

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

RESUMEN EJECUTIVO

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

-Resumen Ejecutivo-



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



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



comunidad.madrid/publicamadrid

**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.

Señalar que 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

| | | |
|----|---|----|
| 1. | Introducción. | 6 |
| 2. | La invisibilidad y la doble discriminación de la mujer lesbiana. | 7 |
| 3. | El marco legal regulador de los derechos del colectivo de mujeres lesbianas. | 7 |
| 4. | Perfil de las mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid. | 8 |
| 5. | Análisis de la invisibilidad y la discriminación de la mujer lesbiana en el ámbito familiar. (Capítulo VII) | 9 |
| | 5.1. Invisibilidad de la mujer lesbiana en su entorno familiar. | 9 |
| | 5.2. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno familiar. | 10 |
| | 5.3. El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno familiar | 10 |
| 6. | Análisis de la invisibilidad y la discriminación de la mujer lesbiana en el ámbito educativo. | 11 |
| | 6.1. La visibilización de las mujeres lesbianas, en su ámbito educativo. | 11 |
| | 6.2. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en su entorno educativo. | 11 |
| | 6.3. El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno educativo. | 12 |
| 7. | Invisibilidad y discriminación de la mujer lesbiana en el ámbito laboral. | 12 |
| | 7.1. La visibilización de las mujeres lesbianas, en su entorno laboral. | 12 |
| | 7.2. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno laboral. | 13 |
| | 7.3. El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno de laboral. | 16 |
| 8. | La invisibilidad y la discriminación de la mujer lesbiana en la sociedad madrileña. | 16 |
| | 8.1. La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad. | 16 |
| | 8.2. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en la sociedad. | 17 |
| | 8.3. El apoyo recibido por las lesbianas por parte de la sociedad. | 18 |
| 9. | Identificación de iniciativas y propuestas de intervención. | 18 |

1. Introducción.

El “**Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de mujeres lesbianas en la Comunidad de Madrid**” tiene como **objetivo principal** identificar el conjunto de medidas que contribuyan tanto a su visibilización como a la erradicación de las discriminaciones múltiples que sufren las mujeres lesbianas en su día a día en las diferentes facetas de su vida. Para ello se ha analizado una diversidad de fuentes de información primarias (grupo de discusión, entrevistas e historias de vida) y secundarias, si bien la principal de ellas ha sido **la encuesta realizada a 204 mujeres lesbianas mayores de 18 años y residentes en la Comunidad de Madrid.**

A lo largo de este estudio se podrá comprobar que **la principal razón de la invisibilidad de la mujer lesbiana viene derivada de la carga negativa del nombre que las identifica.** Lesbiana es un insulto, es la palabra más buscada a nivel internacional en los sitios web de contenido pornográfico dirigido a la población masculina y hasta este año (2019), su definición (“*dicho de una mujer homosexual*”) era secundaria en el diccionario de la Real Academia Española. En este contexto de discriminación e invisibilidad no es de extrañar que la mujer lesbiana no solo oculte su orientación sexual, sino que, además, como ellas mismas han afirmado, no sean capaces de decir en voz alta: “*soy lesbiana*”. Acabar con esta invisibilidad impuesta debe ser una prioridad pues la misma es causa directa de la discriminación que sufre este colectivo: un 54,5% de las mujeres lesbianas invisibles en su familia han sufrido discriminación en su ámbito educativo y un 60% de las mujeres lesbianas invisibilizadas en su entorno de trabajo han sufrido discriminación en el ámbito laboral. Además, no se puede obviar que los estereotipos asociados a las mujeres lesbianas son la principal razón por la cual las mujeres lesbianas no pueden mostrar afecto a sus parejas de manera pública sin ser objeto de miradas, acoso, insultos, etc. Un 73.1% ha sido víctima de actitudes despectivas y un 73,9% de agresiones verbales en el espacio público.

Acabar con estas discriminaciones y la invisibilidad de la mujer lesbiana requiere, primero, de un trabajo interno de aceptación por parte de las propias mujeres lesbianas, así como de un trabajo externo que logre la normalización del colectivo en la sociedad. Hay que señalar que, si bien en esta lucha se requiere del apoyo de aliados, sobre todo administraciones públicas y movimiento asociativo, deben ser las propias lesbianas las que lo lideren, fuera del movimiento feminista o activismo LGTBI, pues ellas tienen su propia identidad.

Considerando esta realidad, a continuación, se ahonda en la invisibilidad y discriminación de la mujer lesbiana en los diferentes ámbitos de la vida, así como los apoyos con los que cuenta para hacer frente a estas situaciones.

2. La invisibilidad y la doble discriminación de la mujer lesbiana.

Al hacer una primera aproximación a la invisibilidad y discriminación de la mujer lesbiana se observa que a esta situación de invisibilidad y discriminación contribuye:

- ✓ **La identificación de las mujeres lesbianas como sujetos similares a los hombres homosexuales**, cuando se trata de dos realidades distintas.
- ✓ **Heteronormatividad, que impide** a las mujeres lesbianas compartir su vida privada en espacios privados.
- ✓ **La subordinación de la mujer y la discriminación por género** que siguen estando presentes en la sociedad actual.
- ✓ **Falta de empoderamiento** de la mujer lesbiana que le impide superar el miedo que tiene a su visibilización.
- ✓ **Falta de suficiente apoyo** por parte de su ámbito familiar, educativo, laboral o social.
- ✓ **Falta de referentes** en las que reflejarse y que les sirvan de modelos.

3. El marco legal regulador de los derechos del colectivo de mujeres lesbianas.

El análisis de la normativa internacional relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas pone de manifiesto la existencia del principio de no discriminación e igualdad entre hombres y mujeres en la Declaración de los Derechos Humanos y el tratamiento que la Organización de Naciones Unidas presta a la discriminación múltiple de la mujer lesbiana: *“es importante comprender el carácter multidimensional de la violencia y la discriminación; 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”*. Así como la defensa de los derechos humanos de las mujeres lesbianas en la Declaración de Montreal y los Principios de Yogyakarta: *“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”*.

Adicionalmente se ha identificado la principal normativa europea relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas: *Convención Europea de los Derechos Humanos, Carta Europea de Derechos Fundamentales, Directrices para promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI), Resolución del Parlamento Europeo, Directivas*

específicas en materia de no discriminación como la Directiva 2000/78/CE del Consejo, 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 y 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.

Por otro lado, la normativa española reconoce los derechos de las mujeres lesbianas en: la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto básico del Empleado Público, la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Por último, cabe señalar que el análisis de la normativa de la Comunidad de Madrid relacionada con el reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas y en concreto de su 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 pone de relieve 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.** Establece la discriminación múltiple como un agravante en el régimen sancionador.
- ✓ **Prioriza la lucha contra la invisibilidad de las mujeres lesbianas a través de la difusión, socialización y puesta en marcha de campañas de concienciación** dirigida a las personas residentes en la región.
- ✓ **Afronta la discriminación y la invisibilidad es en el ámbito de la salud.**
- ✓ **Impulsa la formación del personal vinculado a la Comunidad de Madrid.**

4. Perfil de las mujeres lesbianas residentes en la Comunidad de Madrid.

El perfil de las 204 personas que han participado en este estudio y que son la principal fuente de información es:

- ✓ **Edad:** un 2% eran mujeres menores de 25 años; un 66% tenían entre 26 y 45 años; un 29% de 46 a 65 años y un 3% fueron mujeres mayores de 65.
- ✓ **Estado Civil:** un 56,16% son mujeres solteras; un 15,27% son mujeres casadas con otra mujer; un 11,82% son parejas de hecho no registradas con otra mujer y un 8,37% son mujeres separadas/divorciadas.
- ✓ **Lugares de Nacimiento (CCAA y otros países);** un 55,9% son mujeres nacidas en la CCAA de Madrid; un 35,30% son mujeres nacidas en otras CCAA y un 8,80% son mujeres nacidas en el extranjero.
- ✓ **Tamaño del municipio de nacimiento y residencia.**
 - **Nacimiento:** Un 58,71% de las mujeres participantes indicaron haber nacido en un municipio o ciudad mayor de 250.000 habitantes; un 18,91% lo hizo en un municipio o ciudad de entre 250.000 y 75.000 habitantes; un 11,94% en un

municipio o ciudad de entre 75.000 y 20.000 habitantes; un 5% lo hizo en municipios de 20.000 a 5.000 habitantes y un 0,5% ha indicado haber nacido en municipios de entre 5.000 y 2.500 habitantes.

- **Residencia:** un 78,35% de las mujeres residen en un municipio o ciudad mayor de 250.000 habitantes; un 12,37% reside en un municipio o ciudad de entre 250.000 y 75.000 habitantes; un 6,19% reside en un municipio o ciudad de entre 75.000 y 20.000 habitantes y un 3% reside en municipios de menos de 20.000 habitantes.
- ✓ **Personas a su cargo:** un 82,76% no tiene ninguna persona a su cargo; un 14,29% tiene una hija/o a su cargo y un 0,99% a sus progenitores.
- ✓ **Situación socio-laboral:** un 60,59% se encuentra trabajando; un 16,75% se encuentra estudiando y trabajando, un 8,87% solo estudiando; un 6,90% es pensionista y un 5,91% está en situación de paro y buscando trabajo activamente.
- ✓ **Nivel de estudios alcanzado:** universitarios (40,1%), postgrado (30,5%)
- ✓ **Tipo de trabajo:** un 88,73% trabaja por cuenta propia y un 11,27% por cuenta ajena.
- ✓ **Pertenencia a colectivos minoritarios** 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.
- ✓ **Redes familiares-amigas/os de apoyo:** un 83,39% dice contar con redes de apoyo y un 13,66% dice no contar con redes de apoyo.

Es necesario señalar que en la encuesta ha participado un conjunto de mujeres lesbianas que son un reflejo de la diversidad del colectivo que reside en la comunidad de Madrid.

5. Análisis de la invisibilidad y la discriminación de la mujer lesbiana en el ámbito familiar. (Capítulo VII)

5.1. Invisibilidad de la mujer lesbiana en su entorno familiar.

Un 86,42% de las mujeres participantes en la encuesta son visibles en su ámbito familiar. Las principales causas que las llevaron a esta visibilidad fueron tener una pareja (36,30%), seguida del deseo de vivir libremente su sexualidad sin tener que ocultarse (33,56%). La mayoría de estas mujeres hicieron pública su orientación sexual entre los 16 y los 18 años (23,53%) y las reacciones de su familia fueron positivas solo en un 37,06%. Por otro lado, **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 por sus familias o porque viven en un entorno homóforo y/o lesbóforo.

5.2. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas, en su entorno familiar.

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 lesbiana. 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: **relaciones negativas con algún miembro de sus familias, falta de integración e inclusión de sus parejas en la familia** y otras **situaciones** (invisibles para su entorno familiar, ignoradas y víctimas de desprecios, tratos denigrantes, minusvaloraciones e insultos que les generan inseguridad).

El análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas por **edad** en el entorno familiar muestra que a medida que disminuye la edad de las mujeres lesbianas disminuye la discriminación que han sufrido en su ámbito familiar: el 100% de las mujeres mayores de 65 años han sufrido discriminación, mientras que el grupo de 18 a 25 años ha sufrido discriminación en un 42,86%.

Por otro lado, en el análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en el entorno familiar por **municipio de nacimiento**, se muestra que los municipios donde más discriminación hay por el hecho de ser mujeres lesbianas son las grandes urbes: los municipios de entre 75.000 y 250.000 habitantes seguidos de los municipios de más de 250.000 (53,26%).

Adicionalmente, el análisis de la discriminación que sufren las mujeres lesbianas en el entorno familiar por **nivel educativo**, muestra que a mayor nivel educativo menor discriminación. Las mujeres con estudios superiores son las que presentan una menor discriminación, dado que un 44,07% de mujeres universitarias han afirmado no sufrir discriminación, mientras que el 100% de las mujeres sin estudios sufren discriminación en su ámbito familiar.

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

Los/as hermanas/os de las mujeres lesbianas que han participado en el estudio son los miembros familiares que mayor apoyo les proporcionan: 44,79% de mujeres son apoyadas altamente por sus hermanos y 41,94% por sus hermanas. Por el contrario, son las abuelas y abuelos los que menor apoyo les han prestado: 28,54% han mostrado el bajo grado de apoyo que reciben de sus abuelos y 23,44% el bajo grado de apoyo por parte de sus abuelas.

Además, es importante señalar que existen tres tipos de familia en relación con el apoyo que ofrecen a las mujeres lesbianas:

- ✓ Familias que apoyan a sus hijas de manera incondicional ante cualquier situación de discriminación y viven con normalidad la orientación sexual de sus hijas.
- ✓ 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.
- ✓ Familias que no apoyan a sus hijas o nunca les han apoyado.

Además, a través de este estudio se ha identificado que:

- ✓ El 100% de las mujeres menores de 25 años participantes en el estudio cuenta con el apoyo de sus familias, mientras que solo son apoyadas el 50% de las mujeres mayores de 65 años.
- ✓ El 77% de las mujeres visibles reciben el apoyo de sus familias.
- ✓ Un 49% de las mujeres lesbianas se han sentido discriminadas en el ámbito familiar, en alguna ocasión.

6. Análisis de la invisibilidad y la discriminación de la mujer lesbiana en el ámbito educativo.

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

La mayoría de las participantes han ocultado mayoritariamente su orientación sexual durante su etapa educativa (no tenían clara su orientación sexual o pensaban que se trataba de un tema privado), si bien un 52,69% vivió abiertamente su sexualidad durante su etapa universitaria. Los centros concertados son los espacios en los que existe una menor visibilidad (12,24%). Asimismo, hay que señalar que un 88% de mujeres que viven su sexualidad de forma oculta estudiaron en centros católicos. **Las causas** por las que las mujeres hacen pública su orientación sexual en los centros educativos son porque formalizan una relación de pareja o porque sienten el deseo de hacerlo. Ante esta visibilización de la mujer, **las reacciones de la comunidad escolar son diversas**. Si bien hay centros tolerantes con la diversidad, sigue habiendo personas en los centros educativos que tratan estos temas con indiferencia e ignorando las situaciones.

6.2. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en su 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 considera que ha sido discriminada en su centro educativo por el hecho de ser una mujer. 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. Las mujeres son discriminadas tanto por el profesorado (asignación de notas bajas a alumnas lesbianas), por **compañeros/as de clase** (burlas, acoso, bullying, comentarios despectivos y homófobos reiterativos, risas y chismorreos continuos sobre la orientación sexual) y por el propio centro (la invisibilidad con la que se trata la homosexualidad en algunos centros educativos es una discriminación en sí hacia las lesbianas).

Ahondando en esta discriminación se ha identificado que:

- ✓ El análisis de la doble discriminación de las participantes por el hecho de ser mujer y lesbiana muestra una tendencia positiva de manera que: “a mayor edad, mayor discriminación”. El 100% de las mujeres mayores de 46 años participantes han sufrido esta doble discriminación a lo largo de su vida.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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 está discriminada por no ser visible, frente al 60,78% de las mujeres lesbianas visibles que no están discriminadas en su ámbito familiar.

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

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 un 10,6% y en el caso de las profesoras, un 15,7%.

7. Invisibilidad y discriminación de la mujer lesbiana en el ámbito laboral.

7.1. La visibilización de las mujeres lesbianas, en su entorno laboral.

Las principales causas por las que las mujeres hacen pública su orientación sexual en su entorno laboral son: haber normalizado su condición de mujer lesbiana, trabajar en ambientes laborales inclusivos y diversos, mantener una relación estable y necesitar dejar de mentir. Si bien el grado de visibilización no es siempre el mismo y existen diferentes grados de visibilidad de las mujeres lesbianas en su entorno laboral: totalmente visibles, visibles parcialmente, visibles en progreso y personas que no hacen pública su orientación sexual por decisión propia.

En contraposición, las causas por las que las mujeres no hacen pública su orientación sexual en su entorno laboral son: evitar rumores, 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, falta de referentes y de experiencias positivas de otras mujeres que hicieron pública su orientación sexual, evitar ser señalada como “lesbiana” y no como una profesional, doble techo de cristal, trabajar en un ambiente muy machista e intolerante, trabajar en una empresa en la que está presente la denominada “homofobia liberal” y que no consideran que deben hacer pública su vida íntima. Como consecuencia de esta invisibilidad la mujer sufre grandes niveles de estrés, miedo continuo y pérdida de derechos.

Asimismo, al profundizar en la invisibilidad de la mujer lesbiana en el ámbito laboral se ha podido comprobar que:

- ✓ A medida que crece la edad, decrece la visibilidad lésbica 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%).
- ✓ 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.
- ✓ Las personas directivas participantes son las más invisibles en el mercado de trabajo (68,42%).
- ✓ 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.

7.2. 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. A continuación, se muestran los resultados en función del:

- ✓ Análisis de la **legislación** que garantiza los derechos de la diversidad de mujer, en el mercado de trabajo.
 - 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%).
 - **Comparando** entre las que son visibles o 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.
- ✓ 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.

- 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.
 - Solo **un** 35% de las participantes que han hecho pública su orientación sexual considera que su entorno laboral es inclusivo.
- ✓ **Análisis de la discriminación** que sufren las mujeres lesbianas en relación con el acceso a un **puesto de trabajo**.
- Un 43,56 % de las participantes consideran que no han sido seleccionadas para un puesto de trabajo por el hecho de ser mujer, mientras que solo un 28,2% de mujeres lesbianas consideran haber sido discriminadas por su orientación sexual en el acceso al puesto de trabajo.
 - Las personas mayores de 65 años han sido las más discriminadas (92,31%), y las de 18 a 25 años las menos (33,33%).
 - 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.
- ✓ **Análisis de la discriminación** que sufren las mujeres lesbianas en relación con su **promoción laboral** dentro de una organización.
- 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.
 - A menor edad menor discriminación por ser mujer. 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.
 - 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 una mujer **lesbiana**.
 - El **35,21** % de las mujeres considera que si no fuera mujer ocuparía un puesto de mayor responsabilidad.
- ✓ **Análisis de la pérdida del puesto de trabajo** por la identidad de género y/o la orientación sexual de una mujer.
- 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.
 - 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.
 - 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.

- ✓ Análisis de **otras discriminaciones** que sufre la mujer lesbiana en el entorno laboral.
 - Un 61,54% considera que ha sido discriminada en su entorno laboral por su condición de mujer lesbiana, si bien un 59,41% de las participantes considera que sufre discriminación en su entorno de trabajo por su identidad de género.

- ✓ Análisis de la **brecha salarial** que sufre la mujer en el entorno laboral.
 - Sólo un 55% de las participantes tienen la seguridad de ganar lo mismo que sus compañeros. 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%).
 - 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%).

- ✓ Análisis de los **comportamientos discriminatorios** hacia la mujer por su identidad de género y/o su orientación social.
 - La mayor **discriminación** en el mercado de trabajo que sufren las participantes es debida a su identidad sexual. Así un 44,58% de las participantes consideran que en su empresa hay comportamientos discriminatorios hacia las mujeres, mientras que un 26,09% considera que en su entorno laboral se discrimina a la mujer lesbiana.
 - 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 no se perciben comportamientos sexistas en sus entornos laborales.
 - Los más respetuosos con la orientación sexual de las participantes son las personas más cercanas: sus compañeros/as (92,77%), seguido de sus jefes/as (87,65%).

- ✓ Análisis de la **implementación de planes de igualdad y diversidad** en las empresas.
 - Solo un 33,7% de las empresas donde trabajan las participantes cuentan con un Plan de igualdad, un 11,0% de las empresas cuentan con medidas dirigidas al colectivo de lesbianas y un 22,0% un plan de diversidad.
 - El 60% de las mujeres que han sido discriminadas por el hecho de ser mujer en procesos de promoción, un 90% de las que no han sido promocionadas y un 4% de las que han sufrido brecha salarial trabajaban en organizaciones con Planes de igualdad y diversidad.

7.3. El apoyo recibido por las lesbianas, en su entorno de laboral.

En relación con los apoyos que reciben las mujeres lesbianas en su entorno de trabajo hay que señalar que:

- 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. Las jefas y jefes también representan un apoyo considerable.
- 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%.
- Los clientes son las personas que prestan menos apoyo. 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.

8. La invisibilidad y la discriminación de la mujer lesbiana en la sociedad madrileña.

8.1. La visibilización de las mujeres lesbianas en la sociedad.

Solo un 23,2% de las mujeres lesbianas muestran abiertamente su orientación sexual en la sociedad madrileña, dato que no deja duda de la falta de normalización de la diversidad en la Comunidad. Además, no se puede obviar que la mayoría de las participantes se sienten observadas y criticadas por la sociedad cuando muestran públicamente afectos hacia su pareja. Si bien no se puede obviar 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, también es cierto que la tolerancia de la sociedad madrileña 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. Asimismo, al ahondar en la invisibilidad de la mujer lesbiana hay que señalar que:

- ✓ 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 y 25 años que oculta su orientación sexual en la Comunidad de Madrid.
- ✓ En los municipios menores de 75.000 habitantes éstas viven su sexualidad de manera visible en un 100%.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

- ✓ 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%.
- ✓ El 87% de las personas que han hecho pública su orientación sexual en su ámbito familiar no se ocultan ante la sociedad.
- ✓ El 94% de las mujeres visibles en su entorno laboral, viven su sexualidad de manera abierta.

8.2. La discriminación que sufren las mujeres lesbianas en la sociedad.

Un 62% de las mujeres son discriminadas en la esfera pública, seguidas de un 57,9% de mujeres que se sienten discriminadas por el hecho de ser lesbianas y de un 44,9% que consideran que son doblemente discriminadas por su sexo y su orientación sexual.

Ahondando en esta discriminación que sufren las mujeres lesbianas en la sociedad hay que señalar 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 como que los hombres hayan normalizado el trato despectivo a las mujeres y no sean conscientes del delito que supone el mismo, así como del hecho de que “solo sí, es sí”.
- ✓ La falta de información para denunciar las agresiones sexuales, penadas 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 ante estas situaciones.
- ✓ 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.
- ✓ Las mujeres lesbianas se sienten discriminadas por el trato que reciben por parte de la sanidad pública, puesto que consideran que los profesionales no están preparados para atender a las mujeres lesbianas.

Por otro lado, en relación con el **tipo de discriminación y violencia** sufrida, el estudio revela que:

- ✓ Las actitudes despectivas son las principales causas de discriminación que sufren las mujeres lesbianas en el espacio público (73,1%).
- ✓ Hay un elevado porcentaje de mujeres que afirman haber sido agredidas verbalmente (70,9%), así como un 67% que han sido tratadas de manera despectiva a lo largo de su vida.
- ✓ 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: trato despectivo, agresiones verbales, agresiones físicas, delitos de odio, acoso y abuso sexual.

- ✓ Las mujeres menores de 25 años sufren más discriminación por el hecho de ser mujeres (75%), que por el hecho de ser mujeres lesbianas (33,33%).
- ✓ El 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.

8.3 El apoyo recibido por las lesbianas por parte de la sociedad.

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 en parte de la comunidad de hombres gays. En consonancia con este dato, personas 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.

Por otro lado, es importante señalar 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.

Adicionalmente hay que señalar que las mujeres lesbianas han afirmado de manera mayoritaria la falta de apoyo que reciben por parte de la sociedad y las instituciones. En contra las valoraciones más altas son por parte de las entidades sin ánimo de lucro, si bien en estas también solo un 16,7% de mujeres han valorado el apoyo recibido como muy alto y un 27,1% como alto.

Por último, cabe señalar que 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”. También es bajo el apoyo de los establecimientos de ocio y tiempo libre. Los motivos principales son la indiferencia de los mismos antes las miradas y los insultos que reciben las mujeres cuando muestran afectos hacia otras mujeres en los locales nocturnos.

9. Identificación de iniciativas y propuestas de intervención.

Las propuestas e iniciativas para luchar contra la invisibilidad y discriminación múltiple que afrontan las mujeres lesbianas se han articulado en cinco ámbitos de intervención diferenciados:

- 1. Propuestas de intervención con las mujeres lesbianas:** desde la Comunidad de Madrid se han de prestar 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. Por ejemplo, entre las propuestas destacan generar espacios de empoderamiento y conocimiento mutuo, asistencia psicológica a las víctimas de la discriminación múltiple (por ser mujer y lesbiana), asesoramiento laboral (coaching), servicios de información jurídica que les capacite para denunciar cualquier caso de discriminación e impulsar espacios asociativos para mujeres lesbianas.

2. **Propuestas de Intervención en el ámbito familiar:** en este apartado se concentran las medidas, herramientas y servicios puestos en marcha para impulsar la inclusión e integración de las mujeres lesbianas con sus familias. Para ello 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, programas de intermediación familiar ante casos de machismo y homofobia en la familia, campañas de información sobre mujeres lesbianas en positivo y servicios de atención a mujeres lesbianas que esperan un/a hijo/a.
3. **Propuestas de intervención en el ámbito educativo:** las propuestas condensadas en este apartado se dirigen principalmente a asegurar la implementación de programas pedagógicos que consigan tanto la inclusión del alumnado como la capacitación del profesorado. Para ello, una de las principales propuestas pasa por incorporar en el currículo escolar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la diversidad. Además, se habrá de impulsar que los libros de texto visibilicen la información desde una perspectiva de género y diversidad. En otro orden, se propone el establecimiento en los Centros Educativos de protocolos de atención a la discriminación por género y diversidad sexual, realización de talleres y charlas formativas dirigidas a combatir la invisibilidad lésbica y homofobia 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.
4. **Propuestas de intervención laboral:** se propone la 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. Para ello, se propone el impulso de planes de igualdad y diversidad efectivos en las empresas, dar publicidad a las buenas prácticas en las empresas que fomentan la visibilidad de la mujer y la erradicación de conductas machistas y homófobas, la puesta en marcha de mecanismos de denuncia ante situaciones de discriminación por género y orientación sexual (buzones electrónicos donde depositar denuncias anónimas), trabajar el empoderamiento de las mujeres lesbianas trabajadoras y una serie de medidas que aseguren la inserción de las mujeres en general, y de las mujeres lesbianas en particular, en las empresas, en igualdad de condiciones que los hombres.
5. **Propuestas de intervención a la sociedad en general:** por último, las propuestas citan la realización de 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), crear canales de comunicación entre las administraciones públicas y las mujeres lesbianas, el impulso de actos, festivales, exposiciones, encuentros y espacios de carácter público que fomenten su visibilidad y socializar los canales de denuncia existentes ante las agresiones y discriminaciones que pueden sufrir en su día a día las mujeres lesbianas. Además, la

formación a personas que trabajan en el ámbito de la salud, deportivos o en espacios de ocio, se describe como una medida fundamental para capacitarles y erradicar conductas discriminatorias, bien sea motivada por el género o por la orientación sexual de las personas.

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.



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