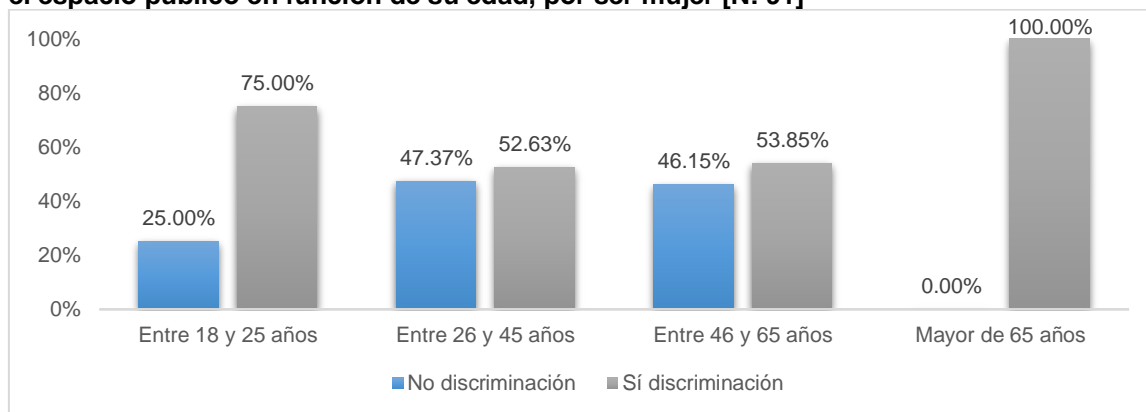
### **9.2.2 Discriminación de mujeres lesbianas por edad en el espacio público.**

Los datos aportados por las participantes no dejan duda de que la discriminación que viven las mujeres lesbianas en el espacio público es doble, por el hecho de ser mujer y por su orientación sexual.

Así el análisis de las tres gráficas siguientes revela que las mujeres menores de 25 años sufren más discriminación por el hecho de ser mujeres (75%), que por ser lesbianas

(42,86%) o por el hecho de ser mujer lesbiana (33,33%) y son las que se considera que sufren menor discriminación por esta doble discriminación (33,33%). En este sentido, cabe señalar que, como afirman personas entrevistadas, *“la juventud cada vez es más tolerante con la diversidad sexual y que poco a poco se están dando pasos en la lucha contra determinados tabús que durante siglos han existido en relación al sexo”*.

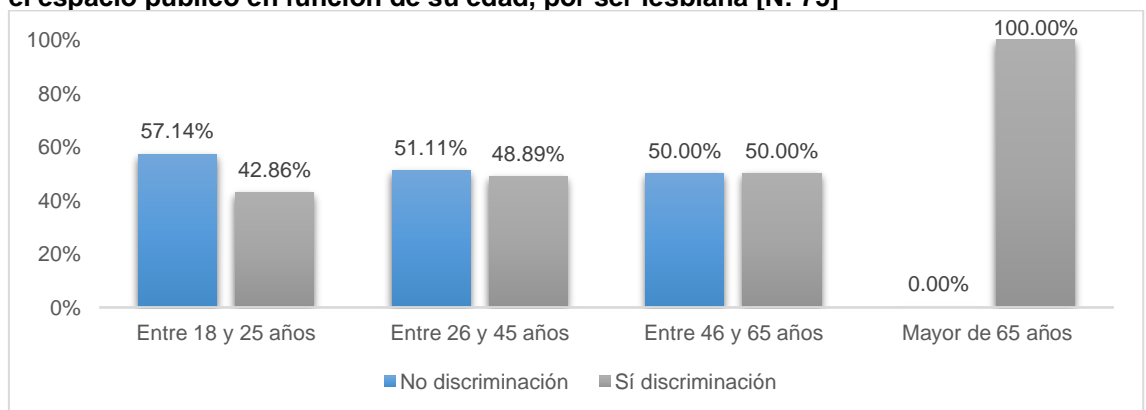
**Gráfica 155: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en el espacio público en función de su edad, por ser mujer [N: 91]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente se puede observar que el 100% de las mujeres mayores de 65 años han sido discriminadas por el hecho de ser mujer, lesbiana y mujer lesbiana. *“Durante una gran parte del siglo XX la sociedad no admitía que las mujeres fueran seres sexuales y menos aún que se pudieran sentirse atraídas por otras mujeres. La sociedad machista no reconocía la existencia de la homosexualidad femenina, lo que permitió que no fuéramos perseguidas (se consideraba que si dos mujeres vivían juntas era porque eran amigas), si bien nos obligó a vivir invisibles y discriminadas, al no poder vivir nuestra sexualidad abiertamente”*. Este testimonio de una participante en el estudio muestra la discriminación que han sufrido las mujeres mayores que han tenido que vivir la mayor parte de su vida en una sociedad patriarcal y machista, donde la mujer estaba relegada principalmente a la esfera privada.

**Gráfica 156: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en el espacio público en función de su edad, por ser lesbiana [N: 75]**

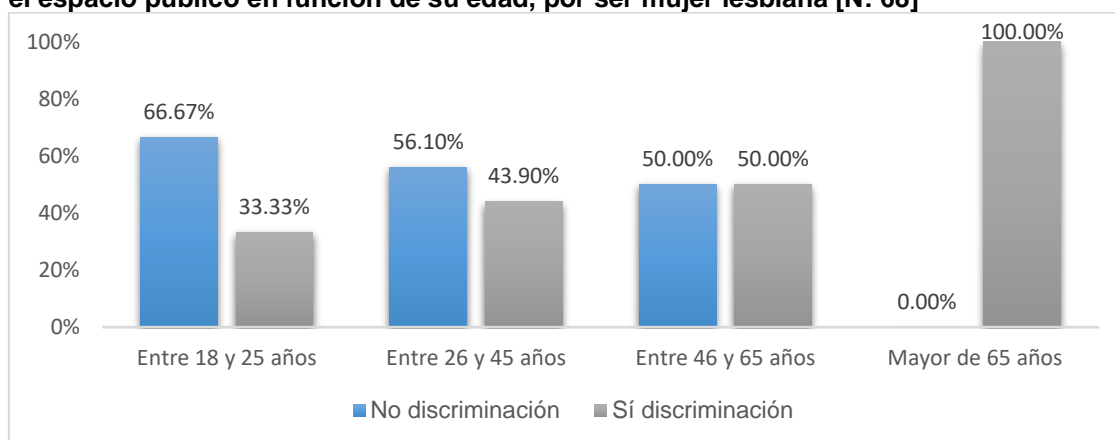


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Además, el análisis de estas gráficas permite identificar que una mayoría de las mujeres entre 26 a 46 años consideran que son discriminadas en mayor medida por el hecho de ser

mujeres (52,63%), si bien los altos índices de discriminación que afirman sufrir vienen dados por el hecho de ser lesbiana (48,89%) y por el hecho de ser mujer lesbiana (43,90%).

**Gráfica 157: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en el espacio público en función de su edad, por ser mujer lesbiana [N: 68]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Asimismo, cabe señalar que la mitad de las mujeres entre 46 y 65 años se ha sentido discriminada por ser mujer lesbiana y por su orientación sexual. Si bien es mayor el número de estas mujeres que se sienten discriminadas por el hecho de ser mujer (53,85%).

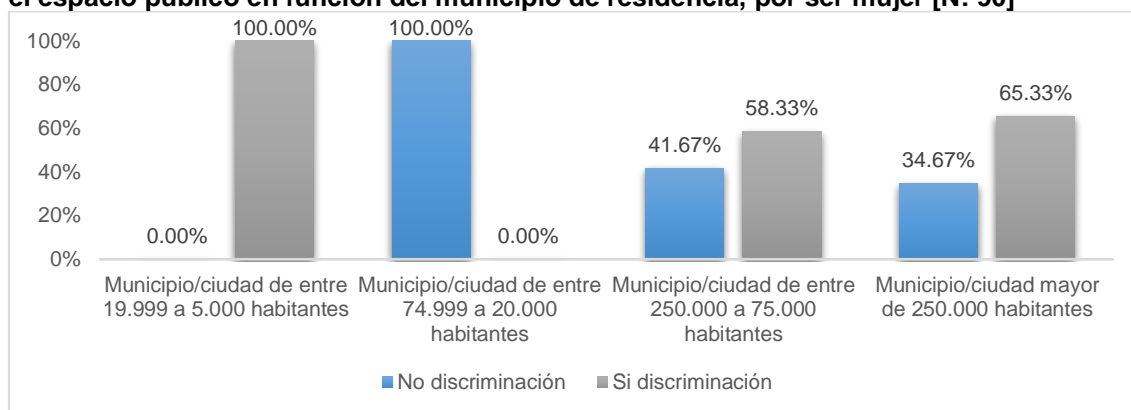
Por último, si bien el análisis global de la información aportada en relación con la edad permite afirmar que el factor edad condiciona de manera directa el porcentaje de discriminación que sufren las mujeres tanto por el hecho de ser mujer, lesbiana, como mujer lesbiana, no se puede obviar que a pesar del avance de la sociedad en la tolerancia a la diversidad sigue habiendo mujeres de todas las edades que han sido y son discriminadas por su sexo y/o orientación sexual.

### **9.2.3 Discriminación de mujeres lesbianas en el espacio público, por municipio de residencia.**

El análisis de los datos aportados permite comprobar que 100% de las mujeres que viven en los municipios menores de 20.000 habitantes se han sentido discriminadas por el hecho de ser mujer, de su orientación sexual y de ser una mujer lesbiana.

El análisis comparado de este dato con el hecho de que el 100% de las mujeres estén visibilizadas en estos municipios (ver capítulo 10.1.2) se entiende con este testimonio de una participante: *“Las mujeres en los municipios pequeños no es una elección propia, sino que en los mismos es muy difícil ocultar este hecho y todo el mundo acaba sabiéndolo, aunque la mujer lesbiana nunca lo diga. En los municipios pequeños la discriminación es mayor, todo el mundo se conoce y por tanto todo el mundo te señala, te critica y habla sobre ti. Acabas siendo la lesbiana del pueblo”.*

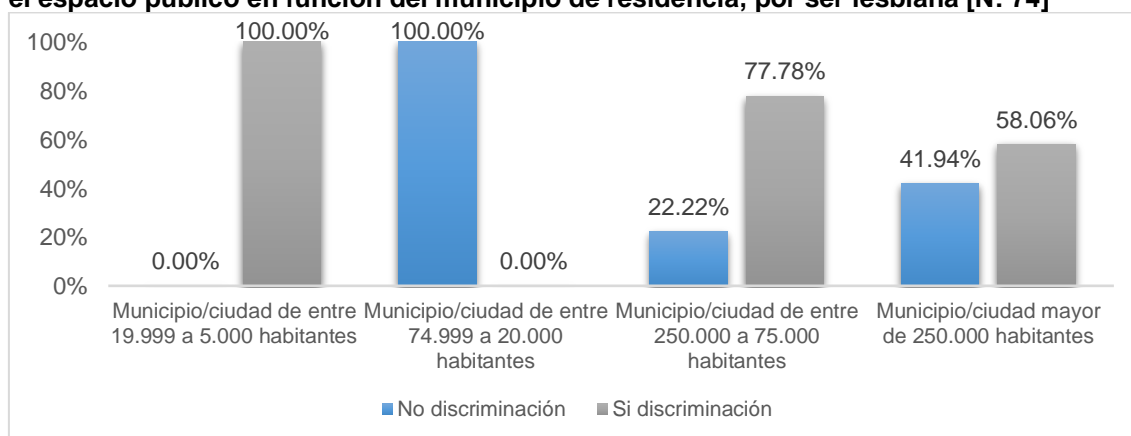
**Gráfica 158: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en el espacio público en función del municipio de residencia, por ser mujer [N: 90]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Adicionalmente se puede observar que el 100% de las participantes residentes en municipios de entre 20.000 a 74.999 habitantes han manifestado no sentirse discriminadas por el hecho de ser mujer, lesbiana, ni mujer lesbiana, a pesar de que su visibilización, es también del 100% (capítulo 10.1.2). *“Si bien el tamaño hace que no se pueda ocultar su condición sexual, el mayor tamaño hace que las mujeres lesbianas no sean tan conscientes de los comentarios y cotilleos que pudieran sufrir”* según el testimonio de una participante.

**Gráfica 159: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las participantes en el espacio público en función del municipio de residencia, por ser lesbiana [N: 74]**

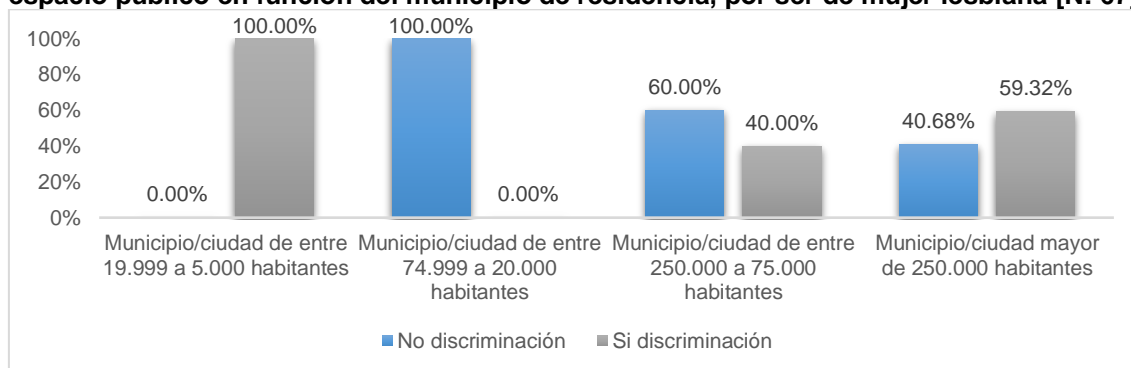


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Además, el análisis de estas gráficas permite identificar que en los municipios de 75.000 a 250.000 habitantes las mujeres se sienten mayoritariamente discriminadas por el hecho de ser lesbianas (77,78%), seguido del hecho de ser mujer (58,33%) y de su condición de mujer lesbiana (40%).

En este sentido un testimonio ha afirmado que *“Personas de estos municipios (tanto de la Comunidad de Madrid, como de otras regiones españolas) suelen propiciar su cambio de residencia a otras ciudades mayores, alegando que el cambio de residencia esta propiciado por el deseo de realizar determinados estudios o buscar trabajo”*.

**Gráfica 160: Distribución porcentual de la discriminación que sufren las mujeres en el espacio público en función del municipio de residencia, por ser de mujer lesbiana [N: 67]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Por último, cabe señalar que, en los municipios mayores de 250.000 habitantes, una vez más la mayor discriminación está relacionada con el hecho de ser mujer (65,33%), si bien la mayoría de las mujeres también se sienten discriminadas por su orientación sexual (58,06% y por ser una mujer lesbiana (59,32%). Si bien las mujeres encuentran en estos municipios el anonimato que necesitan para poder vivir su sexualidad abiertamente, fuera de los ojos de su familia y sus redes de amistades más tradicionales y conservadoras, cuando residen en estos municipios tienen que seguir haciendo frente a situaciones discriminatorias. La sociedad sigue sin normalizar los afectos públicos entre dos mujeres independientemente del municipio donde se produzcan.

### 9.3 El apoyo recibido por las lesbianas por parte de la sociedad.

Tras el análisis de la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito público expuesta en el apartado anterior (10.2) y las principales causas de invisibilización de las mujeres lesbianas (10.1), en este capítulo ahondaremos en los principales apoyos con los que éstas cuentan para hacer frente a estas situaciones.

Así, una primera aproximación a esta situación no deja dudas de que a pesar de la clara discriminación que sufren las mujeres lesbianas en la vida pública, éstas no cuentan con el apoyo que necesitan y este hecho tiene un impacto directo en su invisibilidad. Hay que señalar que las mujeres no solo no cuentan con el apoyo de las instituciones públicas, la policía o los centros sanitarios sino tampoco de la propia sociedad tal y como detallamos en este apartado. Además, las participantes consideran que, si bien encuentran bastantes aliados en la lucha por sus derechos en el movimiento gay, otra parte del colectivo gay las discrimina y fomenta su invisibilización, dado el machismo que sigue existiendo entre parte de la comunidad de hombres gays. En consonancia con este dato, profesionales que trabajan por los derechos del colectivo LGTBI entrevistados han señalado que en los actos que comparten hombres gays y mujeres lesbianas, éstas últimas siempre aparecen en un segundo plano y el liderazgo, en la gran mayoría de los casos, es asumido por hombres gays. La falta de oportunidad entre hombres y mujeres está replicada en el seno del colectivo LGTBI.

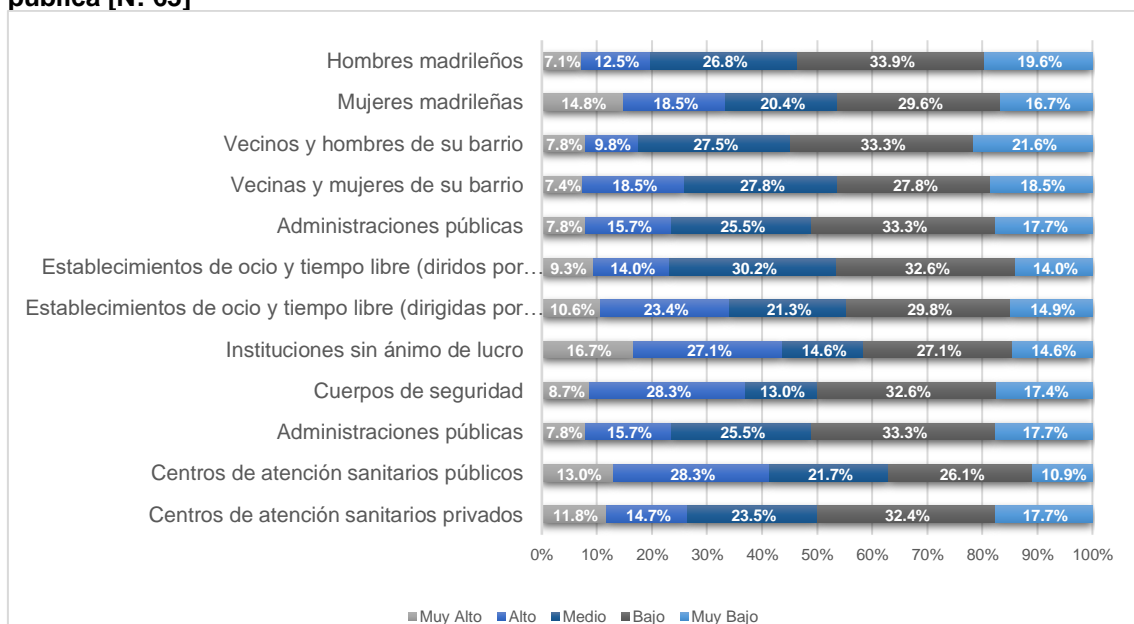
Adicionalmente se ha podido comprobar que, en su entorno más cercano, las mujeres lesbianas suelen recibir mayoritariamente apoyo al hacer pública su orientación sexual. Son

muchas las mujeres que han comentado haber estado durante años ocultando su orientación social por miedo a las reacciones que pudiera tener su entorno más próximo, principalmente sus amistades, y cuando han hablado abiertamente al respecto, han recibido palabras de apoyo y comprensión.

Por otro lado, a través del análisis de las valoraciones se ha podido comprobar que las participantes consideran que la mayoría de los principales actores presentes en la esfera pública (madrileños/as, administraciones públicas, cuerpos de seguridad, centros sanitarios y centros de ocio y tiempo libre) les prestan un apoyo bajo o muy bajo. Si bien el análisis con perspectiva de género permite comprobar que los vecinos y los hombres madrileños prestan un mayor apoyo a las mujeres lesbianas que las propias lesbianas, cuando a lo largo de todo el estudio se ha expuesto que las mujeres madrileñas son más tolerantes a la diversidad. Ahondando en este tema con las personas profesionales expertas, éstas han manifestado que este hecho se debe a que la mujer en general no sale en defensa de nadie pues considera que podría ser dañada en la defensa y/o convertirse en víctima intentando ayudar a otra mujer (pues en la mayoría de los casos se trata de defender a una mujer de uno o varios hombres). Normalmente la mujer, ante casos de discriminación, busca los apoyos que necesita la víctima para que éstos apoyen a la persona que lo necesita. En contraposición un significativo número de hombres, bien porque han recibido una educación dirigida a proteger a las mujeres o bien porque cuentan con la fuerza necesaria para defender a la mujer de otros hombres, suelen salir en defensa de las mujeres cuando éstas necesitan ayuda.

En consonancia con todo lo expuesto la gráfica siguiente pone de manifiesto que **las mujeres lesbianas han afirmado de manera mayoritaria la falta de apoyo por parte de la sociedad y las instituciones**, las valoraciones más altas son por parte de las entidades sin ánimo de lucro, si bien éstas también representan una mayoría. 16,7% de mujeres han valorado como muy alto el apoyo que reciben de ellas y un 27,1% como altas.

**Gráfica 161: Distribución porcentual del grado de apoyo recibido por las mujeres lesbianas, parte de las personas y organizaciones que más representativas en la vida pública [N: 63]**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta realizada en el marco del presente estudio.



Al ahondar en el apoyo recibido por las participantes es importante resaltar que:

- ✓ **Las mujeres reciben un mayor apoyo médico por parte de los centros de atención privados que públicos.** A través del trabajo de las entrevistas realizadas se ha puesto de manifiesto la falta de formación generalizada de los profesionales de la sanidad sobre la realidad de la mujer homosexual. Testimonios aportados por participantes confirman esta situación: *“Los médicos no tienen por qué dar por hecho la heterosexualidad de los pacientes y deberían estar convenientemente formados para atender a la mujer lesbiana. No lo están, hay muy poca documentación sobre la salud (especialmente la sexual) de lesbianas. Ir al médico resulta una actividad incómoda”, “La sanidad obvia a las lesbianas, dan por hecho que tienes relaciones con riesgo de embarazo y no contemplan otra opción”*. La invisibilidad de las mujeres lesbianas hace que también su realidad no sea tenida en cuenta en los centros de salud ni pública, ni privada, ni existan estudios que hayan ahondado en las necesidades sanitarias de las mujeres lesbianas.
- ✓ **Existe una clara falta de apoyo suficiente a las mujeres lesbianas por parte de los cuerpos de seguridad.** Solo un 8,7% ha valorado su apoyo, como “muy alto”. Testimonios de mujeres lesbianas han afirmado: *“La poli sólo te juzga no te ayuda, te larga para que no se haga denuncia”*. En las entrevistas con los cuerpos de policía se podido comprobar, como ya se ha mencionado anteriormente, que las mujeres no saben que los delitos administrativos se tramitan por la Política Local y los delitos penales por la Policía Nacional. Si bien es cierto que el testimonio de la participante deja claro que no fue correctamente informada de las competencias de cada cuerpo, ni derivada a la policía que podría haberla ayudado. Este hecho, que no es dato aislado, tiene su reflejo en los datos de la gráfica anterior.
- ✓ **El apoyo que las mujeres lesbianas reciben por parte de los hombres madrileños es muy diverso.** Este hecho contrasta con la información aportada por las mujeres sobre la existencia del machismo arraigado en una parte del colectivo gay o el hecho de que las mujeres lesbianas hayan expresado que reciben miradas lascivas por una parte importante de hombres cuando muestran afecto a sus parejas en el espacio público. Pero si estos datos se tabulan con la opinión de algunas mujeres que afirman que son los hombres los que principalmente se lanzan a su apoyo cuando son víctimas de una agresión en el espacio público, se entiende esta diversidad de opiniones. Asimismo, si bien las mujeres son las más respetuosas con las mujeres lesbianas, también es cierto que, ante una agresión, no apoyan directamente a la víctima por miedo a convertirse ellas mismas en víctimas, si bien éstas buscan a personas que puedan apoyar a la mujer que está siendo víctima de dicha agresión.
- ✓ **La percepción del apoyo que reciben las mujeres por parte de las administraciones es mayoritariamente bajo o muy bajo en un 51%. Adicionalmente,** a través del trabajo de campo se ha podido comprobar:
  - **Las mujeres lesbianas no sienten que las medidas de apoyo al colectivo LGTBI den respuestas a sus demandas.** Las participantes han puesto de manifiesto que las actividades del día del Orgullo LGTBI son actividades diseñadas por hombres para hombres, aunque estén abiertas a todo el colectivo. Ante esta situación, en los últimos años, las mujeres lesbianas se han visto obligadas a financiar sus propias actividades para conmemorar este día.
  - **No existe perspectiva de género en el marco de las políticas dirigidas al colectivo LGTBI.** A través del trabajo de campo las participantes han afirmado que

apenas un 20% del presupuesto del Orgullo LGTBI se destina a actividades en las que participan las mujeres. Es decir, están siendo discriminadas por una administración obligada a incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas públicas.

- **Son invisibilizadas en los eventos públicos.** La “Commemoración del Día del Orgullo LGTBI” es un claro ejemplo de ello. El movimiento feminista ya ha demostrado que “*lo que no se nombra no existe*” y las mujeres lesbianas no son nombradas en este día, ni en muchos otros actos del colectivo LGTBI donde se da por hecho que la palabra “gay” es el genérico del colectivo.
- **No cuentan con canales de comunicación propios con las administraciones públicas a través de los cuales poder establecer colaboraciones para hacer frente a su realidad concreta.** Su única interlocución son las asociaciones del colectivo LGTBI que no tienen en cuenta su realidad. No se entiende esta falta de interlocución cuando existen asociaciones de mujeres lesbianas que llevan años trabajando en la inclusión de estas mujeres en la sociedad madrileña sin casi ningún apoyo por parte de la administración, como el caso de la *Asociación Fulanita de Tal* o la asociación *LesWorking*, tal y como han afirmado sus representantes.
- **Los formularios oficiales de las diversas administraciones públicas (nacional, regional y local) no están adaptados a la realidad de la diversidad de familias.** En todos ellos se sigue haciendo referencia al padre y la madre y no reflejan la realidad de las familias homosexuales de la región.
- **Las mujeres lesbianas se ven obligadas a tener que estar casadas** para poder reconocer al hijo/a que tienen de común acuerdo con otra mujer. Se trata de un requisito que no se les pide a las mujeres heterosexuales.

Adicionalmente a estos aspectos señalados anteriormente, **las participantes han señalado que tienen que hacer frente a la discriminación que sufren como mujer a causa de la inacción de las administraciones públicas** (no existencia de leyes o programas específicos para erradicar estas situaciones que sufren las mujeres). En este aspecto hacen mención principalmente a la falta de protección que recibe la mujer por parte de las administraciones para que erradique situaciones como las agresiones sexuales, violaciones en grupo, la violencia de género, el acoso que sufre la mujer en todos los ámbitos, las discriminaciones en el mercado de trabajo, la persistencia de los estereotipos de género y el machismo en la educación, la discriminación en el deporte, etc. Además, hay que señalar que las mujeres lesbianas no se sienten protegidas, ni apoyadas por las diferentes administraciones públicas, puesto que siempre las han incorporado como parte del colectivo LGTBI, pero nunca les han tratado como un colectivo con una entidad propia que tienen una realidad y necesidades concretas.

- ✓ **El apoyo recibido por las mujeres lesbianas por parte de los establecimientos de ocio y tiempo libre es bajo.** Los motivos principales son, como se ha expuesto a lo largo de este capítulo, las miradas y los insultos que reciben las mujeres cuando muestran afectos hacia otras mujeres en los locales nocturnos. Por esa razón las mujeres prefieren acudir a bares y clubes para ellas, si bien, son contados los establecimientos de ocio nocturno en la Comunidad de Madrid. El análisis de la perspectiva de género en la comparación de los locales de ambiente podría hacernos pensar en una situación de discriminación hacia la mujer lesbiana. Sin embargo, las participantes en este estudio han señalado que: las mujeres no demandan tanto ocio nocturno como los hombres y prefieren otras acciones de ocio y tiempo libre. Este fue el

motivo por el que Fulanita de Tal impulsó una primera liga de fútbol en la que en la actualidad participan alrededor de 800 mujeres. Se trata de una actividad que ha conseguido la inclusión en la sociedad madrileña del 100% de sus integrantes.

Por otro lado, si bien no tenemos datos cuantitativos, a través del trabajo de campo las **mujeres lesbianas deportistas han puesto de manifiesto la falta de apoyo que han recibido por parte de sus entrenadores y dueños de clubes, si bien este hecho se debía a su condición de mujer**, incluso cuando éstas competían en la máxima categoría.

## X. PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

La Comunidad de Madrid creó en el año 2002 el Programa LGTBI<sup>44</sup> un servicio de atención integral y especializada a las personas LGTBI, sus familias y su entorno que contempla actuaciones de carácter formativo, informativo a las mujeres lesbianas, si embargo su invisibilidad y su alejamiento de la vida pública ha hecho que un importante número de ellas no conozcan este recurso y que no se haya contado con su colaboración para dar una respuesta integral a las necesidades de este colectivo.

Por ello, una vez que éstas han sido detectadas a través de este estudio se considera prioritario poner en marcha un **Programa Integral dirigido a visibilizar a la mujer lesbiana y acabar con la doble discriminación que sufren por su condición de mujer y lesbiana**. Este programa deberá ser realizado por personas profesionales expertas en el diseño de programas innovadores que trabajen en colaboración con las propias mujeres lesbianas y el mismo deberá incorporar un conjunto de actuaciones desde un triple enfoque:

- ✓ **Actuaciones de sensibilización e información:**
  - Para acabar con las connotaciones negativas asociadas al nombre “lesbiana”.
  - Normalizar el lesbianismo ante la sociedad.
  - Ofrecer referentes a las mujeres lesbianas y poner en valor los logros y vidas de las mujeres lesbianas.
- ✓ **Actuaciones con las propias mujeres:**
  - Empoderar a la mujer lesbiana para que supere sus miedos y sea capaz de visibilizarse en todos los ámbitos de su vida.
  - Trabajar con las mujeres lesbianas para que, con el apoyo de las administraciones públicas y de profesionales expertos/as, sean capaces liderar actuaciones dirigidas a acabar con la invisibilidad y la discriminación que sufre este colectivo.
- ✓ **Actuaciones con empresas:**
  - Trabajar con las empresas para que creen espacios laborales inclusivos donde la mujer lesbiana no tenga miedo a invisibilizarse, ni sea discriminada.
  - Impulsar la realización de planes de igualdad y diversidad.
  - Premiar y visibilizar a las empresas que pongan en marcha buenas prácticas en esta materia.

Para la implementación de un programa de estas características será necesaria una colaboración público-privada en la que estén presentes: administraciones públicas, empresas, asociaciones y cuerpos de seguridad. Además, hay que señalar que la existencia del Programa del LGTBI de la Comunidad de Madrid será la garantía para que dicho proyecto integral o cualquiera de las propuestas desarrolladas en este apartado se conviertan en un éxito

A continuación, se detallan actuaciones concretas que deberían ponerse en marcha por parte de la Comunidad de Madrid en base a las peticiones de las propias mujeres lesbianas, así como de los profesionales participantes en este estudio. Cabe señalar que, si bien en sí mismas constituyen actuaciones concretas que puedan realizarse de forma individual, todas

<sup>44</sup> <https://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/lgtbi-comunidad-madrid>

ellas son susceptibles de formar parte de un Proyecto Integral que sea liderado por la Comunidad de Madrid.

## 10.1 Propuestas de Intervención con las propias mujeres lesbianas.

- ✓ **Trabajar en el empoderamiento de la mujer lesbiana para que normalice su orientación sexual.** A través de talleres y técnicas como el coaching (u otra similar) es necesario trabajar con la mujer lesbiana para que ésta asuma su condición de mujer lesbiana y pueda vivir libremente su sexualidad en todos los ámbitos de su vida. Pues su invisibilidad supone una renuncia a sus derechos.
- ✓ **Poner en marcha los siguientes servicios especializados en la mujer lesbiana:**
  - Servicio de terapias desde el cual poder atender a las mujeres más jóvenes que tienen problemas a raíz de conocer su sexualidad y les genera un trauma.
  - Servicio de información y orientación psicológica sobre el lesbianismo dirigido a las propias mujeres lesbianas. A través de este servicio también se debería informar a las mujeres lesbianas sobre cómo denunciar situaciones de delito de odio, agresiones en cualquier ámbito de su vida, así como informar de los recursos existentes para ellas en caso de estar sufriendo situaciones de discriminación y facilitarles su derivación a los mismos.
  - Servicio jurídico para denunciar y recibir asesoramiento en caso de discriminación en cualquier ámbito de su vida: agresión física en el ámbito familiar, acoso escolar, despido por condición sexual, agresiones en el espacio público.
- ✓ **Impulsar referentes de mujeres lesbianas relevantes y emprendedoras** en las que las lesbianas puedan verse reflejadas. La carga negativa que conlleva el término lesbiana y la invisibilidad de colectivo hace que ésta sea una medida urgente para la mujer lesbiana.
- ✓ **Fomentar el asociacionismo de las mujeres lesbianas** y ofrecerles el apoyo y las herramientas que necesitan para que sean ellas mismas las que puedan liderar su propia visibilización y lucha contra la discriminación, más allá del activismo del LGTBI y del movimiento feminista.

## 10.2 Propuestas de Intervención en el ámbito familiar.

- ✓ **Capacitar y asesorar a las mujeres lesbianas para que pueden hacerse visibles ante sus familiares.** Son muchas las mujeres que han afirmado no saber cómo contarles a sus familias que son lesbianas, así como contestar a todas las dudas que sus familias les plantean al conocer este hecho. Ante esta situación se hace necesario trabajar en la capacitación a éstas para que puedan afrontar este momento dada la angustia y estrés que este hecho les supone. Para afrontar estas situaciones y conscientes de la invisibilidad del colectivo, se propone la realización de materiales informativos (guías) que estén accesibles en las redes sociales y la puesta en marcha de un servicio anónimo de asesoría on-line. Este servicio de asesoramiento también podría ser liderado por asociaciones de lesbianas o LGTBI con personas profesionales expertas en esta materia.

- ✓ **Asesoramiento a las familias sobre el lesbianismo.** Son muchas las mujeres que han comentado que cuando revelaron a sus familias que eran lesbianas éstas les dijeron que ya lo sabían, y no pudieron detectar su angustia y miedo. Muchas familias no saben cómo tratar este tema y por ello se requiere la realización de materiales dirigidos a ellas accesibles en internet y servicios de asesoramiento a las familias para que sean capaces de afrontar estas situaciones, ya sean on-line u off-line, a través del movimiento asociativo.
- ✓ **Facilitar el acceso a terapia o ayuda psicológica** para aquellas familias que requieran apoyo para entender, comprender y tratar la orientación sexual de su hija. Puede ser de forma física, videollamada, llamada de teléfono, vía email... En muchas ocasiones, los padres y madres no saben afrontar esta situación y necesitan de un apoyo psicológico para normalizar la situación de sus hijas.
- ✓ **Intermediación familiar.** Se requiere de la puesta en marcha de un servicio de intermediación familiar para que la mujer lesbiana pueda afrontar el proceso de integración e inclusión en todos los ámbitos de la familia (padres, madres, hermanos/as, abuelos/as, tíos/as, primos/as, etc.). Son muchas las mujeres lesbianas que afirman que tienen problemas para que su familia considere a su pareja como un miembro más y muchas las que solo se visibilizan ante una parte porque consideran que en sus familias existen personas homófobas o que no las entenderían, a causa de su educación y creencias. En el marco de esta actuación se podría afrontar todas las situaciones de doble discriminación que sufre la mujer lesbiana en el ámbito familiar.
- ✓ **Campañas de información sobre el lesbianismo en positivo.** El desconocimiento sobre el lesbianismo es una de las causas directas que genera que muchas mujeres lesbianas no convivan en ambientes inclusivos en sus familias cuando se hacen visibles. Por eso se requiere de la realización de campañas informativas a toda la población, dado que solo de esta manera el mensaje podrá llegar a todas las familias en las que exista una mujer lesbiana invisible y por tanto que no pueden ser objeto de campañas específicas. Estas campañas facilitarían a las mujeres lesbianas contar con apoyos en el marco de sus familias cuando deciden hacerse visibles ante ellas.
- ✓ **Servicios de atención a mujeres lesbianas que esperan una hija/o.** Muchos familiares comprenden que la descendencia es exclusiva de las personas heterosexuales, lo cual genera una falta de empoderamiento, miedo a la discriminación e invisibilidad durante el proceso de gestación de muchas mujeres lesbianas, así como en la crianza. Por ello, es necesario generar herramientas pedagógicas dirigidas tanto a las mujeres lesbianas como a las propias familias para normalizar y naturalizar este hecho desde una perspectiva de género. En concreto, se propone la elaboración de materiales online y físicos en formato de Lectura Fácil<sup>45</sup> para que sean comprensibles por todas las personas que integran la unidad familiar.

### **10.3 Propuestas de Intervención en el ámbito educativo.**

- ✓ **Incorporar en el Currículo Escolar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la diversidad en la orientación sexual.** Solo de esta manera se podrá

<sup>45</sup> La Lectura Fácil se dirige a todas las personas, en especial a aquellas que tienen dificultades lectoras transitorias (personas mayores, inmigración, incorporación tardía a la lectura, escolarización deficiente...) o permanentes (trastornos del aprendizaje, diversidad funcional, senilidad...).

afrontar de manera eficaz y global la doble discriminación que sufren las mujeres lesbianas en los centros educativos.

- ✓ **Promover que los libros de textos reflejen la realidad de las mujeres lesbianas y las visibilicen en positivo.** Para ello se debería trabajar con las editoriales a través de: servicio de asesoría donde poder resolver dudas, además de trabajar en campañas de información y sensibilización dirigidas a ellas, acciones formativas, etc. Adicionalmente se debería poner en marcha una guía pedagógica que haga visible los canales de denuncia con los que cuentan las mujeres lesbianas cuando son objeto de discriminación.
- ✓ **Obligación de que todos los centros educativos dispongan de un protocolo de atención a la discriminación por razón de sexo** y vigilar su cumplimiento por parte de las autoridades competentes de la Comunidad.
- ✓ **Capacitar a toda la comunidad escolar en el trato a la mujer lesbiana, así como en afrontar las situaciones de discriminación que éstas pudieran sufrir.** Esta formación tiene que estar dirigida al profesorado, tutores, directores, personal administrativo, personal de la limpieza, es decir, a cualquier persona que trabaje en un centro educativo, ya que cualquiera debe tener la capacidad de identificar situaciones de discriminación y apoyar a la menor que lo necesite.
- ✓ **Impulsar en los centros educativos la celebración del día de la visibilidad lésbica** que permita trabajar en la visibilización de referentes de lesbianas en positivo e impulsar su visibilización.
- ✓ **Realizar materiales y herramientas con las que se puedan poner en marcha talleres contra la homofobia y la lesbofobia** en las aulas o talleres y acciones específicos para trabajar la diversidad en la orientación sexual.
- ✓ **Cambiar la documentación de los centros escolares para que estos reflejen la diversidad de las familias existentes** y acabar así con el hecho de que en la actualidad estos siempre hagan referencia al padre y a la madre.
- ✓ **Cambiar el día del padre y de la madre por el día de la familia** para que ningún hijo/a de familia homosexual se sienta discriminado.
- ✓ **Fomentar la creación de centros educativos inclusivos** en los que, no solo se garantice que las menores y jóvenes puedan formarse sin recibir ningún tipo de discriminación, sino que además se trabaje para crear un espacio inclusivo en el cual toda mujer lesbiana se sienta libre de vivir sin discriminación. Para ello el Centro deberá poner en marcha acciones de sensibilización, información, puesta en valor de la mujer lesbiana, visibilización de referentes de mujeres, etc.

## 10.4 Propuestas de Intervención en el ámbito laboral.

- ✓ **Trabajar con las empresas en la puesta en marcha de espacios inclusivos** donde la mujer pueda expresar su orientación sexual con total libertad. Para ello la empresa debe poner en marcha medidas dirigidas a que la mujer se visibilice sin discriminación y miedo alguno como mujer lesbiana en todo su entorno laboral y no solo ante una parte de la organización.
- ✓ **Impulsar la realización de planes de igualdad y diversidad que incluyan medidas específicas dirigidas a cubrir las necesidades de las mujeres lesbianas.** Estos

planes deberán llevar incorporado un plan de seguimiento del mismo y desde la empresa se deberá garantizar su cumplimiento.

- ✓ **Dar publicidad a las buenas prácticas en empresas que están fomentando la visibilidad de la mujer lesbiana y la erradicación de la discriminación que éstas sufren en el entorno de trabajo.** Asimismo, se requiere de reconocimientos públicos a estas empresas por parte de la administración pública, pues de esta manera se consigue una mayor difusión de las buenas prácticas. Solo si se dan a conocer estas buenas prácticas, las mismas podrán ser trasladadas en otras empresas.
- ✓ **Poner en marcha un protocolo de denuncia de la situación de discriminación** que la mujer lesbiana sufre en el ámbito laboral, así como un procedimiento de atención a la mujer lesbiana que es víctima de estas discriminaciones. Estos procedimientos deberán garantizar el castigo al agresor y evitar la victimización de la víctima en todo momento.
- ✓ **Generar un buzón electrónico de denuncia anónima para las mujeres en general y mujeres lesbianas en particular.** Este buzón consistiría en una dirección de email que recoja de forma anónima por parte de los servicios de inspección laboral de la Comunidad de Madrid las denuncias de las trabajadoras que detectan en sus empresas comportamientos machistas, discriminación en la promoción y ascenso, LGTBIfobia, desigualdad salarial...
- ✓ **Trabajar de manera individual con todas las mujeres lesbianas para que éstas superen su miedo a ser visibles en el trabajo** y su invisibilidad deje de constituir una merma de sus derechos laborales (días de permiso por matrimonio, bajas de maternidad, etc).
- ✓ **La mujer lesbiana por el hecho de ser mujer sufre graves discriminaciones en el mercado de trabajo que deben combatirse** con medidas como:
  - Garantizar el acceso de la mujer a la empresa, estableciendo que en la fase final de un proceso de selección siempre haya una mujer.
  - Impulsar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad y dirección, para ello los planes de igualdad deben establecer un objetivo a alcanzar en este ámbito a corto-medio y largo plazo.
  - Garantizar que hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo tengan el mismo sueldo, para ello es necesario garantizar que las empresas cumplen la legislación vigente y establecer sanciones económicas para las que no cumplan.
  - Trabajar de manera individual con todas aquellas mujeres que hayan demostrado potencial para que se postulen y acepten puestos de dirección en sus organizaciones.
  - Garantizar que todas las mujeres de una organización puedan conciliar todas sus responsabilidades y obligaciones profesionales y laborales sin tener que renunciar a ninguna faceta de su vida.

## 10.5 Propuestas de Intervención en la sociedad en general.

- ✓ **Realizar acciones que impulsen la visibilidad en positivo de la mujer lesbiana en la publicidad, en los medios de comunicación, en las redes sociales, etc.** así como



que vigilen la imagen que se transmite de estas mujeres lesbianas no sólo en estos medios, sino también a través de películas, series etc. La creación de un organismo donde denunciar estas situaciones podría ser una opción muy eficaz para conseguir luchar contra los estereotipos existentes sobre las mujeres lesbianas.

- ✓ **Realizar campañas de sensibilización** dirigidas a visibilizar la realidad de la mujer lesbiana ante la sociedad en general, haciendo hincapié en la difusión de referentes de mujeres lesbianas en las que otras se puedan sentir reflejadas y les apoyen en su proceso de visibilización.
- ✓ **Realizar campañas informativas (actos, jornadas, eventos, etc.)** sobre qué son los delitos de odio, así como los delitos y faltas. También deberán centrarse en los procedimientos de denuncia, con el objetivo de proporcionar información clave a las mujeres para que puedan luchar contra las situaciones de discriminación que sufren.
- ✓ **Aumentar los canales de comunicación entre las administraciones públicas y las mujeres lesbianas** con el objetivo de poner en marcha intervenciones concretas que ayuden a la visibilización de la mujer lesbiana y acabar con la doble discriminación que sufren las mujeres lesbianas.
- ✓ **Apoyar la realización de actos, festivales, proyectos, publicidad, campañas de visibilidad de referentes que lleve a cabo el movimiento asociativo o el activismo por parte de las diferentes administraciones.** Si bien este apoyo será siempre fundamental, el mismo se considera imprescindible durante el año 2020 dado que se trata del año de la invisibilidad lésbica.
- ✓ **Impulsar canales de denuncia para que la mujer pueda denunciar las situaciones de discriminación** que sufren en la vida pública: deporte, ocio nocturno, sanidad, así como cualquier otro servicio público o privado y poner en marcha un procedimiento de intermediación con aquellos organismos donde hayan ocurrido situaciones de discriminación y no se haya actuado para evitarlas. Por ejemplo, que una mujer pueda denunciar un caso de tocamiento en su establecimiento de ocio nocturno. El organismo público donde se hace la denuncia por parte de la mujer lesbiana discriminada hablará con dicho organismo para que sea consciente de que no puede ignorar esta discriminación.
- ✓ **Creación de espacios de ocio y culturales, así como la subvención de programas socio-culturales** para fomentar la integración e inclusión de las mujeres lesbianas en estos ámbitos.
- ✓ **Fomentar los debates, exposiciones, encuentros, talleres, proyección de películas y otras actividades informativas, lúdicas...** relacionadas con el colectivo y desarrolladas por el mismo con el objetivo de normalizar a la mujer lesbiana y que ésta sienta que vive en una sociedad suficientemente inclusiva como para visibilizarse.
- ✓ **Formar a los profesionales que trabajan en el espacio público (porteros de locales públicos y privados, entrenadores, etc.)** para que apoyen incondicionalmente a toda mujer lesbiana que sufra una agresión verbal o física en cualquier espacio.
- ✓ **Fomentar la seguridad en el transporte público** para que las mujeres en general y las mujeres lesbianas no tengan que ser víctimas de agresiones en estos espacios (tocamientos, agresiones físicas, etc.).
- ✓ **Formar a los profesionales de la salud** para que puedan ofrecer a la mujer lesbiana una atención sanitaria y psicológica de calidad, así como en la atención a la salud sexual y reproductiva.

- ✓ **Fomentar la visibilidad de las mujeres que participan en el ámbito político**, así como en otros puestos visibles para que se conviertan en referentes de otras mujeres lesbianas.
- ✓ **Diseñar acciones concretas para apoyar a las mujeres lesbianas que además se ven sometidas a otras discriminaciones:** inmigrantes, con capacidades diferentes, residentes en el ámbito rural, etc.
- ✓ **Las mujeres lesbianas mayores de edad son el colectivo más invisible.** Por ello, desde la Comunidad de Madrid se han de lanzar campañas que les den visibilidad y articular medidas para evitar su discriminación en espacios públicos como las residencias, donde muchas se han visto forzadas a invisibilizarse por falta de apoyo institucional.
- ✓ **La invisibilidad que sufren las mujeres lesbianas que viven en espacios rurales** también ha de tenerse en cuenta a la hora de lanzar campañas y herramientas destinadas a empoderar al colectivo desde la Comunidad de Madrid, logrando un programa de intervención integral que no abarque únicamente el ámbito urbano.

## **XI. CONCLUSIONES**

A continuación, se exponen las principales conclusiones del presente estudio en relación con la **invisibilidad, discriminación múltiple e iniciativas y propuestas de intervención** planteadas por el conjunto de las mujeres lesbianas que han participado.

### **11.1 Invisibilidad**

Históricamente, la heteronormatividad y el sistema patriarcal han subordinado a la mujer y privilegiado al hombre. Relegada al ámbito doméstico, la mujer ha estado forzada a estar recluida en el ámbito doméstico, asegurar la procreación, ser la responsable de los cuidados y servir en todo momento al hombre. En cambio, los hombres han sido los grandes privilegiados por el sistema, ya que han ocupado el espacio público frente al entorno doméstico, no han tenido ninguna responsabilidad en los cuidados de sus progenitores y han sido atendidos en todo momento por sus mujeres.

En este contexto, las mujeres lesbianas han estado fuertemente invisibilizadas, ya que su deseo, afecto e identidad ha quedado relegado al ámbito privado (doméstico), mientras que los hombres han sido los verdaderos protagonistas del espacio público. Incluso en la reciente historia del movimiento de liberación sexual, los hombres gays han ocupado papeles más hegemónicos que las mujeres, nuevamente condenadas a la subalternidad.

Así se demuestra en el estudio puesto que, entre las mujeres participantes residentes en la Comunidad de Madrid, aquellas que tienen más edad son las que señalan una mayor invisibilización social. Al respecto, las mujeres lesbianas que nacieron en generaciones pasadas han llevado su orientación sexual, deseo e identidad de una forma clandestina, y han tenido pocas opciones de visibilizarse. Sin embargo, **los progresivos avances sociales en materia de derechos LGTBI han logrado que, en la actualidad, cada vez haya más mujeres lesbianas visibles y empoderadas con sus familias y en el espacio público, ámbito educativo y laboral**, tal y como se muestra en el estudio con las participantes de entre 18 y 40 años, frente a las generaciones más mayores.

No obstante, del estudio se desprende que el camino para conseguir la visibilidad total del colectivo es largo. Muchas de las mujeres lesbianas participantes en el estudio han trasladado que tienen miedo a la hora de revelar su orientación sexual, y en muchos casos la invisibilizan en su familia, sociedad, ámbito educativo y laboral con el objetivo de evitar ser discriminadas. Por ello, hacen falta referentes sociales, laborales, culturales, deportivos etc. en todos los ámbitos donde las mujeres lesbianas puedan mirarse y visibilizarse. Igualmente, es necesario llevar la imagen de las mujeres lesbianas a la sociedad madrileña a través de campañas que derriben los prejuicios y estereotipos existentes y les visibilicen de una forma natural y positiva, considerando tanto los espacios urbanos como los municipios de menor tamaño.

## **11.2 Discriminación múltiple**

Las mujeres, a lo largo de la historia, se han visto discriminadas frente a los hombres por el simple hecho de ser mujer. La igualdad de oportunidades a la hora de acceder a un trabajo, tener una misma remuneración, ocupar puestos directivos, atender los cuidados de sus hijas/os y resto de familiares y lograr la plena conciliación entre su vida personal y laboral todavía quedan lejos para las mujeres. Por ello, considerando la discriminación que se encuentra enraizada en el propio género, cuando se habla de las mujeres lesbianas se debe considerar una vulnerabilidad añadida: los prejuicios y discriminación que genera su orientación sexual.

Los resultados del estudio demuestran que las mujeres lesbianas madrileñas tienen que luchar como mujeres y como lesbianas. Las discriminaciones de las que son víctimas por el simple hecho de ser mujer son lo primero que han de combatir en sus familias, sociedad, trayectoria educativa y laboral. Pero a la discriminación por género se le añade la condición de no ser heterosexuales, lo cual ahonda en su vulnerabilidad.

Históricamente, al igual que el hombre ha ocupado el privilegio del espacio público, en el centro del poder ha estado presente la heterosexualidad como única orientación sexual posible y legítima. Actualmente, persisten los prejuicios y homofobia que discriminan a las mujeres lesbianas en la Comunidad de Madrid. De ahí que las mujeres lesbianas tengan que lidiar con su género y orientación sexual como categorías que inciden en su vulnerabilidad hacia la violencia y discriminación. Además, el resto de categorías aparejadas a muchas mujeres lesbianas (como la raza, clase social, diversidad funcional...) también influirá en la profundización de su vulnerabilidad a la discriminación.

La discriminación múltiple a la que se hace referencia en el estudio muestra una tendencia clara: cuanto más formadas están las mujeres lesbianas, más recursos tienen para combatir la discriminación múltiple. Empoderar a las mujeres en general y a las lesbianas en particular, en su trayectoria educativa, resulta clave para generar perfiles que respondan ante la vulneración de sus derechos. Por otra parte, de acuerdo con los resultados que arroja el estudio en relación con las mujeres lesbianas de entre 18 y 40 años, se hace visible que la condición de género (mujer) es actualmente la categoría que más discriminación produce en el ámbito familiar, social, educativo y laboral, seguido de la orientación sexual (lesbiana). Al respecto, las mujeres lesbianas de edad más avanzada muestran haber sido igualmente discriminadas por el hecho de ser mujer y por el hecho de ser lesbianas. La invisibilización a la que se han visto forzadas -y que actualmente persiste-, así como las actitudes machistas

que han vivido en generaciones pasadas han hecho de ellas un grupo sumamente vulnerable en comparación con las generaciones más actuales.

### 11.3 Iniciativas y propuestas de intervención

Las aportaciones de las mujeres lesbianas, personas expertas entrevistadas y el equipo de trabajo de este estudio para hacer frente a la invisibilidad y discriminación múltiple se basan principalmente en la formación, campañas y creación de servicios específicos y herramientas que les permitan tanto empoderarse como luchar contra la discriminación:

- ✓ **Propuestas de intervención con las mujeres lesbianas:** servicios específicos dirigidos al empoderamiento de las mujeres lesbianas. Considerando la invisibilidad y discriminación múltiple que afrontan, estos servicios han de tener un carácter psicológico y social que sirvan para orientar a las mujeres lesbianas en relación con las dudas que puedan tener y retos que afrontan cuando son víctimas de la discriminación.
- ✓ **Propuestas de Intervención en el ámbito familiar:** medidas, herramientas y servicios puestos en marcha para impulsar la inclusión e integración de las mujeres lesbianas con sus familias. Se plantea la producción de materiales pedagógicos sobre la diversidad sexual para familias, asesoramiento on-line y off-line, acceso a terapias de ayuda psicológica para familias, campañas de información sobre mujeres lesbianas en positivo y servicios de atención a mujeres lesbianas que esperan una/o hija/o.
- ✓ **Propuestas de intervención en el ámbito educativo:** implementación de programas pedagógicos que consigan tanto la inclusión del alumnado como la capacitación del profesorado. Una de las principales propuestas pasa por incorporar en el currículo escolar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la diversidad, y capacitar al profesorado y resto de personas del Centro Escolar en la atención al alumnado considerando la diversidad de las aulas y evitando cualquier supuesto de discriminación entre otros.
- ✓ **Propuestas de intervención laboral:** puesta en marcha de medidas dirigidas a las empresas, gracias a la colaboración público-privada, que aseguren entornos laborales inclusivos e integradores con las mujeres lesbianas a través de planes de Igualdad y Diversidad, formación y herramientas que hagan posible denunciar situaciones de discriminación (tanto por género como por orientación sexual) en las empresas.
- ✓ **Propuestas de intervención a la sociedad en general:** acciones que impulsen la visibilidad en positivo de las mujeres lesbianas a través de medios de comunicación, redes sociales, campañas específicas dirigidas a luchar contra la discriminación múltiple e invisibilidad (con especial atención a las mujeres lesbianas mayores de edad y aquellas que viven en zonas rurales).

# ANEXO

## Anexo I. Historias de vida

### HISTORIA DE VIDA DE: BEA

Nací en Móstoles hace 35 años, en una familia numerosa. Mi vida transcurrió de una forma normal hasta que comenzó la Educación Secundaria. En el colegio me enamoré de una amiga profundamente, y aunque pasábamos mucho tiempo juntas, nunca me atreví a decirle que la amaba.

El sentimiento de amar a otra mujer despertaba en mí muchas dudas. Todas mis amigas hablaban de príncipes y princesas primero, y de chicos después. Pero desde que me enamoré de mi amiga, sentí que no encajaba con ellas.

Intenté buscar respuestas, pero no sabía dónde. Me daba mucho apuro decirle a mi familia lo que sentía, ya que todo el mundo entendía como normales las relaciones con otros hombres. Además, en mi casa éramos muchas personas (tengo 5 hermanos), y a pesar de ello no me sentía con el coraje suficiente como para compartirlo.

Dejé que el tiempo pasase, e intenté convencerme de que era una niña heterosexual como el resto de mis amigas, a pesar de sentir lo que sentía. Hasta que al final reventé.

En el Instituto, con 16 años, me puse a llorar como una loca con una compañera de clase. Estábamos solas en mi casa hablando de chicos, y le dije que hace unos años me había enamorado profundamente de una chica. Mi amiga me aceptó con mucha naturalidad, y me dijo que ella también se había sentido atraída por otra chica alguna vez, pero que realmente le gustaban los chicos.

Yo seguía con muchas dudas a pesar de haberlo confesado. Pensaba que al igual que mi amiga, yo también había tenido ese desliz.

Fue en la Universidad Complutense de Madrid cuando mi vida cambió radicalmente, y por fin me di cuenta de quién era de verdad. Estudié ingeniería, y en mi clase éramos pocas chicas. Me hice amiga de una de ellas, y desde el primer momento me dijo que era lesbiana. Sí que es verdad que se le notaba, porque siempre llevaba el pelo corto y esas cosas. Pero yo seguía con mi miedo, hasta que al final reventé y le conté lo mismo que le había dicho a mi amiga del instituto.

Ella me recomendó que probase a salir con alguna chica, o a tener alguna relación sexual. Y la verdad es que al principio fue muy duro para mí. Todavía no había apps y smartphones como hoy en día, y no sabía dónde encontrar a otras chicas lesbianas. Mi amiga lesbiana insistía en que probase a ir con ella una tarde, ya que tenía dos amigas más que también eran lesbianas. Y aunque me costó mucho decidirme, al final nos fuimos al centro y lo pasamos muy bien.

No tuve ninguna relación con ninguna de ellas, pero me dio valor ver a otras chicas que también amaban a chicas. Además, cada vez me sentía más fuerte y más informada. El día del Orgullo, hará unos diez años, finalmente conocí a una chica que se convertiría en mi

primera novia. Fui muy feliz al haberla conocido, y al menos, en compañía de mis amigas y de ella, podía sentirme libre.

Desde entonces he tenido más parejas, pero todavía no se lo he dicho a mi familia. Vivo en el centro de Madrid, y cuando voy a Móstoles esquivo el tema. Ellos tampoco preguntan mucho. En mi trabajo tampoco lo he dicho. Estoy en una pequeña empresa y soy la única chica, y sé que no se lo tomarían tan bien como cabe esperar. No creo que me discriminen ni nada de eso, pero seguramente me harían muchas bromas y estupideces de esas.

Eso es lo malo, que me muevo en ambientes muy machistas, y al final una solo se siente libre con las suyas. En Madrid en general tampoco me expreso como soy en todas partes. Esta ciudad tiene barrios muy conservadores, sobre todo en los que hay una presencia de la derecha muy fuerte. Por Fuencarral voy tranquila de la mano de mi novia, pero por Colón o la zona del Bernabéu ni se me ocurre.

Hace falta mucha más tolerancia y apertura, para que podamos ser libres y pasear por donde queramos. Muchas amigas mías lesbianas han tenido problemas en la calle, y a dos amigas que son pareja unos chicos hace poco les increparon en una discoteca de Moncloa. Al menos los de seguridad reaccionaron rápido, pero mi amiga se llevó un sopapo.

Ahora me estoy metiendo en un círculo feminista de mi barrio, donde me siento mucho más fuerte. Somos muchas las que nos juntamos para luchar por nuestros derechos, y eso te hace querer ser más visible.

Algún día se lo diré a mi familia, pero no creo que lo haga en este trabajo. Solo me traería problemas. Ojalá sea la última mujer en Madrid que diga estas cosas. Pero a día de hoy, por ser mujer ya tienes las cosas difíciles, y depende dónde, por ser lesbiana todavía más.

## **HISTORIA DE VIDA DE: SANDRA**

Tengo 41 años, y mi orientación sexual la tuve muy clara desde pequeña.

Nací sintiendo una orientación sexual clara hacia las mujeres, y mi familia me dio la libertad para vestir o actuar como quisiera. Empecé a manifestar mi orientación sexual desde los 3 - 4 años, y con los 13 las cosas cambiaron.

En el colegio hasta los 13 solo jugaba con chicos, era uno más. Jugaba al fútbol y a nivel de clase me encontraba bastante bien. Pero sí que es verdad que cuando me iba de vacaciones o me iba con amigos me llamaban marimacho. Yo no lo entendía muy bien, pero con el tiempo llegó a ofenderme. También se lo dije a mi madre, que me insultaban y eso.

Mi gran problema fue el cambio a cuando te haces mujer. Me refiero al momento en el que dejas de jugar con los niños y tienes que ir hacia algún lado. Yo repetí curso. Entonces me hice un grupo de amigas con 14 años en el que me hice mucho más femenina, llevaba el pelo largo, me empecé a maquillar etc. y hacía lo que era lo normal. Pero yo no sabía hacia dónde ir. En esa época lo normal era estar con chicas hablando de chicos, y yo así lo hice, aunque nunca me sentí cómoda.

Con 16-17 años, un grupo de amigas de mi pueblo que conocí eran también homosexuales, y empecé a salir con una de ellas con la que estuve casi 4 años. Y mi círculo ya estaba muy relacionado con el ambiente homosexual. Cuando estábamos en el ambiente hetero lo llevábamos oculto. Nunca hablaba de mis tendencias sexuales.

En mi casa sí que lo sabían, y vivía libremente mi vida. Pero, por ejemplo, la pareja que tenía no lo dijo en casa y todavía no lo ha hecho. Yo en su casa siempre fui Sandra, su amiga.

Los insultos más fuertes los he notado en el pueblo en el que veraneaba. Es un pequeño pueblo de Ávila, y allí me llamaban marimacho, me juzgaban por mi forma de vestir, hablar, actuar... porque yo era muy niño. En ese aspecto, mis padres asumieron quién era yo, porque nunca me han limitado. Igual también porque son gente joven, porque mi madre me tuvo con 25 años y porque tengo un tío gay, que al final hace mucho, y ha hecho posible que sea yo misma en casa. Pero en el ambiente social es difícil, y hasta los 17 años yo me engañé siendo femenina y estando con chicos.

Desde los 17 años empecé a salir con una chica. Cuando les dije a mis amigas de entonces que era lesbiana y que tenía una relación con una mujer, hubo dos de ellas que dejaron de hablarme. Cuando ves que tus amigas te dan la espalda y dejan de hablarte es muy duro. Y eso que ellas eran muy liberales.

Que me dejaran de hablar es lo que más me ha afectado personalmente, porque perder amigas por tu orientación sexual es muy duro. Por otra parte, también tengo amigos muy conservadores que son del PP y de ir a misa, y sorprendente ellos lo llevaron muy bien y hasta me dijeron que saliese del armario. Creo que me han querido mucho más como persona, y en cambio yo pensaba que iban a ser mis amigas de toda la vida las que iban a hacerlo.

Cuando empecé a quererme mucho más, empecé a trabajar en el ocio nocturno para chicas lesbianas. Entonces conocer a otras mujeres lesbianas para mí fue muy fácil. En cambio, no dije que era lesbiana en la facultad, ya que me matriculé en una universidad católica. Básicamente era inviable, no podías decir que eras lesbiana en aquel lugar. Nunca dije que tenía un bar de lesbianas, solo me refería al bar como uno para mujeres. De toda la facultad solo pude darle esa confianza a una persona, que pudo saber que estaba con una mujer y a qué me dedicaba. De todas formas, eso no me afectó en mis estudios, y yo ya tenía 30 años y era toda una empresaria.

Con mi empresa, que es un bar para mujeres lesbianas, mi padre nos ha ayudado mucho. Si no llega a estar presente, igual no nos hubiesen tomado en serio a la hora de pedir un préstamo, ni los proveedores nos habrían hecho caso etc. Con el tiempo nos han llegado a respetar, pero desde el principio no lo tengo tan claro.

A la hora de trabajar con gente de ocio nocturno siempre nos han respetado. Estamos en un barrio gay, y mi hermana, que también está en mi negocio, ha tenido mucho contacto con ellos, sin ningún problema y ella es hetero.

Por otra parte, trabajando en el ocio nocturno dirigido a mujeres lesbianas, te das cuenta de que hay muchas que llegado un momento de sus vidas ya no quieren salir o dejan de hacerlo. Entonces, te planteas que hay que generar espacios fuera del ocio nocturno para



que las mujeres lesbianas puedan divertirse. Con esa idea en la mente, generamos una liga de fútbol para socializar entre nosotras y empoderarnos. Gracias al equipo hemos llegado y apoyado a muchas mujeres que estaban solas. Ahora tienen redes de amigas, que son prácticamente familias.

Este proyecto ha sido fundamental para muchas mujeres que estaban solas. Por ejemplo, muchas mujeres que se han venido a Madrid y que eran lesbianas, para conocer a otras mujeres tenían mi bar y ya está. Pero gracias a los equipos deportivos que hemos impulsado, ahora tienen grupos de amigas. Además, somos lesbianfriendly, es para mujeres lesbianas y las que no lo son, no queremos un gueto.

También hemos hecho actividades para ayudar a asociaciones de maltrato de la mujer, conciertos para recaudar dinero etc. trabajamos mucho a favor de causas sociales. Por ejemplo, ante el desastre de Haití recaudamos 7.000 euros, y para la ablación femenina recaudamos 3.000 euros. Y estamos muy implicadas con el movimiento de liberación animal, y con la adopción y acogida de animales.

Pensando en apoyos, hemos tenido el de la asociación de empresarios de gays y lesbianas, por ejemplo, impulsando un campeonato con otras mujeres lesbianas de Francia y así. Pero todavía falta visibilidad de las mujeres lesbianas, todavía queda mucho por hacer para que la mujer lesbiana sea visible.

Desconocemos los apoyos que nos puede dar la Administración Pública. Siempre nos hemos movido a través del sector privado, y hemos luchado mucho para conseguir financiación y aunque lo hemos conseguido, no ha sido siempre fácil. Y a día de hoy, queremos hacer muchas más cosas y seguiremos haciéndolo, pues no queremos que ninguna mujer, ni mujer lesbiana sea discriminada y que tenga las mismas oportunidades que los hombres en todos los ámbitos de la vida.

## **HISTORIA DE VIDA DE: ANDREA**

Soy de Santander y nací en 1985. Siempre he sido la pequeña de la familia, y en ese sentido, la protegida. Vengo de una familia muy-muy unida, pero de derechas y conservadora, sin embargo, es respetuosa con la vida personal de la gente.

En mi etapa primaria siempre he sido muy chicote. Y siempre he sido muy activa, y me han interesado más los espacios que estaba dirigidos a niños que a niñas. Asumía ese tipo de rol dentro del colegio, y era la primera niña que elegían para jugar al fútbol, se me daban muy bien los deportes. Todo lo que me gustaba tenía que ver con niños, y me unía a esos grupos.

Siempre me ha gustado mucho el deporte a todos los niveles, siempre he sido muy activa. Primero de universidad lo hice en Santander, y luego me fui a Almería a jugar para ser una profesional como deportista de alto rendimiento. Desde entonces he viajado mucho por España. Hasta los 25 años estuve con un chico y fue una relación real, no de tapadera. Pero con 25 años, me enamoré de una chica y tuve que dejar mi relación con el hombre con el

que salía. Él lo llevó sorprendentemente bien, y percibió quién era la mujer de la que se había enamorado. Incluso me ofreció su apoyo de cara a mi familia.

Para mí, el mayor problema fue decírselo a mi familia, y pensar cómo se lo iban a tomar.

Mis padres, además vieron un cambio repentino en mí, dejando la relación de muchos años y estable. Al final tuve que hablar con mi madre un día que me pilló por banda. No sentí rechazo, más sorpresa, y mi padre reaccionó mejor que mi madre. A mi madre, sobre todo le preocupaba el qué dirán. Pero finalmente puedo decir que me han apoyado.

Aunque les haya costado un poco normalizarlo de cara a la gente, en general todo ha ido bien. Aunque todavía, a día de hoy, mi madre no lo ha normalizado, alguna vez ha presentado a mi novia como mi amiga ante alguna amiga suya, por ejemplo. Y en cambio, mi padre y hermano lo han llevado mucho mejor.

Y en relación con ser lesbiana en el Deporte, es verdad que hay mucha desigualdad, sobre todo por el hecho de ser mujer. He visto cómo los chicos en la Federación Española iban a hoteles, con lavandería, mejores servicios... y nosotras las chicas no. Hemos tenido que hacer viajes en horarios malísimos porque salía más barato, peores hoteles...

Llegó un momento en el que pensamos en no ir a un campeonato a nivel europeo como no se cumpliesen las mismas condiciones. Y un medio de comunicación deportivo no nos quiso poner en la portada por haber quedado subcampeonas en un campeonato internacional, lo cual deja en evidencia nuestra desigualdad, ya que a los hombres les hubiesen puesto. En relación con la orientación sexual, también decir que hay más mujeres lesbianas visibles en el ámbito deportivo que hombres gays. Y los medios de comunicación dan un trato muy distinto a los hombres y a las mujeres.

Ahora mismo he dejado la competición deportiva. De todas formas, una de las cosas que quiero decir que pasa con los equipos femeninos es que están dirigidos por hombres. Y en cierta ocasión sí que he sentido que a los eventos van las guapas, a quien ponen en primera línea en las fotos etc. y eso lo he vivido, una visión masculina y machista de nuestro trabajo como deportistas. No somos mujeres florero, venimos de ganar medallas, y hay mucho desprecio hacia las mujeres y nuestros cuerpos. Además, el deporte de élite está en paralelo a la sociedad, es un mundo aparte. A día de hoy, me pasa que no sé ir a un hospital público, porque me he criado en un mundo paralelo donde iba a la sanidad privada, he tenido un sueldo bastante alto etc. Por ejemplo, la carrera me la he sacado sin ir a clase porque no podía ir.

Cuando estaba jugando en Francia tuve un golpe en la vida. Mi padre murió de cáncer repentinamente, y empecé a pensar si estar allí era lo que quería. El equipo en Francia era muy impersonal y no me sentía cómoda, y me veían como a una chica de fuera. Fue un momento para dejarlo. Además, ya había conocido a mi actual novia en un bar de Madrid, y estaba pensando en irme a Madrid.

Aquí en Madrid monté un pequeño negocio de ropa ecológica y tuve cierto éxito, conseguimos visibilidad en la televisión. Luego comencé a trabajar con mi novia en sus negocios discoteca, así como en los proyectos que lidera para apoyar a las mujeres.

Actualmente queremos ser madres, y en España tienes que estar casada antes de que el niño nazca para que no tengas que adoptarlo y para que sea tuyo desde el nacimiento. Pero es algo de lo que no estamos todavía muy informadas, porque queremos tenerlo y punto. En cualquier caso, está esa contradicción de tener que adoptarlo si no estás casada.

## **HISTORIA DE VIDA DE: NATALIA**

Tengo 40 años y soy de la periferia de Madrid.

Desde que tengo uso de razón me he identificado como una mujer lesbiana. Siempre he sido una persona muy visible. Por fortuna, no he tenido problemas de discriminación y homofobia ni en mi familia, ni en mi trayectoria educativa y trabajo.

Sí que es verdad que mucha gente sufre discriminación, pero no ha sido mi caso.

En mi familia somos mitad mujeres y mitad hombres, y nunca he tenido ningún problema. Provengo de una familia normal de clase media, y siempre me he sentido integrada. Tampoco sufrí ninguna discriminación en el centro público en el que estudié.

Actualmente trabajo como Policía. Sí que es verdad que he notado que la sociedad va viendo a la mujer en ciertos trabajos en los que antes no la veía. Por ejemplo, hace una década cómo la gente se sorprendía de ver a una mujer Policía, especialmente porque había muy pocas y menos aún en la calle. Como anécdota, recuerdo que trabajando como Policía hace diez años no me abrían la puerta porque veían a una mujer. También he tenido algún problema con personas con un machismo muy interiorizado, que se han sentido violentos al ser detenidos por una mujer.

Durante la formación que tuve para entrar en el cuerpo de la Policía, no sentí discriminación ni por ser mujer ni por ser lesbiana. Todas las pruebas que hice para entrar en el cuerpo de Policía fueron iguales para hombres y para mujeres, y además podías ver todas las puntuaciones y resultados, comprobando así que no te estaban discriminando.

Trabajando como Policía percibo igualdad y respeto por parte de mis compañeros. Cobramos igual, trabajamos las mismas horas, pasamos las mismas pruebas de acceso. Es idéntico entre hombres y mujeres.

Creo que la transparencia es fundamental para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres. Hoy en día a nadie se le ocurriría discriminar a alguien por ser mujer o lesbiana en ningún cuerpo, porque tendría su carrera fulminada al instante. Tenemos derechos y una justicia, y eso es un respaldo enorme. Y en lo humano, hay que normalizar el ser valiente y el respetar sin imponer.

Los puestos, ascensos, entrar a un grupo u otro también está justificado por los méritos, y no hay discriminación.

De hecho, muchos compañeros dicen que por su experiencia con compañeras Policía en la calle, prefieren estar con mujeres que hombres. Al final cuando eres Policía, el 99% de nuestras actuaciones son humanitarias y no necesitas fuerza, sino mucha psicología y empatía. Y en ese sentido, las mujeres le hemos dado ese toque de humanidad a la Policía.

Además, he sido un referente como mujer lesbiana profesional. Aunque la gente tiende a ser reservada en nuestro sector con su vida privada, en mis redes sociales publiqué que era Policía y lesbiana, y ello generó un boom. Alguien tenía que tirar la primera piedra para normalizarlo y decir que no pasa nada, y a raíz de mi publicación mucha gente que tenía miedo de presentarse a la Policía, pensando en cómo les iban a tratar, se presentaron a las oposiciones. Y en este caso además de mujeres lesbianas también fueron chicos.

De todas formas, en uno de los aspectos en los que sí he sentido discriminación fue en el ámbito deportivo. Hace años fui jugadora de baloncesto, y allí por ser mujer estaba discriminada. En los deportes femeninos estamos como estamos, y allí las mujeres casi pagábamos por jugar mientras que a los hombres les pagaban. Es muy discriminatorio e injusto el ámbito deportivo en relación con el género. Y eso, a día de hoy, persiste.

## Anexo II. Glosario de términos

Las definiciones que componen el siguiente glosario han sido extraídas de:

- ✓ La Ley 3/2006, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.
  - ✓ Glosario de términos LGBT - Guía de estudio RAINBOW de la Unión Europea.
  - ✓ Vocabulario referido al Género de FAO (ONU).
- 
- **Acoso discriminatorio:** será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.
  - **Discriminación directa:** hay discriminación directa cuando una persona haya sido, sea o pueda ser tratada de modo menos favorable que otra en situación análoga o comparable, por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.
  - **Discriminación indirecta:** hay discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan ocasionar una desventaja particular a personas por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar en el que todos o alguno de sus componentes sea una persona LGTBI.
  - **Discriminación múltiple:** hay discriminación múltiple cuando además de discriminación por motivo de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente se tendrá en cuenta que a la posible discriminación por expresión, identidad de género, orientación del deseo o pertenencia a un grupo familiar con presencia de personas LGTBI, se pueda sumar la pertenencia a colectivos como inmigrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, mujeres, etcétera.
  - **Discriminación por asociación:** hay discriminación por asociación cuando una persona es objeto de discriminación como consecuencia de su relación con una persona, un grupo o familia que incluya a personas LGTBI.
  - **Discriminación por error:** situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género como consecuencia de una apreciación errónea.
  - **Diversidad de género:** comportamiento distinto respecto de las normas y roles de género impuestos socialmente para el sexo asignado de cada persona. Acciones afirmativas: se entienden así aquellas acciones que pretenden dar a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación un trato

preferencial en el acceso a ciertos recursos o servicios, con la idea de mejorar su calidad de vida y compensar la discriminación de la que fueron víctimas.

- **Enfoque de Género:** Es una alternativa que implica abordar primero el análisis de las relaciones de género para basar en él la toma de decisiones y acciones para el desarrollo. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Reconoce que el género es una construcción social y cultural que se produce históricamente y por lo tanto es susceptible de ser transformada. Toma en cuenta, además, las diferencias por clase, etnia, raza, edad y religión.

El enfoque de género permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación hacia las mujeres en la organización genérica de las sociedades. Esto se concreta en condiciones de vida inferiores de las mujeres en relación con las de los hombres. Hablar de género significa dejar de creer que los roles sociales y culturales asignados a hombres y mujeres son naturales.

- **Gay:** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
- **Heterosexual:** Que se siente emocional o físicamente atraído por miembros del sexo opuesto.
- **Homosexual:** Término genérico que designa a alguien que generalmente se siente atraído física o emocionalmente por personas del mismo sexo. Puede aludir tanto a mujeres lesbianas como a hombres gays. En algunos países o contextos, esta palabra puede tener connotaciones negativas, por lo que muchas personas de orientación homosexual, especialmente si viven abiertamente dicha orientación, prefieren emplear los términos lesbiana o gay.
- **Identidad sexual o de género:** el sexo autopercebido por cada persona, sin que deba ser acreditado ni determinado mediante informe psicológico o médico, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento, y pudiendo o no involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, atendiendo a la voluntad de la persona.
- **Lesbiana:** Palabra que se usa para describir a una mujer que se siente emocional o físicamente atraída por mujeres.
- **LGTBI:** siglas que designan a personas Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales.
- **LGTBIfobia:** rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI.
- **Marimacho:** Término despectivo para lesbiana. El término en inglés significa literalmente dique, y su origen es dudoso. Podría ser una referencia sexual a bloquear el paso de algo. O puede que proceda de “constructor de diques”, en referencia a un estereotipo macho. Algunas lesbianas se han reapropiado del término en inglés Dyke y

lo utilizan para afirmarse. Otros términos despectivos para referirse a las lesbianas en nuestra lengua son tortillera, camionera o bollera. Algunas lesbianas se han reapropiado de este último para afirmarse orgullosamente. Ver también Bollera.

- Orientación Sexual: La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.
- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que está sometida o ha sido sometida.
- Techo de Cristal: se denomina techo de cristal a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres al interior de las organizaciones.
- Terapia de aversión o de conversión de orientación sexual e identidad de género: Por este término se entienden todas las intervenciones médicas, psiquiátricas, psicológicas, religiosas o de cualquier otra índole que persigan la modificación de la orientación sexual o de la identidad de género de una persona.
- Victimización secundaria: perjuicio causado a las personas LGTBI que, siendo víctimas de discriminación, acoso, trato vejatorio o represalia, sufren las consecuencias de una mala o inadecuada atención por parte de representantes de instituciones públicas, policía o cualquier otro agente implicado.
- Violencia intragénero: se considera como tal a aquella que en sus diferentes formas se produce en el seno de relaciones afectivas y sexuales entre personas del mismo sexo, constituyendo un ejercicio de poder, siendo el objetivo de la persona que abusa, dominar y controlar a su víctima.

## Bibliografía

- ✓ Aldarte (2001): “*Visibilidad y lesbianismo*”. Cuaderno divulgativo nº 2 Editado por Aldarte
- ✓ Douglas Sanders (2011): “Out at the UN”, en Weissbrodt, David y Rumsey, Mary (Eds.): *Vulnerable and Marginalized Groups and Human Rights*, Human Rights Law Series, Edward Elgar Pub, Londres
- ✓ Inmaculada Mujika (2009): “*Visibilidad y participación social de las mujeres lesbianas en Euskadi*”. Ararteko
- ✓ Joke Swiebel (2009): “Gay, lesbian and transgender human rights: the search for an international strategy” en *Contemporary Politics*, 15 (1), pp. 19-35
- ✓ Jon Landeta (2002): “*El método Delphi, una técnica de previsión de futuro*”. Aries social, Barcelona
- ✓ José Ignacio Pichardo Galán (2010): “Mujeres lesbianas y derechos humanos”, en *Mujeres, globalización y derechos humanos (Feminismos)*. Anaya Publicaciones Generales
- ✓ Mari J. Matsuda (1991): “Beside my sister, facing the enemy: legal theory Out of Coalition”, en *Stanford Law Review*, 43, 6, pp. 1183-1192
- ✓ María Caterina La Barbera (2010): “Género y diversidad entre mujeres”. Cuadernos Kóre Vol. 1, Nº 2
- ✓ Miguel S. Vallés (2009): “*Entrevistas cualitativas*”. Cuadernos Metodológicos, Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid
- ✓ Oscar Muñoz (2019). “*Estudio la Diversidad LGBT en el contexto laboral en España*”. Grand.
- ✓ Richard A. Krueger (1991): “*El grupo de Discusión*”. Pirámide. Madrid.
- ✓ Violette Nicole y Sandra Whitworth (1994): “No safe heaven: Sexuality as a Universal Human Right and Gay and Lesbian Activism in International Politics”, en *Millenium - Journal of International Studies*, nº 23, pp. 563-588
- ✓ Weeks, Jeffrey (1993). *El malestar de la sexualidad: significados, mitos y sexualidades modernas*, Madrid: Talasa.
- ✓ Women, business and the law 2019. A decade of Reform. World Bank Group
- ✓ Marcos Paradinas (2018): “*El Fin de la Homofobia: derecho a ser libres para amar*”. Editorial Catarata.



Toda persona tiene derecho a vivir libremente su orientación sexual en todos los ámbitos de su vida familiar, educativa, laboral y en la sociedad sin miedo a ser discriminada por esta razón.

Para conocer si en la Comunidad de Madrid las mujeres disfrutaban de este derecho, se ha llevado a cabo este estudio que analiza la invisibilidad de la mujer lesbiana y la doble discriminación a la que se enfrentan en los diferentes ámbitos de su vida. Para ello se ha realizado un análisis detallado de la información recopilada procedente de una variedad de fuentes secundarias y primarias, si bien no se puede obviar que la principal ha sido la encuesta realizada a 204 mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid, así como las entrevistas en profundidad a personas expertas y un grupo de discusión a mujeres lesbianas. Señalar que a pesar de la diversidad de las mujeres que han participado en este estudio, a todas las une un deseo común: “conseguir la normalización del lesbianismo, primero por ellas mismas y después por toda la sociedad”, pues cuando ésta se consiga, ya no tendrán miedo a vivir abiertamente su orientación sexual, ni serán discriminadas por el hecho de ser lesbiana.



Transexualia  
Asociación Española  
de Transexuales



Unión Europea

Fondo Social Europeo  
"El FSE invierte en tu futuro"



Comunidad  
de Madrid

Dirección General de Igualdad  
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES,  
FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD