

Discriminación de mujeres lesbianas en los
espacios laborales

2025

Mtro. Omar Frómata Rodríguez



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología y Educación

Discriminación de mujeres lesbianas en los
espacios laborales

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de

**Doctor en Estudios Multidisciplinarios sobre el
Trabajo**

Presenta

Mtro. Omar Frómata Rodríguez

Dirigido por:

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Co-dirigido por:

Dra. Adriana Marcela Meza Calleja

Querétaro, Qro., febrero, 2025.

La presente obra está bajo la licencia:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>



CC BY-NC-ND 4.0 DEED

Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).



SinDerivadas — Si [remezcla, transforma o crea a partir](#) del material, no podrá distribuir el material modificado.

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas](#) que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

Avisos:

No tiene que cumplir con la licencia para elementos del material en el dominio público o cuando su uso esté permitido por una [excepción o limitación](#) aplicable.

No se dan garantías. La licencia podría no darle todos los permisos que necesita para el uso que tenga previsto. Por ejemplo, otros derechos como [publicidad, privacidad, o derechos morales](#) pueden limitar la forma en que utilice el material.



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Psicología y Educación
Doctorado en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Discriminación de mujeres lesbianas en los espacios laborales

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el Grado de

Doctor en Estudios Multidisciplinarios Sobre el Trabajo

Presenta

Mtro. Omar Frómata Rodríguez

Dirigido por:

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Co-dirigido por:

Dra. Adriana Marcela Meza Calleja

Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Presidenta

Dra. Adriana Marcela Meza Callejo

Secretaria

Dre. Guillermo Hernández González

Vocal

Dra. Oliva Solís Hernández

Suplente

Dra. Candi Uribe Pineda

Suplente

Querétaro, Qro., febrero, 2025.

Dedicatoria

A mi madre Caridad, por iluminarme con su luz.

A mi familia, por el amor, por ser mi inspiración.

A Rubén Alejandro, por ser parte del camino.

Agradecimientos

Gracias al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (Conahcyt), por el apoyo económico brindado para el desarrollo de mis estudios. Agradezco a la Universidad Autónoma de Querétaro, a los y las docentes del Programa de Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, por la acogida y por contribuir a mi desarrollo académico.

Gracias a mi directora de tesis, la Dra. Alejandra Elizabeth Urbiola Solís, por su confianza, su tiempo, sabiduría y ternura.

Gracias a la Dra. Adriana Marcela Meza Callejo, a le Dre. Guillermo Hernández González, a la Dra. Oliva Solís Hernández y a la Dra. Candi Uribe Pineda, por el acompañamiento en este importante proceso, por la enseñanza transmitida, por saber guiarme y por la ayuda presente.

Gracias al Señor Rogelio Hernández Hernández y su familia por abrirme las puertas de su casa y su corazón.

Gracias a mis compañeros de grupo, en especial a Rosy, Miriam, Yael, Jesús y Pach por la cercanía, el cariño, por responder siempre a mi llamado.

Gracias a José Manuel Pérez Cordero, por guiar mi trabajo, por ser ejemplo.

Gracias a todas las mujeres que participaron en esta investigación, por la valentía de compartir su dolor, por ser paradigma de lucha y tenacidad.

Gracias a México por hacerme un hijo más.

Índice

Índice de Tablas	1
Índice de Figuras	2
Lista de acrónimos.....	3
Glosario.....	4
Resumen	6
Abstract.....	7
Introducción.....	8
Planteamiento del problema.....	9
Estado del arte	12
Justificación.....	19
Capítulo I: Perspectiva teórica.....	21
1.1 Análisis del género como categoría.....	21
1.2 Los estudios lésbico-feministas	24
1.2.1. La propuesta feminista decolonial	27
1.3. Acercamiento a la comunidad LGBTIQ+ en México	30
1.4. Sexualidad y orientación sexual	32
1.5. Roles de género.....	33
1.6 Identidad y expresión de género.....	34
1.7. Feminización del sector terciario.....	37
1.8. Discriminación	39
1.8.1. Discriminación laboral.....	40
1.8.2. La discriminación laboral hacia mujeres lesbianas	42
1.9. La discriminación laboral. Teorías explicativas.....	44
1.9.1. Teoría del estigma de Goffman	46
1.10. Condiciones laborales	48
1.11. Estrategias de afrontamiento.....	49
1.12. Bienestar subjetivo.....	52
1.13. Marco Legal	54
1.13.1. Situación jurídica en Querétaro	57
Problema de investigación	59

Objetivos.....	59
Capítulo II. Diseño metodológico.....	60
2.1. Tipo de Estudio.....	60
2.2. Contexto de Estudio.....	63
2.3. Selección de la muestra.....	65
2.4. Etapas de la investigación.....	66
2.5. Categorías de análisis.....	68
2.6. Instrumentos y técnicas para recabar la información.....	69
2.6.1 Entrevista semiestructurada dirigida a mujeres lesbianas.....	69
2.7. Grupo focal.....	71
2.8. Estudio piloto.....	73
2.9. Análisis de los datos de la investigación.....	73
2.9.1. Análisis crítico del discurso.....	75
2.10. Triangulación.....	76
2.11. Consideraciones éticas.....	77
2.13 Implicación del investigador.....	77
Capítulo III: Resultados.....	79
3.1. Estudio piloto de la entrevista.....	79
3.2. Entrevista dirigida a activistas.....	80
3.3. Aspectos sociodemográficos.....	81
3.4. Condiciones de trabajo.....	84
3.5. Discriminación institucional.....	88
3.6. Estrategias de afrontamiento.....	93
3.7. Bienestar subjetivo.....	96
Capítulo IV: Discusión de los resultados.....	101
4.1. Aspectos sociodemográficos.....	101
4.2. Condiciones de trabajo.....	102
4.3. Discriminación institucional.....	109
4.4. Estrategias de afrontamiento.....	111
4.5. Bienestar subjetivo.....	117
Capítulo V: Conclusiones.....	123
Referencias Bibliográficas.....	129

Anexos	147
---------------------	------------

Índice de Tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra.....	83
Tabla 2. Formas de discriminación institucional	92
Tabla 3. Respuestas ante la discriminación laboral.....	96

Índice de Figuras

Figura 1. Etapas de la investigación.....	67
Figura 2. Proceso de discriminación laboral hacia mujeres lesbianas.....	100
Figura 3. Relación de la discriminación por área laboral.....	102

Lista de acrónimos

AQUESEX	Asociación Queretana de Educación para las Sexualidades.
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
ENDISEG	Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género
FLHM	Frente de Liberación Homosexual de México.
LGTBIQ+	Lesbianas, Gais, Transgéneros, Transexuales, Bisexuales, Intersexuales, Queer y el resto de las identidades y orientaciones agrupadas en el +.
OIT	Organización Internacional del Trabajo.
OMS	Organización Mundial de la Salud.
ONU	Organización de Naciones Unidas.

Glosario

Cisgénero: cuando la identidad de género se identifica con el sexo asignado al nacer.

Conservadurismo: ideales apegados a tradiciones políticas, culturales, religiosas, etcétera, que se resisten a cambios sociales y se arraigan en mantener tradiciones y mandatos a lo largo del tiempo.

Discriminación laboral: cualquier trato desigual o injusto hacia algún trabajador por razones de género, raza, religión, orientación sexual, etnia, nacionalidad, edad, creencias políticas, etcétera.

Expresión de género: es el comportamiento, las actitudes, la apariencia que una persona adopta para expresar su género.

Género: se considera una construcción cultural que establece desigualdades entre hombres y mujeres.

Heteronormado: expresión que se refiere cuando la heterosexualidad es impuesta como única forma de relación entre las personas.

Heteropatriarcal: sistema que otorga hegemonía y privilegios al hombre y lo masculino sobre otras identidades y expresiones de género.

Heterosexismo: considera la heterosexualidad como lo natural y aceptable.

Lesbiana: mujer que siente atracción sexual y emocional hacia otras mujeres.

Machismo: formas de pensar y actuar que promueven expresiones de discriminación e inferioridad hacia la mujer.

Misoginia: manifestaciones de rechazo hacia las mujeres y la feminidad.

Orientación sexual: vínculo erótico, sexual y emocional hacia otras personas.

Outing: cuando se comparte la orientación sexual sin el consentimiento de la persona.

Patriarcado: sistema de dominación e institucionalización que reproduce la inferioridad de las mujeres en relación con los hombres.

Violencia psicológica: maltrato emocional que no implica contacto físico y cuyas consecuencias se manifiestan a nivel psíquico.

Violencia relacional: tiene como objetivo provocar la separación del grupo al que pertenece la víctima, se puede manifestar a través de divulgar rumores, exclusión social, etcétera.

Violencia simbólica: prácticas que representan formas de discriminación a partir de la reproducción de estereotipos y desigualdades sociales.

Resumen

El presente estudio indagó sobre la discriminación laboral de mujeres lesbianas, el objetivo general fue analizar la experiencia de esta población ante las prácticas de rechazo, los específicos consistieron en describir y explicar las condiciones de trabajo en las que se encuentran, identificar las principales expresiones de violencia que han vivenciado, conocer qué estrategias de afrontamiento asumen ante el rechazo percibido y analizar el bienestar subjetivo a partir de la discriminación que han sufrido.

Para ello se utilizó una metodología cualitativa desde un enfoque fenomenológico. La muestra quedó integrada por mujeres lesbianas, insertadas en el sector de los servicios, en la ciudad de Querétaro. La recopilación de los datos se realizó a través de entrevistas semiestructuradas y un grupo focal.

Los principales resultados permitieron identificar que el grupo bajo estudio no presentó iguales condiciones de trabajo en relación con la población heterosexual. Las manifestaciones de discriminación estuvieron determinadas por la expresión de género lo cual se analizó como una táctica de control y dominación donde las estrategias de afrontamiento adoptadas no garantizaron poner fin al rechazo laboral, lo que generó malestares emocionales y al propio cuerpo. El estudio permitió identificar el repudio al que se exponen las mujeres lesbianas, así como las consecuencias a su bienestar; lo cual posibilitará proponer estrategias de cambio a favor de la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual, así como propiciar la creación de espacios laborales tolerantes con los trabajadores miembros del colectivo LGBTIQ+ y en particular dirigido a las mujeres lesbianas.

Palabras clave: mujeres lesbianas, discriminación laboral, bienestar subjetivo.

Abstract

This study investigated labor discrimination against lesbian women. The general objective was to analyze the experience of this population in the face of rejection practices. The specific objectives consisted of describing and explaining the working conditions in which they find themselves, identifying the main expressions of violence they have experienced, knowing what coping strategies they adopt in the face of perceived rejection, and analyzing subjective well-being based on the discrimination they have suffered.

For this purpose, a qualitative methodology was used from a phenomenological approach. The sample was made up of lesbian women, inserted in the service sector, in the city of Querétaro. The data collection was carried out through semi-structured interviews and a focus group.

The main results allowed us to identify that the group under study did not present equal working conditions in relation to the heterosexual population. The manifestations of discrimination were determined by gender expression, which was analyzed as a tactic of control and domination where the coping strategies adopted did not guarantee an end to labor rejection, which generated emotional and bodily discomfort. The study made it possible to identify the rejection to which lesbian women are exposed, as well as the consequences for their well-being; which will make it possible to propose strategies for change in favor of the fight against discrimination based on sexual orientation, as well as to promote the creation of tolerant work spaces for workers who are members of the LGBTIQ+ community and in particular aimed at lesbian women.

Keywords: lesbian women, workplace discrimination, subjective well-being.

Introducción

En la actualidad son innumerables las disparidades presentes en el mercado laboral, aún prevalecen decisiones injustas cuando, para otorgar la plaza o designar el salario de algún trabajador, se tienen en cuenta características como la orientación sexual, raza o el género (Revista América Economía, 2016).

De acuerdo con Jiménez, Cardona y Sánchez (2017), los fenómenos de segregación laboral y discriminación siguen presentes, en países en vías de desarrollo, donde no se reconocen los derechos de algunos colectivos en situaciones vulnerables, como los miembros de la comunidad LGBTIQ+, lo cual afecta su desarrollo en el trabajo.

Para estos mismos autores, la exclusión y la discriminación laboral varía para mujeres lesbianas, hombres homosexuales, personas bisexuales y transgéneros, es decir, se manifiesta de acuerdo con su identidad, construcción y expresión de su sexualidad. Esta situación en los espacios laborales se presenta como una problemática social de los tiempos actuales, que se desencadena por la poca tolerancia hacia las diversidades y se confronta con las normas sociales heteronormativas y patriarcales.

En este sentido, la exclusión por orientación sexual representa una limitación ante las oportunidades de ascenso laboral (Carcedo et al., 2016). De acuerdo con el Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (s.f), las razones por las que aún persisten comportamientos discriminatorios en los escenarios laborales se deben a la reproducción de estereotipos sobre la heterosexualidad como única posibilidad de unión afectiva entre las personas y las ideas preconcebidas sobre los roles de género que, visualizan al hombre solo desde una perspectiva masculina y a la mujer únicamente la relacionan con expresiones femeninas.

El trabajo que se presenta se estructura de la siguiente manera: introducción, en la que se contempla el planteamiento del problema, el estado del arte y la justificación. Posterior a esto, cuatro capítulos: el primero dedicado al abordaje teórico, el segundo al diseño metodológico, el tercero aborda los resultados del

estudio y el cuarto, la discusión de estos. El quinto capítulo esboza las conclusiones de la investigación, seguido de este, se exponen las referencias bibliográficas y anexos.

Planteamiento del problema

Según Carcedo et al. (2016) las personas LGBTIQ+ no son las más aceptadas en el trabajo, en el que perciben un ambiente hostil y un permanente temor ante la posible pérdida de su vínculo laboral, generando una especie de “cultura de miedo”.

En ese sentido, las personas interiorizan que un pequeño error puede ocasionar el despido, provocando que trabajen bajo presión constante. Por esta situación, Pérez, Correa y Castañeda (2013), asumen que los gais, las lesbianas, bisexuales y transexuales deben reinventar a diario estrategias ante la marginación y, de esta manera, mitigar sus efectos para poder permanecer en el ambiguo y difícil terreno del mundo laboral.

Mendoza (2014) concuerda con los autores anteriores al plantear que los miedos interiorizados de las personas no heterosexuales en el ámbito laboral restringen el acceso al trabajo. También refiere que el temor, tanto real como percibido, a que las demás personas descubran la orientación sexual de ellos, se traduce en limitaciones ante oportunidades de trabajo.

Para Vázquez (2019) todos estos elementos tienen repercusiones nefastas en la salud mental de quienes vivencian estas realidades. No asumir la verdadera orientación sexual es una medida de autoprotección, evitando así ser objeto de despidos, situaciones o comentarios hirientes y acosadores. Muchas personas con frecuencia son obligadas a explicar y justificar en su ambiente laboral, frente a los jefes y compañeros, por qué no son heterosexuales o por qué su identidad no corresponde a su sexo biológico, lo que resulta totalmente violento e invasivo.

El costo que asumen los miembros de los grupos LGBTIQ+ es enorme. Escondarse en el espacio laboral genera un estrés innecesario que afecta al rendimiento y lleva a la alta rotación, al no sentirse aceptados o comprendidos. Muchos optan por un trabajo precarizado donde reciben menos retribución

económica, pero mayor libertad y oportunidad de expresar su sexualidad, renunciando a mejores oportunidades; de esta manera cuidan su salud emocional.

Autores como Pérez, Correa y Castañeda (2013), asumen que las mujeres no heterosexuales en el momento de hacer pública su sexualidad, en el contexto laboral, comienzan a sufrir violencia, no solo laboral sino también sexual, actos que muchas veces no se procede a realizar denuncia por miedo a perder el empleo.

En otro sentido, Ortega (2017) indica que las principales formas de discriminación en el trabajo se expresan a través de chistes, burlas y críticas de forma sagaz, lo que implica cierta invisibilización para el resto de los compañeros de la empresa; de esta manera se naturaliza el fenómeno y pasa a formar parte de la cultura laboral. Este tipo de prácticas Strand y Belfrage (2005) las denominan agresión de relación.

En esta misma línea de pensamiento, también Pérez, Correa y Castañeda (2013) señalan que, como táctica para afrontar la discriminación, el grupo de hombres homosexuales y mujeres lesbianas asumen estrategias como el ocultamiento, manteniendo en silencio su orientación sexual. El trato de “marica” o machorra”, ideas sobre que los gais son depravados, o que las mujeres lesbianas necesitan un “macho” para que les arregle su desviación sexual, o que las personas transexuales representan un mal ejemplo y un peligro para la sociedad, son expresiones que se vivencian con gran frecuencia en los espacios donde labora la comunidad LGBTQ+.

En materia de leyes, aún queda mucho camino por recorrer, según Drydakís (2019), son muy pocos los países que han puesto en marcha legislaciones jurídicas contra el rechazo por orientación sexual en el trabajo y un gran número de personas (2700 millones) residen en lugares donde aún ser homosexual se considera un delito.

En relación con las leyes que condenan el rechazo hacia las personas no cisgéneros en el trabajo, son aún insuficientes los resultados obtenidos, por lo que es esencial considerar que estas políticas públicas deben ser impulsadas desde los estudios multidisciplinares sobre el trabajo. Promover la aceptación de estas estrategias favorece el respeto hacia la diversidad social para crear ambientes de trabajo más seguros y equitativos.

En el caso específico de mujeres lesbianas, Falú (2006) establece que este sector ha sido objeto de sanciones sociales que las condicionan a regular su compartimento en público y son los contextos familiares, escolares y laborales los espacios donde existen mayores probabilidades de vivenciar segregación. Algunas expresiones de discriminación que experimentan las lesbianas en el ámbito laboral son similares a las que sufren los varones homosexuales, estas se relacionan con: el acceso a las prestaciones, las repercusiones emocionales que implica no asumir su sexualidad y proyectar una apariencia convencionalmente femenina.

El acoso sexual es otra de las maneras en que son violentadas muchas de las lesbianas que también han sido despedidas en sus centros de trabajo, acciones que guardan su fundamento en el prejuicio, al ser percibida la sexualidad lésbica por sus superiores, compañeros y compañeras de trabajo como una amenaza a su moral.

En muchos de los casos que son despedidas, la mayoría lo asume sin reclamar, optan por buscar un nuevo empleo y redoblar precauciones para no ser “descubiertas”. Este fenómeno es el resultado de la ausencia de mecanismos legales que apoyen a los colectivos LGBTIQ+, específicamente en el ámbito laboral (Falú, 2006).

La búsqueda bibliográfica realizada permitió conocer que existe muy poca creación científica sobre el tema que se investigó, ante lo cual Ortega (2017) señala que los grupos LGBTIQ+ están representados por un gran colectivo, sin embargo, son muy poco estudiados en el ámbito laboral; lo que denota que las investigaciones sobre discriminación laboral de mujeres lesbianas son escasas. En los espacios laborales existen expresiones de discriminación y violencia cuando se visibilizan otras variantes de sexualidades diversas, lo que genera temor de perder el empleo y provoca que las personas encubran su orientación sexual, esto implica que aparezcan grandes niveles de estrés y otras afectaciones a su bienestar.

Estado del arte

Una investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) señaló que los varones homosexuales feminizados y las mujeres lesbianas con ademanes masculinos aseguraron recibir más episodios de rechazo y violencia. En este sentido, los participantes del estudio refirieron que algunos sectores profesionales son más “amigables” con la población homosexual, como los centros de llamadas y atención al cliente, en relación con otras áreas que se manifiestan de forma excluyente, como la minería.

La marginación por orientación sexual en los espacios de trabajo es una problemática percibida a nivel global. De acuerdo con Moreno (2017) Europa brinda un mayor nivel de respeto y tolerancia a la población LGBTIQ+, además de un mayor reconocimiento en la esfera jurídica en comparación con otras partes del planeta, muestra de ello es que de los 23 Estados en el mundo que aprueban el matrimonio igualitario, 14 son europeos.

No obstante, estos avances no se visibilizan por igual en toda la región europea. Aún persiste exclusión en el ámbito social y laboral, además de agresiones por motivo de orientación sexual en ciertas regiones, que consideran que las orientaciones sexuales no heteronormadas representan un peligro para la sociedad y la infancia (Moreno, 2017).

Por otra parte, el respeto hacia las personas LGBTIQ+ no se manifiesta equitativamente en todos los lugares. En África Subsahariana, los Estados de Medio Oriente (salvo Israel), el norte de África, así como en Asia y el Pacífico aún siguen vigentes leyes que penalizan a los homosexuales (Boy, 2009).

En otro sentido, Herrera y Hernández (2019) refieren que existe una serie de barreras que limitan la entrada de los grupos LGBTIQ+ al espacio laboral, sin embargo, aquellos que consiguen un puesto de trabajo, sufren humillación, insultos, comentarios inapropiados en relación con su sexualidad. Muchos de estos comportamientos no son denunciados por la escasa información que posee la comunidad sobre este tipo de discriminación.

Aunado a lo anterior, un estudio español señaló el sentir de treinta y dos trabajadores gais y lesbianas procedentes de diferentes ciudades. Se destacó que el total de las personas entrevistadas durante el proceso de selección consideró no declarar su orientación sexual por miedo a no ser contratados y, en menor grado, pensaron que podría impedir la posibilidad de ascenso dentro de la empresa (Ortega, 2017).

En la región de América Latina, elementos como la presencia de la religión católica que considera las uniones entre homosexuales como “prácticas antinaturales”, la imposición del patriarcado, que regula la expresión de los cuerpos sexuados; representan un obstáculo para el reconocimiento social de la comunidad no heterosexual.

Sobre esta idea, Foucault (1983) en *Vigilar y Castigar*, señala que:

el cuerpo está también directamente inmerso en un campo político; las relaciones de poder operan sobre él una presa inmediata; lo cercan, lo marcan, lo doman, lo someten a suplicio, lo fuerzan a unos trabajos, lo obligan a unas ceremonias, exigen de él unos signos (p. 26).

De acuerdo con Boy (2009) uno de los primeros países de la región latinoamericana en abogar por los derechos para las personas LGBTIQ+, fue Argentina. Según Figari (2010) son muchas las posiciones asumidas por los gobiernos de esta otra parte del mundo, desde la incomprensión y la persecución en algunas de las islas del Caribe, donde se aplican sanciones a quienes adopten conductas homosexuales, que van desde los cinco a los veinticinco años de condena y reclusión perpetua. No obstante, existen países que reconocen los derechos de la población no heterosexual como México, Uruguay y Brasil, sin embargo, siguen siendo notorias las conductas homofóbicas hacia estas personas en todos los sectores de la sociedad. Como consecuencia de los efectos derivados del rechazo que sufre el colectivo LGBTIQ+ se refleja un impacto negativo en el espacio laboral y en la salud de este grupo.

En Chile, el 53% las personas trans y con identidades de género no heteronormadas, asumen estrategias para no declarar su orientación sexual en los

procesos de selección para entrar al mercado laboral, en contraposición con el 29% que indica no esconder su identidad de género (Lanconi, 2019).

En una investigación realizada por Beltrán (2018) en el municipio colombiano de Ibagué, el total de la muestra estudiada contaba con un empleo al momento de formar parte del estudio, refirieron que ninguno de sus compañeros de trabajo conocía sobre su orientación sexual, lo cual los obligaba a tratar de pasar desapercibidos y tener cuidado en la forma de vestir, comportarse y hablar. Por otra parte, Reyes, Riascos y Sandoval (2019) asumen que, en un colectivo estudiado en Cali, Colombia, ante las acciones de discriminación que sufrió esta población no se evidenció apoyo institucional a los trabajadores y por parte de estos, no se realizó denuncia alguna a pesar de su nivel académico.

Sin embargo, este mismo autor sostiene de manera particular que a pesar del impacto negativo de la discriminación en la vida de los sujetos laborales, esto permitió que desarrollaran su “capacidad de agencia”, lo cual contribuyó a comprender sus posibilidades y habilidades y desplegar acciones importantes para sus proyectos de vida.

Díaz, Fuentes, Romero y Suárez (2017) explican que en Colombia aún perduran muchos tabúes con los temas que implican a la comunidad LGBTIQ+ en el espacio laboral, por la influencia de la religión católica, lo cual provoca limitaciones para el abordaje de estos temas.

En el caso de Costa Rica, Brenes (2019) expone que la discriminación que sufre la población LGBTIQ+ se expresa en los diferentes procesos de la relación laboral, por ejemplo, en la etapa de contratación, donde se vivencian actos de discriminación indirecta que se encuentran institucionalizados.

En esta misma línea, Yépez (2018) asevera que las personas no heterosexuales, en la ciudad de Guayaquil, en Ecuador, representan uno de los colectivos más discriminados en el trabajo: la tasa de ocupación es de 33%, y aún existe un porcentaje muy alto (67%) que se le dificulta la inserción en el espacio de trabajo.

Sin embargo, Salazar (2019), encontró que los resultados de una investigación que realizó en el distrito de Tarapoto de Perú se contraponen a los expuestos con

anterioridad. En este estudio, el 60% de la muestra refirió no haber vivenciado exclusión en el momento de inserción a la empresa, por el contrario, señalaron que se les brindó el soporte necesario para su desarrollo laboral, sin embargo, un 40% sí describió que fueron rechazados por su condición sexual.

Por otra parte, en Cuba las investigaciones sobre la diversidad sexual aún son incipientes. Numerosos investigadores consideran la existencia de insuficiencias temáticas y limitados contextos para el intercambio de estos rubros (Pérez, 2018), el área empresarial constituye uno de ellos.

La tesis doctoral de Castro (2014) sostiene que en la Isla persisten actos discriminatorios hacia las personas transexuales, las burlas y el rechazo son las más reconocidas en sectores como el educativo, los servicios salubristas y en los centros de trabajo, lo que provoca que la gran mayoría de esta población no tenga vínculo laboral.

Las razones relacionadas con esta falta de oportunidades se vinculan con la expresión de género, por la manera de vestir y no contar aún con su nueva identidad en la identificación oficial, siendo objeto de repudio por identificarse y mostrarse no acorde a su genitalidad (Castro, 2014).

Según Gómez (2016) la discriminación contra la población LGBTIQ+ se fundamenta en un ejercicio de violencia hacia quienes su sexualidad no se ajusta a la norma binaria heterosexista. Los grados de rechazo hacia estos sujetos suelen variar de acuerdo con su forma de expresión ante la sociedad, mientras más suelen alejarse de los roles de género que les fueron asignados socialmente, mayores actos de discriminación pueden percibir.

En un estudio en Colombia, Falú (2006) expone que el 30% de las mujeres que participaron fueron despedidas, al menos una vez en su vida laboral, por ser lesbianas y el 25% refirió haber sufrido discriminación por este mismo motivo. Por otro lado, en la investigación de Frómata y Ponce (2014), se señaló que el 100% de las mujeres lesbianas que se encuestaron habían sufrido abuso psicológico, una de las principales manifestaciones de discriminación que sufrieron fue el rechazo por parte de instituciones sociales, ofensas y comentarios que descalificaban su

sexualidad. Este grupo, además, indicó que para lograr reconocimiento en el ámbito laboral necesitaron hacer un sobreesfuerzo en relación con el resto de sus compañeros.

Socorro y Luján (2017) refieren que las familias homoparentales vivencian a diario situaciones que les hacen sentir diferentes, relacionadas con el rechazo o la falta de tolerancia y empatía en sus contextos más cercanos, lo que genera ciertas tensiones que pueden llegar a perturbar la armonía familiar.

Ejemplo de ello son los conflictos por razones económicas, el no poder acceder a un trabajo digno, por motivos de discriminación, lo cual genera malestar y elevados niveles de incertidumbre, emociones que representan un factor negativo en las relaciones de las familias homoparentales y ponen en riesgo su estabilidad.

De acuerdo con el Diagnóstico situacional de personas LGBTIQ+ en México, en el 2015, el 66.95% de la muestra estudiada declaró haber sido repudiada por su sexualidad y el 18.59% haber percibido prácticas de violencia laboral (Vela, 2017).

Para René (2014) México ha adoptado avances con la aprobación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), en 2003. Se han ido reanudando las últimas investigaciones de dicha instancia lo cual permite conocer que los colectivos no heterosexuales representan la población más discriminada.

El autor anterior afirma que la escuela, los centros sanitarios o el hogar no representan los lugares primordiales donde se manifiesta la discriminación, por el contrario, se considera que son el espacio público y los centros de trabajo. En este último escenario la apariencia y la expresión de género son determinantes para ocupar cargos ejecutivos y atender directamente al cliente.

Según Vela (2017) la organización Espolea, en el 2014, desarrolló la primera encuesta en México sobre homofobia y el espacio laboral dirigida, a 2284 miembros de la comunidad LGBTIQ+. Los resultados arrojaron que al 20% le indagaron sobre su orientación sexual en los procesos de admisión para un empleo y al 14% le fue negado el ingreso por su sexualidad no heteronormada, el 10 % refirió que fueron despedidos por esta misma condición, el 35 % afirmó haber sufrido discriminación

en estos espacios, proveniente de sus jefes y colegas. De este último grupo, el 45 % renunció y solo un 17% realizó la denuncia ante las autoridades, siendo preocupante el número de personas que decidieron por la dimisión. Sobre las consecuencias emocionales que implicó ser víctimas de discriminación, el 17 % sintió rechazo al trabajo y aislamiento, el 15% padeció depresión, en el 13% hubo un descenso del rendimiento laboral, el 12% decidió cambiar de empleo y el 4% tuvo pensamientos suicidas.

Para Sosa, Espinoza y Can (2020) en México muchos de los mercados laborales reproducen mecanismos que discriminan a determinados grupos sociales, como son los miembros de la comunidad LGBTIQ+, lo cual limita la producción y la coyuntura para incrementar otros mercados de trabajo, también segregan y vulneran los derechos de quienes sufren dicha discriminación, sin tener en cuenta las potencialidades y capacidades de sus miembros.

Según López (2017) Querétaro es uno de los 32 estados de México que condena la homosexualidad, sin embargo, no se ubica dentro de las regiones con índices más elevados de reconocimiento de los derechos de las personas no heterosexuales. Olvera (2020) señala que en México no se registran datos suficientes de la población que se identifica como LGBTIQ+ y, en menor medida, en Santiago de Querétaro, lo que constituye una limitación para desarrollar investigaciones dirigidas a mujeres lesbianas. Sin embargo, algunas organizaciones contribuyen para recabar cifras de este sector, como el CENSO de 2020, que fue el primero que incluyó preguntas sobre la orientación sexual de la población.

El citado autor declara que en algunos núcleos familiares queretanos se reproducen estereotipos de género, lo que repercute de forma negativa sobre los grupos de población no cisgéneros, que junto con el “conservadurismo” presente en la ciudad y la “censura” hacia las sexualidades disidentes, se han identificado varias expresiones de repudio contra los miembros de la diversidad sexual como: agresiones verbales, privación de servicios públicos y en los casos más graves, maltrato físico y sexual.

Vega (2018) realizó un estudio sobre los “Derechos de las disidencias sexuales en Querétaro”. Pudo corroborar que la comunidad LGBTIQ+, como consecuencia de la discriminación, consideró agruparse en colectivos, lo cual consolidó su identidad sexo-política (identidad colectiva).

También, de acuerdo con Vega (2018), en el contexto queretano, la discriminación familiar, laboral y social ha representado el principal factor para impulsar a la comunidad LGBTIQ+ para realizar un ejercicio de ciudadanía determinado, que les admita la obtención de esos derechos no reconocidos por el Estado mexicano; dichas fragmentaciones, muestran que las disidencias sexuales se enfrentan a las prácticas heterosexistas y machistas como resultado de un sistema hegemónico y patriarcal.

En una investigación realizada por García (2019) se enuncia el poco interés social por revelar la inseguridad que viven las lesbianas en Querétaro, la poca información existente sobre las formas de violencia hacia ellas, así como la insuficiente atención de la población lésbica por parte de las instituciones encargadas de la defensoría de los grupos LGBTIQ+, lo cual denota la invisibilización de las mujeres lesbianas en todos los sectores sociales.

La tesis concluye que las mujeres lesbianas en Querétaro sufren un gran espectro de violencias, entre ellas: patrimonial, física, psicológica, sexual, económica y simbólica, sustentadas por el dominio de un sistema capitalista y patriarcal; destacándose como principales formas de enfrentamiento: el agenciamiento y la resistencia (García, 2019).

Otro importante hallazgo teórico sobre el lesbianismo en la región es el estudio llevado a cabo por Cantú y Martínez (2022), en este caso, las autoras señalan que, las causas de la normalización de la violencia en las relaciones afectivas entre mujeres guardan relación con el rechazo vivido en la familia de origen y concluyen al señalar que la lesbofobia constituye una problemática político social.

Las investigaciones de García (2019), Cantú y Martínez (2022) son uno de los pocos estudios encontrados hasta el momento que aborda el tema del lesbianismo en la región, rescata las violencias que viven estas mujeres en la ciudad de

Querétaro y cómo la enfrentan, lo cual constituye los principales antecedentes de este estudio.

Justificación

La pertinencia social de la presente investigación permite conocer la experiencia de un grupo de mujeres lesbianas ante la discriminación laboral, visualizar este fenómeno y proponer acciones de igualdad laboral. Favorecer la adopción y el cumplimiento de políticas públicas para enfrentar estas problemáticas, que propicien la igualdad de oportunidades en los ambientes laborales y la sensibilización de los empleadores para prevenir las prácticas discriminatorias por orientación sexual.

La contribución teórica se relaciona con el aporte de importantes evidencias empíricas para entender la discriminación que perciben las mujeres lesbianas en los centros de trabajo y contribuir a la búsqueda de propuestas para garantizar una sociedad laboral que no discrimine a sus trabajadoras.

De igual manera, la presente tesis doctoral responde a la línea de investigación Género, educación y trabajo, encaminada a estudiar las problemáticas laborales presentes al margen de las diferentes identidades individuales y colectivas, y prevenir daños a la salud en las personas trabajadoras y de esta manera fomentar un abordaje para su intervención social.

El presente estudio también funge como herramienta teórica para promover la igualdad y no discriminación en el trabajo, siendo vital su importancia ante la necesidad de garantizar un trato igualitario que fomente el respeto a las diferencias, sobre todo, si en materia de sexualidad se trata. Desde la heteronormatividad, como régimen impuesto, se ha invisibilizado otras expresiones afectivas que también forman parte de las relaciones humanas, como las relaciones homoeróticas, lo cual ha obstaculizado la libre expresión de la sexualidad, aun cuando es un derecho de cada persona. Por ende, generar espacios de trabajo libres de estereotipos y prejuicios, que se declaren amigables con los miembros de la comunidad LGBTIQ+, posibilita favorecer el ingreso al mundo laboral con igualdad de condiciones y de

esta manera se contribuye con el bienestar de las y los trabajadores, la permanencia de estos en la empresa, un mejor rendimiento y calidad de las actividades laborales.

Educar en el respeto y la no discriminación en el trabajo, permite otorgar herramientas a las personas para entender la no heterosexualidad. Instruir en estos rubros, permite la posibilidad de promover el ascenso laboral, eliminar las brechas salariales, evitar el acoso y contribuir con el reconocimiento del desempeño laboral.

Capítulo I: Perspectiva teórica

El presente capítulo se fundamenta con el abordaje teórico que sustenta los objetivos de la investigación, para ello se planteó el análisis del género como categoría, incluyendo la orientación sexual, los roles, la identidad y la expresión de género. Se retomaron elementos de los estudioslésbico-feministas y la propuesta feminista decolonial, así como un acercamiento a la comunidad LGBTIQ+ en México.

Como parte del campo de estudio donde se desarrolló la investigación fue necesario abordar algunas de las características del sector terciario y la feminización de este. También se describió la discriminación como problemática presente en el ambiente laboral y las principales teorías que explican este fenómeno. Se desarrollaron las categorías de análisis seleccionadas, así como un abordaje en torno al objeto de estudio desde una perspectiva legal.

1.1 Análisis del género como categoría

El género resulta ser una categoría no acabada, que procura la utilización de nuevas metodologías para su análisis con el fin de contemplar una interpretación más holística, desde un enfoque interdisciplinario; es una construcción teórica que permite visibilizar la forma en que, históricamente, se han construido las relaciones de poder.

El psiquiatra Robert Stoller, en 1968, estableció la diferencia de conceptos entre sexo y género, el primero desde una concepción biológica y el segundo como resultado de las significaciones que cada sociedad le otorga a esta condición (Salgado, 2013).

En 1975, la antropóloga estadounidense Gayle Rubin incorpora el género como una de las categorías esenciales discutidas por el movimiento feminista. Para la autora la dualidad sexo-género se constituye como una serie de preceptos a través de los cuales una sociedad convierte la condición biológica de la sexualidad en producción humana. También Joan Scott (1986) esboza que el género es un

componente que constituye los vínculos sociales, a partir de las diferencias que establece el sexo biológico y a la vez representa una herramienta de análisis ante las relaciones de poder.

Por otra parte, Butler (2001), entiende el género como “el resultado de un proceso mediante el cual las personas recibimos significados culturales, pero también los innovamos” (p.18). Esto significa que el género es un producto cultural que debe construirse y reconstruirse cada día. Butler (2001) también apunta que el género se encuentra ceñido por patrones obligatorios que hacen que se defina en un sentido muy estrecho de expresiones simétricas (más bien, un marco binario), excluyendo otras expresiones alternativas; en este sentido se concibe la reproducción de este sistema como una negociación de poder.

Cobo (2005) plantea que: “el género se refiere a la existencia de una normatividad femenina edificada sobre el sexo como hecho anatómico” (p.250), por tanto, el género representa la expresión cultural de la desigualdad sexual la cual descansa sobre un procedimiento social en el que esta categoría es un elemento de jerarquía que determina oportunidades y reacomoda posibilidades a los individuos. La teoría feminista ha designado a este sistema con la voz del patriarcado.

En este sentido Lamas (1996), describe que:

los sistemas de género sin importar su período histórico son sistemas binarios que oponen el hombre a la mujer, lo masculino a lo femenino, y esto, por lo general, no en un plan de igualdad sino en un orden jerárquico (p.6).

Una de las aportaciones teóricas más pertinentes del feminismo es el desarrollo del género como categoría de análisis, esta perspectiva ya, desde 1949, la refleja Simone de Beauvoir al afirmar: “no nacemos mujeres, nos hacemos mujeres” (p.59), y asevera que la cultura asigna en diferentes lugares y épocas históricas características peculiares a la forma de “hacerse” mujer (o varón), es decir, es un producto cultural.

De acuerdo con Cabral y Samudio (2005) el género incorporado a los procesos sociales construye la conformación de lo masculino y lo femenino. Desde esta

categoría se desarrolla un análisis teórico crítico a los procesos de democratización de las agendas sociales para lograr una mejor interpretación de la práctica humana.

El género ofrece la posibilidad de incorporar otras miradas, interpretaciones y explicaciones sobre la interacción social, a través de la deconstrucción de expresiones que reflejan asimetrías de poder hacia las diferencias con base en la sexualidad y los vínculos de dominación y subordinación entre varones y mujeres (Cabral y Samudio, 2005).

En este margen, según los autores citados con anterioridad, realizar análisis sociales desde la categoría de género permite la posibilidad de cuestionar la ideología del patriarcado, desmontar construcciones culturales y desarticular las desigualdades sociales que se reproducen como consecuencia del binarismo social, que fragmenta las relaciones entre los seres humanos.

Como parte del sistema sexo género se encuentran las expresiones heteronormadas que invisibilizan cualquier otra manifestación que no sea heterosexual y constituye pautas para la marginación de grupos sociales como las mujeres lesbianas, que al alejarse de una construcción estereotipada de lo que el género designa como natural y aceptable, cargan con el peso de la exclusión y el ámbito de trabajo resulta ser uno de estos escenarios donde se vivencia el rechazo y ciertas prácticas discriminatorias.

Para Hawkesworth (1997) la construcción genérica desplaza el concepto de sexo, la autora plantea que también existen conductas de repudio por cuestiones de género, hacia los hombres, cuando se conectan estas elaboraciones con elementos como la orientación sexual. Existen disímiles categorías que se relacionan con el género, en este caso, (homosexual, bisexual e identidades transgéneros). Para Álvarez (2011) no representan exclusivamente un tercer género, sin embargo, como consecuencia de una interpretación rígida de las sexualidades, limitadas a la heteronormatividad, son interpretadas como “desviadas”, de los modelos dominantes de género.

Según este autor emergen otras categorías: “desviados del género”, contemplando los roles sociales subalternos, contruidos alrededor de la orientación

sexual, la apariencia física y las transformaciones culturales. Por ello, la discriminación por orientación sexual es una conducta entendida por razones de género. Los patrones de género determinan un comportamiento sexual para todos los individuos, prescripción que se establece a partir de la condición biológica de cada uno. Estas pautas discriminatorias también sancionan aquellos comportamientos donde la imagen del individuo se contrapone a su genitalidad y, por ende, a lo socialmente esperado, tal es el caso, de las alteraciones en la manera de vestir, o las modificaciones en el cuerpo. En este sentido, una lesbiana con rasgos asociados a lo “masculino” recibe niveles más intensos de discriminación por romper con la expresión social binaria de género.

Por tanto, al retomar a Butler (2006) se entiende el género como un ejercicio de poder, una norma que limita las expresiones que no se ajustan al binarismo de lo masculino o lo femenino, pero que, al mismo tiempo, esta reglamentación se ajusta a la reproducción de otros dispositivos de regulación social. Por lo tanto, plantear un nuevo paradigma de género hace que los individuos aprendan a conocer el valor que tiene el ser un sujeto sexuado y da paso a que los seres humanos hagan más armoniosas sus relaciones, desde el respeto y la aceptación a las diferencias sexuales.

Otra perspectiva crítica que denuncia la heterosexualidad como régimen social es la de los estudios lésbico-feministas. Elementos como el surgimiento de esta corriente, sus principales autores y aportes a la defensa de los derechos de las mujeres lesbianas, se exponen en el siguiente apartado.

1.2 Los estudios lésbico-feministas

El surgimiento de los feminismos lésbicos, como grupo sin reconocimiento en la sociedad, incluso dentro del propio feminismo, emerge en aras de comprender la heterosexualidad como un régimen político, sin tener en cuenta otras expresiones de la sexualidad humana.

Nazareno (2015) insiste que el movimiento feminista, en los años setenta, desafió una crisis en relación con algunos elementos. Por ejemplo, las “sex wars” feministas,

las discusiones acerca de la industria pornográfica, el posicionamiento del feminismo lésbico, la transexualidad, la relación con el movimiento gay, los feminismos heterocentros, además de otras cuestiones que contribuyeron a disputas y disoluciones internas.

En los ochenta se evidencia un reclamo ante la segmentación de algunos colectivos dentro del feminismo: mujeres chicanas, transexuales, negras y lesbianas. La delación demostró la ausencia de representación y visibilidad de estos grupos en las demandas feministas hegemónicas y reprochó el análisis en torno al género y la naturalización de la mujer y el sexo. Otra de las denuncias del activismo lésbico, en ese entonces, fue la lesbofobia interna de parte del movimiento feminista (Nazareno, 2015).

De acuerdo con Alfarache (2009), las demandas de las mujeres lesbianas por sus derechos se instauran en el activismo político de otros grupos sociales, que también han sido discriminados como los movimientos antirracistas y los miembros del colectivo LGBTIQ+, que evidencian los diferentes mecanismos históricos de dominación. A partir de 1975 se comenzaron a visualizar algunas iniciativas encaminadas a reconocer los derechos de los integrantes de la diversidad sexual, a pesar de ello, las diferencias de las mujeres lesbianas al interior del movimiento feminista eran notorias y se reflejaba en evidentes desigualdades sociales entre las mujeres y de ellas con los varones. No obstante, a pesar de los logros en los últimos años, persiste la segregación hacia las mujeres y las lesbianas no son una excepción.

Según Suárez (2004) resulta esencial reconocer la valiosa aportación del feminismo lésbico a los estudios de sexualidad, género y al propio feminismo. Una de sus mayores atribuciones radicó en que la heterosexualidad no era una opción, sino una imposición cultural y social. A partir de este antecedente se admitió al lesbianismo como el terreno de un potencial quiebre epistemológico con la categoría mujer y una asunción política de discusión sistémica.

El lesbianismo aparece en la región occidental en la década de los sesenta, en un ambiente de bienestar económico y de importantes transformaciones políticas y

sociales que circunscriben el avance de la modernidad y de la sociedad de consumo, como la decolonización y un apogeo de las más diversas configuraciones revolucionarias. A pesar de haber sido poco estudiado en comparación con los movimientos de los derechos civiles, indígena, negro, de mujeres o estudiantil, es conocido como uno de los nombrados “nuevos movimientos sociales” los cuales nacen en este período, redundando las instituciones de índole clasista que sojuzgaban en aquel entonces (Falquet, 2006).

Este mismo literato plantea que el movimiento lésbico se despliega de manera estrecha organizativa e ideológicamente junto a otras dos corrientes muy fuertes: en este caso, el movimiento feminista y el pensamiento homosexual, el cual se va fundando velozmente después de los disturbios de Stonewall, en 1969 (Falquet, 2006). De manera general, se puede alegar que el lesbianismo político surge en distintas épocas y partes de los rompimientos y a la vez de las tentativas de avenencia con el feminismo.

De acuerdo con Kozak (2011), la segunda ola del feminismo favoreció a la descripción que hace Sheila Jeffreys en “La herejía lesbiana”, sobre la ilustración sexológica de la sexualidad lésbica y extendió su significación hasta la constitución de un individuo político feminista inclinado hacia las relaciones y sororidades feministas.

La autora Butler (2007) en su obra “El género en disputa”, deconstruye la cualidad mujer lesbiana y sostiene que esta condición admite una doble controversia porque enlaza dos categorías determinadas por sus perspectivas ante un patriarcado universal.

A partir de las ideas expresadas con anterioridad, es importante mencionar la relación de la interseccionalidad con el género, donde la orientación sexual como elemento que interactúa con otros ejes de desigualdad social hace que los individuos sexualmente diversos sean más vulnerables y objeto de discriminación, sobre todo en el ámbito laboral. Otras categorías serían la condición de origen étnico, religioso o económico.

Una de las investigaciones que muestra la representación sociohistórica del feminismo lésbico en México, es la tesis doctoral de Fuentes (2012), estudio que permite conocer la historia de este movimiento. La autora indaga por los precedentes y el auge de los feminismos, señala las crónicas de los ciclos del feminismo lésbico, sus órganos de difusión y el recorrido social de las feministas lesbianas.

Por lo antes expuesto es pertinente retomar la propuesta del feminismo lésbico y decolonial, como construcción epistémica, para explicar la condición de las mujeres estudiadas y a la vez exponer la compleja experiencia de exclusión laboral que han vivido, lo cual se considera posible abordar a partir de una perspectiva feminista latinoamericana, que forma parte de las epistemologías del Sur y critica la opresión de otros grupos de mujeres, entre ellos, las lesbianas, elementos que no se consideran desde el feminismo hegemónico, blanco y eurocéntrico, aspectos que se desarrollan con mayor profundidad en el siguiente epígrafe.

1.2.1. La propuesta feminista decolonial

Centrar la mirada en las teorías de la poscolonialidad, permite comprender la invisibilización y exclusión a la que están sujetos todos los miembros de la comunidad LGBTIQ+, como herencia patriarcal del colonialismo. El arraigo al régimen heteronormativo y su continuación hegemónica es el resultado del proceso de colonización, el cual también se inserta en el género.

Para Lugones (2008), enfocar la investigación a indagar sobre intersecciones como clase, raza, sexualidad, resulta esencial para comprender la alarmante indiferencia que los varones exponen hacia las violencias que constantemente proyectan hacia las mujeres y hacia otros hombres considerados inferiores.

Como bien plantea Vázquez (2008), el término “colonización” ha sido fructífero por develar la apropiación del “feminismo blanco occidental” de las disputas de las mujeres chicanas, las de color y las inmigrantes latinas en países europeos. La “colonización” sugiere una relación conformada por la supresión y la dominación estructural, que puede muchas veces, resultar violenta, sobre la heterogeneidad de

los individuos, sus luchas, sus voces y sus resistencias, imponiendo un universalismo etnocéntrico en un escenario mundial sometido por Occidente.

Lugones (2008) refiere que el género afianzado con el desarrollo de los proyectos coloniales conserva un lado que visibiliza, que establece las vidas y las realidades de hombres y mujeres burgueses y blancos, pero organiza la significación de ser mujer u hombre en el sentido moderno colonial.

Por otra parte, Segato (2003) sostiene que las investigaciones feministas poscoloniales enfocadas en la subalternidad se apropian de la supremacía del género y la sumisión femenina como un arquetipo a partir del cual es posible interpretar las relaciones de poder y la sujeción, de forma general.

“Colonialidad” implica otros elementos más allá de la categorización racial. Es un fenómeno que abarca el control de la autoridad colectiva, regula el control del acceso sexual, el trabajo, la producción del conocimiento y la subjetividad/intersubjetividad (Lugones, 2008).

Según Espinosa (2016), el feminismo decolonial hereda las raíces del feminismo negro en los Estados Unidos, a partir de la crítica que realiza a la teorización feminista clásica, la cual se centra en la proposición del género desde un abordaje interseccional de las dominaciones (de clase, raza y sexualidad).

En esta misma línea, Curiel (2014), aclara las discrepancias entre feminismo postcolonial y decolonial, señala que las sociedades han sido colonizadas en diferentes sentidos. Desarrolla un vínculo entre lo postcolonial con el feminismo y maneja el concepto de feminismo postcolonial como crítica a los posicionamientos hegemónicos burgueses, blancos y heterosexuales de muchos enfoques feministas.

Curiel (2014) asume que una posición decolonial feminista involucra concebir que la raza y el género han estado constituidas por la episteme moderna colonial, son diferencias producidas por las dominaciones y como consecuencia del colonialismo y sus expresiones siguen vigentes en la actualidad contemporánea.

Los posicionamientos decoloniales visibilizan algunos elementos constituidos desde la diferencia, legado otorgado por el colonialismo, en cuyo caso las mujeres

lesbianas sufren los efectos de la discriminación, simplemente por no obedecer a mandatos heteronormativos, instaurados desde un modelo colonial.

Sin embargo, resulta evidente que existe una situación que viven las mujeres lesbianas en contextos donde se multiplica la exclusión por ser pobre, por no ser blanca, católica o protestante, vivir en zonas rurales, etcétera. Las categorías que las feministas decoloniales argumentan sobre cómo se realizan los estudios y la lucha de género por y para las mujeres, es diferente en distintas regiones del mundo.

Por tanto, adoptar un enfoque de género resulta esencial para comprender las limitaciones que implica mirar a los sujetos desde una posición dicotómica y sexista. Entender la pluralidad de expresiones hace advertir que existen disímiles maneras de ser hombre o mujer, sin tener exclusivamente que responder a un mandato hegemónico construido socialmente como mecanismo de poder, resultado de una colonización con un legado cultural sexista y machista, lo cual ha limitado la expresión de la sexualidad y acrecienta aún más la discriminación social.

Por otra parte, Trujillo y Contreras (2020) señalan que el pensamiento crítico decolonial permite entender las matrices de dominación construidas alrededor de una lógica heteronormada y que acentúa las diferencias de raza, género y sexo. Como se aprecia, la propuesta del feminismo decolonial busca visibilizar la lucha por el reconocimiento de aquellas mujeres que no integran las colocaciones globales de privilegio, aquellas que no son de clase media, blancas, estadounidenses, europeas ni heterosexuales, por lo que es pertinente retomar esta propuesta epistémica que visualiza estos sesgos. En este sentido, Hook (2004) propone que las consecuencias del androcentrismo y las desigualdades de sexo y género son estructuras del sistema social colonial moderno.

Aunado a lo anterior, Lugones (2008) en *“Colonialidad y género”* señala la organización patriarcal y la heterosexualidad como régimen político y plantea la pertinencia de descolonizar el género, desde una postura que entienda y acepte las relaciones no heterosexuales como naturales, desde el respeto, el amor y la emancipación social. También, para entender la discriminación que viven las

mujeres lesbianas que se encuentran en un sistema laboral heterosexista, se puede rescatar la obra de Adrienne Rich (1980) *“Heterosexualidad Obligatoria y existencia lesbiana”*, donde la autora denuncia la invisibilidad de las mujeres lesbianas, incluso dentro del movimiento feminista.

En este sentido, Oyhantcaba (2021) explica que la perspectiva decolonial insiste en la construcción de otras formas emergentes de producir el conocimiento, en el análisis de las estructuras de subordinación y ante la búsqueda de otras realidades más justas, denuncia la sexualidad heteronormativa que se les impone a las mujeres estudiadas.

Por lo tanto, esta lucha se puede desarrollar retomando las propuestas del feminismo decolonial, lésbico y latinoamericano, desde el ser mujeres con sexualidades disidentes, mexicanas y trabajadoras de clase media baja, por lo que es posible identificar el rechazo vivido por ellas desde una opresión neoliberal, reconocer las lógicas históricas de sometimiento y de opresión instauradas en el espacio laboral, que han vivido.

1.3. Acercamiento a la comunidad LGBTIQ+ en México

El 28 de junio de 1969, tuvo lugar los disturbios de Stonewall cuando gays y lesbianas se manifestaron por primera vez contra el régimen policiaco que los hostigaba injustamente. Este hecho marcó la historia para los colectivos de la diversidad sexual que se manifestaron contra un sistema opresor que los perseguía y discriminaba (Mejía e Iglesia, 2010).

De acuerdo con Jiménez (2020), la marginación de los colectivos LGBTIQ+ en México estuvo presente hasta el pronunciamiento de distintos grupos que alzaron la voz en defensa de sus derechos, iniciando de esta manera el Movimiento de liberación sexual a partir del 15 de agosto de 1971, cuando Nancy Cárdenas, directora y actriz de teatro, al unísono con otros intelectuales, convocaron a las minorías sexuales en defensa de sus derechos.

De esta manera, se fundó el Frente de Liberación Homosexual de México (FLHM) y el 2 de octubre de 1978, desfiló un reducido grupo de gays, conformado por

miembros del Grupo Autónomo de Lesbianas Oikabeth y del Grupo Lambda de Liberación Homosexual.

Luego de que este movimiento social se uniera para protestar contra la opresión del sistema político, comenzó una lucha representada por el colectivo homosexual mexicano, transformándose en una de las corrientes sociales más notorias de Latinoamérica. El movimiento LGBTIQ+ en México, transitó por tres etapas fundamentales: la primera inició con el surgimiento del colectivo hasta su primera crisis en 1984, este período se caracterizó por solicitudes de independencia en un contexto más amplio de apertura política; el segundo período comprendió los años de 1984 a 1997, el cual estuvo representado por la fragmentación y la dificultad de obtener una identidad colectiva; la última etapa de 1997 hasta la fecha, se determinó por el fortalecimiento del movimiento a partir de adoptar una identidad moldeada alrededor de un mensaje de “diversidad sexual”, en el marco de un contexto de transición democrática precipitada (Diez, 2011).

En México, la lucha de la comunidad LGBTIQ+ tiene un recorrido histórico marcado por una situación de rechazo, segmentación y exclusión social, expresiones que se visibilizan desde el ámbito educativo, familiar y laboral; con escasa atención por parte de los gobiernos. A pesar del imaginario social dominante, que reproduce prejuicios y estereotipos sexuales contruidos alrededor de una cultura machista y patriarcal, este colectivo sigue avanzando para reconocer la libre expresión de su sexualidad. El presente estudio contribuirá desde el contexto académico, a visibilizar el rechazo laboral hacia mujeres lesbianas en Querétaro y alzar la voz en defensa de la igualdad social.

Con base en las situaciones de rechazo existentes en la sociedad mexicana, a partir de la vía legal se reconoció el derecho a la igualdad y la no discriminación a través de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. Este instrumento tiene como principal objetivo abordar diferentes acciones a favor de la igualdad social, lo cual se desarrolla en uno de los siguientes apartados.

Las trayectorias de lucha del colectivo LGBTIQ+ contra la discriminación han estado siempre protagonizadas por el colectivo de varones homosexuales. Las

mujeres lesbianas han estado invisibilizadas aún dentro de la propia comunidad, como consecuencia del androcentrismo que también interpela el ámbito gay.

El eje central, en torno al cual se analiza la discriminación laboral en esta investigación, es la orientación sexual de un grupo de mujeres insertadas en el espacio laboral en la ciudad de Querétaro. En este caso, es necesario abordar estos elementos como categorías que integran la sexualidad humana. En el siguiente epígrafe se destacan con precisión.

1.4. Sexualidad y orientación sexual

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la sexualidad es:

un aspecto central del ser humano a lo largo de la vida que abarca el sexo, las identidades y roles de género, la orientación sexual, el erotismo, el placer, la intimidad y la reproducción. La sexualidad se experimenta y expresa en pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, comportamientos, prácticas, roles y relaciones. Si bien la sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no todas ellas siempre se experimentan o expresan. La sexualidad está influenciada por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, legales, históricos, religiosos y espirituales (OMS, 2006).

Resulta esencial comprender que la sexualidad trasciende esquemas rígidos, etiquetas, dogmas. Esta condición demanda ser interpretada desde una perspectiva mucho más amplia, holística y abarcadora. Sentirse hombre o mujer difiere de la genitalidad del individuo o de compartimientos establecidos socialmente para unos u otros, los seres humanos deben ser vistos con el mismo lente sin tener en cuenta su orientación sexual. La sexualidad es expresión de la diversidad, pues existen sexualidades diversas, todas enunciadas desde innumerables modos y matices.

En la *Guía para la acción pública contra la homofobia* (2012) se define la diversidad sexual como:

todas las posibilidades de asumir y vivir la sexualidad –distinta en cada cultura y persona–, la práctica, la orientación y la identidad sexogenéricas. Suele referirse a prácticas o identidades no heterosexuales. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y

manifestarse sin más límite que el respeto a los derechos de los otros (p.15).

Una aclaración importante realizada por esta institución apunta que los conceptos acerca de las diversidades sexuales tienen un cometido de análisis, propician la interpretación, la sensibilización y permiten tener información correcta. Estas categorías no determinan ni precisan el comportamiento sexual de los individuos, que es diverso y variado, y mucho menos se ajusta a una estructura fija.

Quienes tienen una sexualidad diferente a la socialmente esperada, devienen en sujetos vulnerables al darse cuenta de la existencia de prejuicios en su contra, que aún persisten en el imaginario de muchas personas, traducida en diversas formas de violencia (física, moral o simbólica) y tienen un impacto negativo que repercute en su bienestar.

En el caso de la orientación sexual, Álvarez (2011) señala que es la atracción, tanto amorosa como afectiva, física y sexual, por una persona según su sexo. Y tiene varias expresiones: heterosexualidad, bisexualidad, homosexualidad y asexualidad.

En este sentido, se entiende por heterosexualidad la capacidad de sentir un vínculo afectivo, emocional y sexual hacia personas del sexo opuesto, la bisexualidad expresa esta misma condición hacia individuos tanto del mismo sexo, como del opuesto, la homosexualidad se orienta hacia personas del mismo sexo y en el caso de la asexualidad no se vincula hacia ningún sexo.

Los roles de género también guardan gran relación con la sexualidad, si bien no necesariamente se expresan de forma lineal con la identidad o la expresión de género, las conductas de discriminación en muchas ocasiones han estado determinadas por la trasgresión de estas expectativas sociales, a continuación, se hace referencia a ello.

1.5. Roles de género

De acuerdo con Saldívar et al. (2015) el rol es el papel que un individuo ejerce en determinado lugar y por su parte, el género es un elemento que asigna roles

construidos socialmente y expresa las conductas, valores y actividades designadas para hombres y mujeres. Para García (2005) la distancia entre los roles de género se justifica en una serie de normas sociales que segmentan a los individuos a partir de la distribución de responsabilidades para mantener el control social.

Aguilar et al. (2013) señala que el contexto mexicano delimita de manera muy precisa los roles de género, acentuando estrictamente diferencias sociales. México representa una diversidad de culturas y la forma de expresar los roles de género está determinada por la región (Saldívar et al., 2015).

Las investigaciones sobre los roles de género, en México, denotan mayores respuestas estereotipadas hacia los hombres, en relación con las mujeres. El estereotipo dominante identificado en los últimos tiempos sugiere que los hombres demuestren poca expresión de sus emociones, sean fuertes y violentos, en cambio las mujeres deben ser cuidadoras, madres ejemplares, educadoras y sensibles. Quien transgreda esta dicotomía genérica se enfrenta a la posibilidad de sufrir sanciones sociales como la discriminación y el rechazo (Saldívar et al., 2015). Nava (2001) apunta otras características asociadas a la expresión de género en México que explica que la masculinidad ha limitado la transformación del papel social de la mujer, así como la homofobia y el ejercicio del poder.

1.6 Identidad y expresión de género

Jenkins (2008) propone que el estudio de la identidad representa un tema multidisciplinario por el cual se interesan historiadores, antropólogos, psicólogos, sociólogos y filósofos. Por su parte, Castells (2004) puntualiza que la identidad: “es la fuente de sentido y experiencia para la gente” (p. 28), entendiendo el sentido como “la identificación simbólica que realiza un actor social del objetivo de su acción” (p. 29).

Para Colás (2007) la identidad compromete asumir determinadas ideas, culturas y valores. Por lo que se puede hacer referencia a la existencia de disímiles identidades: identidad cultural, identidad personal, identidad política, identidad lingüística, religiosa, ciudadana y de género, etcétera.

La identidad conduce a los individuos a la adquisición de valores, comportamientos y actitudes que le son transmitidos a miembros de un grupo por pertenecer a este, lo cual implica una forma de comprender y actuar en la sociedad de forma regulada. Este autor manifiesta que en la configuración de la identidad colectiva influyen de forma particular contextos como el escolar y los medios de comunicación (Colás, 2007).

En el caso de la identidad de género ocurre una transmisión cultural por medio de normas, expectativas, relaciones, creencias, valores, comportamientos y actitudes que le son inculcados a los sujetos en función de su genitalidad, lo cual instala de forma rígida los modos de comprender, sentir y actuar en sociedad en relación con el sexo biológico.

Según Vasallo (2004) esta categoría se asume en un espacio donde a hombres y mujeres le son atribuidos distintos roles a partir de los cuales serán evaluados socialmente, por ello, transgredir la norma binaria de género implica convertirse en un sujeto vulnerable a la discriminación y la homofobia social.

Lamas (1996) señala que la identidad de género es una categoría que actualmente está sujeta a constantes cambios, por el surgimiento de “nuevas expresiones atípicas de género”: como hombres feminizados, mujeres masculinizadas, alternativas sexuales diferentes, un auge de las sexualidades homoeróticas y el incremento de la bisexualidad” (p. 269). De esta manera Lagarde (1998) indica que la identidad de género se desarrolla a partir del intercambio social que se establece con los otros, en su interacción con su entorno donde se configura un contexto intersubjetivo de distinción.

Concebir otras representaciones y formas de interactuar en los procesos laborales, brinda oportunidades y fortalezas para repensar estas dinámicas desde una mirada más global centrada en el trabajador, en sus experiencias y vivencias. El trabajo representa una fuente de diversas subjetividades para quien lo realiza, en su pluralidad de expresiones; son disímiles las actividades que desarrollan los sujetos en cada espacio laboral con la intención de satisfacer necesidades tanto emocionales como económicas.

Sobre la identidad LGBTQ+, varios estudiosos del tema descubrieron que esta dimensión engloba más allá de la esfera sexual y que tener una identidad no heterosexual incluye también elementos sociales, culturales, psicológicos y personales. Sobre esta misma temática Cass (1990) y Troiden (1989) acentúan que la identidad LGBTQ+ puede aseverarse con rapidez o ser la consecuencia de un difícil y lento proceso.

Zaro (1999) sintetiza que la identidad se trata de un proceso donde el individuo se identifica a partir de su propia autodescripción e individualidad, por ser único y diferente al resto de los seres humanos, en este sentido, la interacción con otros sujetos es esencial para la consolidación de la identidad.

En un estudio realizado sobre las identidades lésbicas, Herrera (2007) insiste que las teorías esencialistas plantean que este proceso es un elemento que solo el individuo debe aceptar y reconocer. Las lesbianas que fueron entrevistadas percibieron su identidad como algo inherente a ellas, relacionado con la esencia de su existencia. Estas interpretaciones se relacionan con las teorías esencialistas ya que “salir del clóset” y admitir una identidad lésbica, es mostrarse de acuerdo con su “yo” verdadero. Para este autor asumir una identidad homosexual es tan heterogéneo y diverso como las personas que lo transitan.

Un mecanismo sustancial que determina la asunción de la identidad de mujeres lesbianas es la influencia de la religión, así como el posicionamiento que asumen las familias ante la homosexualidad (Herrera, 2007). Históricamente la iglesia ha asumido una actitud de vigilancia hacia la sexualidad de los individuos, reconoce únicamente como legítimo matrimonio los vínculos heterosexuales, castigando cualquier otra expresión de afecto entre los seres humanos.

En los últimos tiempos algunas ortodoxias se han proclamado de una manera más abierta al tema de la homosexualidad, al plantear su oposición a todo acto de discriminación contra este colectivo, sin embargo, desde el catolicismo no se aprueban las relaciones homosexuales. Querétaro es un estado considerado como uno de los más conservadores del país, con gran influencia de la religión católica.

Se asume las ideas de Negro (2010) al afirmar que la expresión de género se explica a través de la externalización que realiza el sujeto mediante su conducta, postura, vestimenta, e intercambio social de su identidad de género. Por otra parte, según Curtiss-Lusher et al. (2014), “la expresión de género sugiere cómo las personas comunican su género a uno mismo y a los demás a través de la apariencia, el comportamiento y la vestimenta, etcétera” (p.13).

No obstante, en el actual estudio se retoma el concepto de Alcaraz y Alcaraz (2008) al citar que:

la expresión de género es la manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado. La expresión de género puede incluir, por ejemplo, el atuendo, los ademanes, los adornos, el arreglo personal, el uso particular del vocabulario, etcétera (p.12).

La identidad y la expresión de género de cada persona debe ser digna de respeto. Un adecuado desarrollo de estas dimensiones permitirá a las personas no heterosexuales desarrollar indicadores favorables de bienestar, estructurados a partir de la aceptación propia y social, alejada de modelos sexuales hegemónicos.

La expresión de género ha sido también cuestionada desde el ámbito laboral. Desde la división sexual del trabajo ciertos empleos se han considerado solo para ser desarrollados por los hombres. De acuerdo con Guzmán (2004), en lo que respecta al último cuarto del siglo XX, el empleo nacional se caracterizó principalmente por el aumento de la fuerza laboral femenina, lo cual se argumenta con mayor profundidad en el siguiente apartado.

1.7. Feminización del sector terciario

La feminización del mercado de trabajo se ha desplegado bajo un escenario de transformaciones en la actividad económica, con los cuales se relaciona estrechamente el modelo económico de mercado externo (Guzmán, 2004). En los setenta con la aparición de las primeras manifestaciones de la fragilidad del modelo de sustitución de importaciones, uno de los principales cambios fue la tercerización

de la economía, este sector empieza a ganar significación como fuente de empleo y actividad productiva. Según Urbiola (2017) en Querétaro, a partir del año 2013, se produce un cambio en la orientación productiva de la región caracterizado por la aparición de un gran número de microempresas en los rubros de comercio y servicios.

La feminización de la fuerza de trabajo y la terciarización de la economía configuran procesos estables por la elevada inserción de las mujeres en el sector de los servicios, además, por las relaciones que se constituyen entre las actividades que se realizan y la expresión de roles femeninos.

Guzmán (2004) señala que en las últimas décadas los perfiles laborales donde se registra una considerable participación de las mujeres son: los servicios domésticos, el comercio, la asistencia médica y de enfermería, la educación y las actividades que por el binarismo de género responden a la construcción de ser mujer: maternales, honestas, serviciales, y con habilidades para el desempeño de los quehaceres del hogar.

La relación que se establece entre las labores económicas terciarias y los roles de género han caracterizado al sector terciario como femenino. Así mismo, autores como López (2014) sostienen que en las últimas dos décadas se aprecia un aumento considerable de la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, específicamente en el sector sanitario, la enseñanza y la administración pública.

Juan Serrano (2011) enfatiza que:

“el sector servicios es el principal sector económico en las economías de los países desarrollados. Incluye actividades tan variadas como la educación, el comercio, el turismo o los servicios personales”. Además “es el más heterogéneo de toda la actividad económica y se caracteriza por la inmaterialidad y porque son consumidos en el momento en que se producen” (p.1).

Sobre el rechazo laboral a mujeres lesbianas, en este sector, Falú (2006) subraya que:

una forma de violar el derecho a la libre expresión es negarle empleo o tratar de manera desigual a una mujer porque su apariencia física es “poco femenina” lo que en términos laborales se traduce como “buena

presencia” y que en el imaginario social equivale a “ser bonita, atractiva” (p.46).

Para la anterior autora, en los espacios laborales, desde 2008 se estipula la prohibición a nivel constitucional de la discriminación hacia las personas LGBTQ+. A pesar de ello, este grupo social sigue confrontando problemas laborales. Para lograr una mejor comprensión de este fenómeno, es preciso desarrollar los tres siguientes epígrafes sobre discriminación, donde se rescata cómo se expresa esta problemática en el ámbito laboral y a la vez hacia las mujeres lesbianas, con la intención de propiciar una mejor comprensión del objeto de estudio de la presente investigación.

1.8. Discriminación

De acuerdo con Rodríguez (2006), discriminar es obrar con repudio hacia otras personas que por alguna característica o particularidad resulta desagradable para el sujeto que segrega. Estos atributos pueden ser: alguna discapacidad, concepción religiosa, política, el color de la piel, o cuestiones relacionadas con la orientación sexual.

La discriminación en México es una problemática que se ha mantenido en el tiempo. Ha estado presente desde los comienzos de la nación, como proceso social. Es una realidad que se ha visibilizado recientemente. El análisis teórico político y público ha sido escaso en torno a este contexto y aún existen explicaciones académicas pendientes de formulación ante esta práctica irracional (Rodríguez, 2006).

En México, la Constitución prohíbe cualquier manifestación de discriminación en la nación. En 2003, se aprueba la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también en ese año se fundó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y en ciertas entidades federativas, se comenzó a implementar esta reglamentación constitucional comenzando por el Distrito Federal. En un contexto más global, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 7,

del año 1948, establece la igualdad de todos los seres humanos ante la ley y el derecho de protección de esta (Rodríguez, 2006).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, decreta que:

“se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia” (Ley Federal para Prevenir la Discriminación, 2003).

Aguiar (2019) visibiliza la discriminación de los colectivos LGBTIQ+ desde la epistemología de las ausencias como una “concepción expandida de realismo, que incluye realidades suprimidas, silenciadas o marginadas, tanto como realidades emergentes o imaginadas” (p.60). Una de las principales razones que da lugar a esta problemática radica en el conservadurismo que caracteriza algunas regiones de Latinoamérica, entre ellas México y en particular el estado de Querétaro.

1.8.1. Discriminación laboral

Según Gualle (2021), se entiende por discriminación laboral:

cualquier tipo de distinción, exclusión, eliminación o violencia establecida por motivos de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política o cualquiera acción que tenga por efecto alterar y afectar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (p.1).

Valadez, Arteaga y Mexicano (2019) señalan que México tiene grandes registros de discriminación en el trabajo, lo cual se debe a la escasa educación que reciben

algunos sectores de la sociedad y el arraigo a estereotipos y prejuicios sobre las sexualidades diversas.

La OIT (2012), al referirse a la discriminación laboral, señala toda exclusión en relación con el sexo, color, raza, opinión política, religión, origen social o ascendencia nacional, que tenga como intención alterar o derogar la oportunidad de igualdades en el espacio laboral.

De acuerdo con el Conapred (2018), es necesario realizar un análisis de la discriminación en el empleo, teniendo en cuenta sus frecuentes expresiones en la organización, siendo una problemática invisibilizada debido a las ausencias en las normas laborales legislativas en México.

Algunos datos emitidos por el Conapred entre el año 2011 y el 2017, refieren que el 44% del total de las demandas y quejas correspondían al rechazo en el espacio laboral. En específico, sobre discriminación por orientación sexual, fueron presentadas 244 demandas, representando el 8.31% del total. En relación con el esquema heteronormativo dominante, era de esperar que muchos empleados prefirieran no demandar cuando se trata de discriminación por orientación sexual para no ser revictimizados nuevamente (Valadez, Arteaga y Mexicano, 2019).

Los anteriores autores advierten varios tipos de discriminación laboral, entre ellas:

- Por responsabilidades familiares: es aquella que involucra un trato diferenciado a las personas en su vida laboral cuando estas tienen una menor disposición a aceptar puestos de mayor jerarquía y/o responsabilidad debido a sus necesidades familiares.

- Por el embarazo o lactancia materna: ocurre cuando no se dan oportunidades a las mujeres por encontrarse embarazadas o con bebés lactantes.

- Por género: cuando se brinda un trato diferenciado en relación con el género de las personas.

- Por ascendencia: implica características asociadas a la nacionalidad, la raza y el origen social.

- Por enfermedad: si algún trabajador padece algún tipo de padecimiento.

-Por discapacidad: cuando los empleados presentan alguna minusvalía.

-Por orientación sexual: al rechazar a mujeres lesbianas, hombres homosexuales, personas bisexuales y transgéneros, así como cuando la estructura binaria de género es impuesta socialmente.

Para estos autores el rechazo en el área laboral hace difícil la permanencia en estos escenarios para quienes reciben toda una gama de expresiones discriminatorias, tornándose un clima laboral poco favorable y hostil, que causa una ruptura en el tejido social y desfavorece la inclusión laboral.

En base a lo anterior, Vázquez y Arredondo (2021) señalan que las políticas de inclusión laboral deben ser una responsabilidad inviolable de todas las organizaciones que deben asegurar el desarrollo de espacios donde prime la autonomía y la libertad de todos los trabajadores y trabajadoras.

Autores como Castro (2001) sugieren que la discriminación vulnera a los trabajadores quienes sufren actos de segregación y exclusión que se expresan en sus condiciones de trabajo, la capacitación, la formación profesional, y la desigualdad salarial, así como la seguridad en el empleo. En relación con este fenómeno, Stiglitz (1973) indica que la discriminación salarial es evidente cuando personas de equivalentes características perciben salarios distintos y dichas discrepancias están relacionadas con la religión, clase y el género.

El rechazo hacia los trabajadores no heterosexuales se desprende de la transgresión de los modelos de género que se ha perpetuado sobre estructuras poco flexibles y arraigadas a conductas machistas y patriarcales. Dicha infracción del género se expresa en la forma de vestir y cuando asumen comportamientos sexuales y sociales que no son asociados por el resto de las personas a su condición biológica.

1.8.2. La discriminación laboral hacia mujeres lesbianas

Castañeda (1999) señala que la transgresión de los modelos heteronormados de la sociedad desata comportamientos homófobos en este sentido, el 66.95% de la comunidad LGBTIQ+ en México, al menos una vez ha vivenciado discriminación,

registrándose la incidencia más elevada en la Ciudad de México, siendo los insultos, las burlas, el acoso sexual y las amenazas las principales expresiones de rechazo en espacios como la educación, la salud y el trabajo, entre otros, lo que afecta la condición mental de esta población (Lozano y Salinas, 2016).

Lozano, Cruz del Castillo y Padilla (2018) exponen que sobre el estatus sanitario de mujeres lesbianas existe muy poca información. Una de las causas que influye en este fenómeno son los prejuicios como, por ejemplo, que las mujeres lesbianas no necesitan atender su salud reproductiva porque no asumen la maternidad, elemento que es falso.

Una investigación sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid (2019), se refirió a la discriminación de género y la invisibilización de la orientación sexual como las raíces principales directas de la invisibilización extrema del lesbianismo. En esa misma publicación, el 60% de las mujeres lesbianas que fueron abordadas, reportaron haber sufrido discriminación en el trabajo y el 58,8% no había declarado su orientación sexual.

De acuerdo con el citado autor, el repudio al que se enfrentan los colectivos de mujeres lesbianas es diferente al que sufren los hombres gays. Para las mujeres no heterosexuales el género y la orientación sexual se articulan provocando una discriminación múltiple que reproduce conductas como la misoginia, las brechas salariales y la sobrecarga de trabajo.

El antedicho estudio también indica que en el ámbito laboral las mujeres están mucho menos visibilizadas y perciben menos aceptación en los contextos profesionales. Expone, además, que en España el 60% de las mujeres lesbianas asumen públicamente su orientación sexual, sin embargo, de ellas solo el 35% revelaron su identidad en el contexto laboral por las siguientes razones: evitar comentarios, el temor a que cambie la valoración que tiene el colectivo de trabajo sobre ellas y por el miedo a ser discriminadas, por ende, despedidas.

Por otro lado, la invisibilización lésbica en el entorno de trabajo tiene consecuencias negativas como: el estrés percibido, el cual repercute en el

bienestar; el temor a ser sorprendidas, el cual origina aislamiento e influye en su promoción laboral, además de la pérdida de derechos, como miembros de una pareja homoparental.

Ortiz, Álvarez y Barrera (2017) expresan que la estructura de roles de género, entendida como un vínculo de tareas que cada sociedad fija a mujeres y hombres determina la desigualdad social. López (2014) demuestra que la exclusión hacia las mujeres es una expresión de violencia y en el mundo del trabajo se exterioriza a través de comportamientos que representan violencia psicológica, sexual, económica y/o física con resultados negativos para la salud.

Los comportamientos discriminatorios en el contexto laboral son variados y están condicionados por el tipo de trabajo, el sector empresarial, la edad y algunos de ellos guardan relación con: la no promoción de ascensos, la descalificación permanente de las actividades realizadas, recibir un trato grosero y hostil, la asignación de tareas absurdas y despidos injustificados, etcétera.

La discriminación laboral genera consecuencias físicas y psíquicas en las mujeres que la sufren, como: fatiga crónica, dolor de cabeza, a veces abuso de sustancias, imposibilidad para relajarse y enfermedades psicosomáticas como trastornos gastrointestinales y alergias. Psíquicamente, se presenta irritabilidad, ansiedad, explosiones de ira, depresión, tensión, abulia, desgano, incapacidad para concentrarse, sentimientos de culpa y baja autoestima (López, 2014).

Todos los datos expuestos en el presente trabajo poseen un gran valor para lograr comprender la difícil situación en la que se encuentran las mujeres que no se ajustan a sexualidades heteronormadas, y con ello los daños y las consecuencias a su bienestar.

1.9. La discriminación laboral. Teorías explicativas

La discriminación es un fenómeno que también se distingue en escenarios como lo es el mercado laboral, se expresa en el trato desigual de un trabajador en relación con los otros, por alguna condición considerada excluyente, como puede ser la

orientación sexual y en el área laboral esto se traduce en condiciones desiguales de trabajo.

Autores como Del Cerro (2016) sostienen que cuando existen prácticas discriminatorias se infringen principios como la libertad de expresión. El sujeto que la vivencia pierde la capacidad de optar libremente por su puesto de trabajo, lo cual tiene una repercusión negativa en su rendimiento, al perderse el interés laboral y la iniciativa.

A partir de lo anterior, se cree necesario que leyes más efectivas contra la discriminación laboral sean aprobadas. A pesar de que existen leyes de igualdad, es aún preocupante los actos de rechazo que persisten hacia las minorías sexuales, quienes presentan dificultades de incorporación al mercado de trabajo por la vulneración que sufre ante su condición sexual.

Otras de las maneras en que se puede luchar contra la discriminación en el trabajo es garantizando una adecuada educación y formación de las personas que la sufren. La adquisición de conocimientos sobre estos rubros permitirá que los individuos tengan mejores estrategias de afrontamiento ante estas realidades.

Fomentar la educación en sexualidad en los espacios de trabajo es de vital importancia. Los asalariados deben conocer sus derechos en relación con la expresión de su sexualidad en el escenario laboral y, de esta manera, evitar sanciones injustas y discriminaciones infundadas en prácticas que solo están justificadas por la hegemonía de una cultura estereotipada que se opone a toda expresión no heterosexual.

Educar en sexualidad es preparar al hombre para la vida. Brindar toda esta nueva información al alcance de nuestra sociedad es contribuir con cambios de comportamientos de una manera digna, plena y enriquecedora, alejada de miedos y ataduras a antiguas concepciones que limitan y fragmentan la sexualidad de las personas.

Autores como Goffman (1963) plantearon aportes teóricos para explicar fenómenos como la discriminación. El autor acuñó el término de “estigma” para

describir procesos sociales de rechazo hacia ciertos individuos o grupos vulnerables que, por alguna razón, condición o causa son estigmatizados.

De acuerdo con Gualle (2021) se carece de una teoría precisa que explique la discriminación por orientación sexual, no obstante, el autor sugiere tomar en cuenta las siguientes hipótesis: la que explica el Modelo del Gusto por Discriminar de Berker (1957) y la Teoría de la Discriminación de Phelps (1972) y Arrow (1973). Estas teorías están orientadas en estudiar al colectivo LGBTQ+ como un grupo discriminado.

El Modelo del Gusto por Discriminar de Berker (1957) considera que existe discriminación laboral cuando un colectivo abandona a alguno de sus miembros por presentar disparidades en algunas características como género, religión, orientación sexual u otra que tenga como resultado la no incorporación al mercado de trabajo.

En otro sentido, Phelps (1972) y Arrow (1973) sobre la teoría de la discriminación estadística mencionan que durante la fase de contratación se dificulta obtener datos sobre el estado de salud, la educación, etcétera, lo que simboliza un costo elevado para el empleador. De esta forma se establece su disposición de contratación basada en prejuicios como el género y la etnia, por lo que ciertas decisiones se basan en el promedio del grupo al que pertenece ese individuo y se discrimina de manera estadística.

Sin embargo, en la actual tesis se retoma la Teoría del Estigma Social de Goffman (1981), para explicar el fenómeno de la discriminación laboral, por tratarse de un grupo de mujeres lesbianas, que por su condición sexual son estigmatizadas en sus centros de trabajo por el colectivo heterosexual, lo cual se desarrolla en el siguiente epígrafe.

1.9.1. Teoría del estigma de Goffman

El estigma es uno de los primeros elementos que conduce a la discriminación. Lozano (2017) interpreta por estigma un rasgo que conlleva una reacción negativa.

Esta característica puede ser un rasgo emocional, físico o étnico-racial, y son percibidos como una amenaza ante la sociedad.

Según el ya clásico argumento de Goffman (1963), se entiende como estigma:

[...] un atributo que es profundamente desacreditador, pero debería ser vista la necesidad de un lenguaje de relaciones y no de atributos. Un atributo que estigmatiza a un tipo de poseedor puede confirmar el carácter común de otro, y en consecuencia no es ni acreditable ni desacreditable como una cosa en sí misma (p.3).

Para Goffman (1963) los atributos de un estigma son tres: las imperfecciones físicas, los elementos del carácter, en relación con las conductas antinaturales y la raza. Sobre la estigmatización afirma que estos procesos son menores en los escenarios sociales más próximos a los individuos, ya que se hace algo cotidiano con el transcurso del tiempo. Este autor sugiere que las personas estigmatizadas son las portadoras de una marca que no es evidente ante los demás, no obstante, utilizan “máscaras” para no hacer evidente los aspectos que pudieran desencadenar estigmatización. A partir de esta idea Reyes, Riascos y Sandoval (2019) señalan que, en este caso, los individuos no heterosexuales adoptan comportamientos heteronormados ya que son considerados de mayor reconocimiento en comparación con las conductas homosexuales.

En este sentido, el autor que esto redacta considera que la comunidad LGBTIQ+ sufre procesos de estigmatización, teniendo en cuenta que muchos se cohiben de asumir abiertamente su orientación sexual, fingiendo ser heterosexuales. Los autores citados en el párrafo anterior retoman a Bourdieu (1991), quien señala que las personas sufren “violencia simbólica” al negar la expresión de su identidad, en conductas tanto verbales como corporales con el fin de alcanzar una mejor posición social, sobre todo en el área laboral.

En este sentido, la orientación sexual y la expresión de género resultan ser uno de los rasgos que propician todo el andamiaje para que un individuo sea estigmatizado. Retomando a Goffman (1963), estos individuos homosexuales serían “desacreditados o desacreditables”, al analizar este tipo de identidades, en relación con el espacio de trabajo. Este mismo autor señala que el colectivo

LGBTIQ+ es un grupo desacreditado, donde el proceso de organización laboral se expresa en conductas discriminatorias a través de chistes, rumores, insultos homofóbicos y violencia física o psicológica, entre otros.

Los colectivos LGBTIQ+ con el fin de no sufrir discriminación, en muchos escenarios de interacción de su vida social no asumen públicamente su sexualidad, adoptando otros comportamientos que no se ajustan a su identidad. Estas conductas Goffman (1963), las define como fachada personal, interpretada como: “la dotación expresiva de tipo corriente empleada intencional o inconscientemente por el individuo durante su actuación” (p.9).

En este sentido, Goffman (1981) se refiere a las conductas de enmascaramiento y señala la relación presente entre lo que somos y lo que pretendemos que los otros creen que somos. A partir del estudio de la interacción humana, Goffman señala que, cuando dos individuos interactúan frente a frente, en cualquier escenario social determinado, por medio de la interacción social, las personas representan actores e interpretan actuaciones de acuerdo con un guion, donde las reglas de representación deben ser acatadas por estos.

En un estudio desarrollado en Colombia, sobre las conductas de enmascaramiento de homosexuales en el escenario social; familiar y laboral, Beltrán (2018) sostiene que los hombres homosexuales que participaron en la investigación recurren a ocultar su verdadera identidad, mediante diferentes estrategias, con el fin de ser aceptados. Los homosexuales, deben seguir el guion y cumplir con las reglas sociales para no ser rechazados. Lo mismo sucede con algunas mujeres lesbianas, que al no ajustarse a los mandatos de género diseñados bajo el orden binario y hegemónico que contraponen cuerpo y mentalidades, adoptan estrategias de afrontamiento ante la discriminación, como ocultar su identidad.

1.10. Condiciones laborales

El menoscabo de las condiciones laborales resulta ser un proceso que se extiende a nivel mundial. Académicos, organismos internacionales y sectores gubernamentales centran su atención en dicho fenómeno. En los tiempos actuales

urge la necesidad de diseñar, integrar y poner en práctica políticas sociales y laborales encaminadas a elevar los niveles de bienestar de los individuos, teniendo en cuenta la aparición de la inestabilidad laboral, la precariedad salarial y la ausencia de protección social en muchos de los sectores laborales (De Oliveira, 2006).

Autores como Rodríguez y Silva (2009) exponen algunos de los indicadores que integran las condiciones laborales: el ingreso laboral y la igualdad de género son algunos de ellos. En este sentido, las condiciones laborales representan un elemento que determina el bienestar del trabajador. Existe una conexión directa entre estos dos rubros, donde condiciones laborales óptimas propician mayor bienestar en los trabajadores y, por ende, niveles más elevados de productividad.

Ocsa y Huayra (2017) aseveran que las relaciones que establece el trabajador, tanto con sus jefes superiores como con sus compañeros de trabajo, son partes insolubles de las condiciones laborales en la empresa, lo cual es indispensable para el adecuado funcionamiento de toda organización.

Por lo tanto, en esta tesis se asume la discriminación laboral como un elemento que forma parte de las condiciones laborales de las mujeres lesbianas y por ende tiene una influencia directa en su bienestar y en su desempeño como trabajadoras.

Gutiérrez, Fierro y Angarita (2021) señalan que algunos Estados han mostrado interés hacia la población LGBTIQ+, adoptando programas y políticas encaminadas al mejoramiento de sus condiciones laborales, a través del establecimiento de sus derechos. No obstante, resulta necesario implementar acciones de manera multifactorial y sistematizarlas para lograr su cumplimiento y garantizar que todas las personas trabajen en condiciones laborales dignas.

1.11. Estrategias de afrontamiento

Según plantea Londoño, et al. (2006), muchas de las personas que integran la comunidad LGBTIQ+ presentan dificultades para afrontar las consecuencias de la discriminación, no obstante, recurren a la búsqueda de apoyo social como herramienta ante sus dificultades emocionales, estableciendo relaciones de

fraternidad al momento de relevar su orientación sexual a sus compañeros más cercanos.

Berra et al. (2014) exponen que las redes de apoyo social son una de las principales estrategias de afrontamiento, lo cual ayuda de forma significativa para mediar la situación en cuestión y a la vez incrementa bienestar, lo que reduce las probabilidades de experimentar dificultades de salud.

Piña (2009) determina el afrontamiento como: “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (p. 164).

Una de las estrategias más importantes de salud es el Modelo Transaccional de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), que esboza que el afrontamiento es un proceso de evaluación de la amplia gama de recursos que poseen los sujetos ante una situación amenazante y su función es reducir los efectos causados por el estrés psicológico.

Como bien señalan Lazarus y Folkman (1984), ante un evento estresor, los individuos desarrollan dos tipos de valoraciones: en un primer momento se determina la nocividad del evento y posterior a esto, evalúa si posee las habilidades para enfrentar la situación estresante, lo que se conoce como “*autoeficacia percibida*”.

En un estudio, en Colombia, sobre las experiencias de afrontamiento de padres y madres homosexuales y bisexuales, los principales comportamientos identificados fueron la visibilidad de su orientación sexual, mientras que otros optaron por el ocultamiento. Según, el autor los recursos sociales y personales de cada individuo se relacionan directamente con las estrategias de afrontamiento que estos asumen (Jaramillo y Restrepo, 2018).

Autores como Torres (2013) analizan la no declaración de la identidad homosexual de trabajadores docentes a partir de tres componentes: la trasgresión, el silenciamiento de su identidad y la ficción de asumir una vida heterosexual y así poder garantizar la permanencia de su vínculo laboral con la escuela.

Short (2007) subraya que, en Australia, en un grupo de madres lesbianas, se conoció que las principales estrategias de afrontamiento contempladas fueron: la estabilidad de pareja, como apoyo para criar a sus hijos, el desarrollo de relaciones sociales y con otras familias homoparentales, así como documentarse e informarse sobre la dinámica de parejas del mismo sexo.

Guerrero et al. (2021) definen las estrategias de afrontamiento como: “el conjunto de medios en los que interviene el esfuerzo cognitivo y conductual, para afrontar factores estresantes, desencadenantes de la discriminación” (p.2).

En esta misma línea, para Macías et al. (2013) las estrategias de afrontamiento son: “recursos psicológicos, que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes” (p. 125). En este sentido, Arévalo et al. (2011) apuntan que los gays y lesbianas adoptan varias estrategias ante las situaciones de discriminación, por medio de las cuales redefinen las relaciones con sus grupos más cercanos, sus familias, los ámbitos sociopolíticos a los que pertenecen, así como sus actividades educativas y laborales.

Por lo tanto, las personas con habilidades para establecer relaciones interpersonales más sociables utilizan con mayor reiteración estrategias enfocadas a afrontar situaciones estresantes de mejor manera (Arévalo et al, 2011). Según este autor, ante el rechazo por tener una sexualidad no heterosexual, repercuten eventos estresantes por lo que es necesario poner en práctica estrategias de afrontamiento a partir de las cuales se intenta operar las demandas de un entorno que se expresa opuesto ante la diversidad sexual.

En un estudio realizado por Lozada y Aragón (2021) sobre la discriminación a personas portadoras de VIH, las mujeres lesbianas participantes utilizaron como principales recursos: la religión, el apoyo social y profesional, la evitación cognitiva, la negación y la reevaluación positiva. En el caso del apoyo social, este es percibido como una herramienta para afrontar adversidades que generan malestar. Este recurso está conformado por una red de soporte que involucra familia, amigos, entidades públicas y a la propia pareja.

1.12. Bienestar subjetivo

Autores como Casas (1996) acentúa que la calidad de vida está compuesta por aspectos observables y por elementos psicosociales de carácter subjetivo, como las aspiraciones, percepciones, las evaluaciones, las representaciones sociales y las evaluaciones que los individuos experimentan al interactuar con su entorno.

Cámara (2020) conceptualiza el componente subjetivo a partir de la definición de calidad de vida, entendido como bienestar psicológico o bienestar subjetivo, el cual, por otra parte, Diener (1994) definió como:

la dimensión psicológica y psicosocial del concepto más amplio de la calidad de vida que nace a partir de la valoración subjetiva que hace el individuo basado en su propia experiencia, en sus percepciones y evaluaciones sobre sí mismo y sobre su vida (p.67).

En relación con las teorías que abordan esta categoría, Diener (1994) menciona varios modelos que explican esta dimensión. En este trabajo se retoman los que a criterio del autor del presente estudio guardan relación con los objetivos de la investigación. En este caso se trata de la Teoría de la actividad, que postula el bienestar como resultado de la raza humana que se adquiere por medio de determinadas actividades que desarrolla el propio sujeto y a partir de su intercambio social.

El otro de los modelos que expone Diener (1994) es la Teoría asociacionista. Esta reflexiona entorno a que los sujetos pueden vivenciar emociones o situaciones negativas o positivas, lo cual predispondría al sujeto a percibir las situaciones que van aconteciendo en su vida como gratificantes o no, de forma tal que fomentar sucesos placenteros podría incrementar el bienestar subjetivo.

De acuerdo con Cámara (2020), algunos estudios sobre el bienestar subjetivo que experimentan las personas LGBTIQ+ refieren que la relación entre la aceptación como sujeto no cisgénero resulta ser la mejor fuente de bienestar subjetivo y de agrado con la vida que experimenta esta comunidad.

Para Diener (1994), el bienestar subjetivo tiene tres componentes fundamentales: la naturaleza subjetiva; que descansa sobre la misma vivencia del individuo; el carácter global, que incluye un juicio o valoración de todas las vivencias y la

oportuna inclusión de normas positivas, ya que su esencia implica ir más allá de la carencia de agentes negativos.

García (2002) apunta que el factor cognitivo y el bienestar con la vida, simboliza la discordancia que percibe el sujeto entre sus logros y aspiraciones, cuya evaluación abarca desde la impresión de realización personal hasta su vivencia de frustración o fracaso. En otro orden, la parte afectiva implica el factor hedónico, el que engloba la satisfacción experimentada por el sujeto con sus emociones, sentimientos y estados de ánimo frecuentes.

Otros autores como Ryff y Keyes (1995), enfatizan en el crecimiento personal de los sujetos, la aceptación y la integración en su contexto social. Lo cual completa importantes dimensiones como: autoaceptación, propósito en la vida, autonomía, crecimiento personal, relaciones interpersonales positivas y control sobre su ambiente.

En relación con el ámbito laboral, Moyano, Castillo y Lizana (2008) proponen que tener un vínculo laboral otorga la posibilidad de percibir alegrías y felicidad. Para Argyle (1992) el trabajo representa una vía de ingreso para la gran mayoría de los individuos, pero esta actividad no es solo una oportunidad para adquirir ganancias monetarias, también otorga la posibilidad de poner en práctica habilidades personales y capacidades de realización personal.

Avia y Vázquez (1998), sostienen que la investigación sobre el bienestar subjetivo implica el grado de satisfacción de los individuos con algunos elementos de su vida, entre ellos: la esfera familiar y laboral. En el bienestar subjetivo está implícito el regocijo con la vida en general y además el predominio de un estado de ánimo satisfactorio.

Un individuo que presente vivencias emocionales positivas tiene más probabilidad de percibir la vida como deseable. De esta manera, los sujetos con mayor bienestar subjetivo serían aquellos que presentan una valoración adecuada de sus eventos vitales y circunstancias, mientras que los que experimentan su cotidianidad como infelicidad interpretan la mayor parte de estos acontecimientos como negativos (Vásquez, 2018).

En esta misma línea, Tejeda y Burgos (2020) afirman que el quehacer laboral es uno de los factores asociados al bienestar subjetivo de los individuos. Para Rojas (2007) varios son los aspectos que repercuten en la satisfacción de las personas, los más valorados son la salud, la economía, las amistades, la familia y el trabajo.

De acuerdo con Temkin y Martínez (2018), en el caso de México, el trabajo representa una dimensión importante en el bienestar subjetivo de los individuos, quienes establecen un vínculo positivo entre la satisfacción laboral y el regocijo con la vida.

El bienestar laboral es un eslabón esencial de la salud en el trabajo y su alcance ha sido fundamental dentro de la Psicología del Trabajo (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013). Según Frayne (2015), para alcanzar esta dimensión, es fundamental la seguridad, una óptima salud, autonomía, respeto, compañerismo, reconocimiento social y sentimiento de conexión con el resto de los compañeros de trabajo y la sociedad en general. Por ende, las mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral podrán gozar de un grado satisfactorio de bienestar subjetivo con gran dificultad.

1.13. Marco Legal

De acuerdo con Chávez (2017), en el territorio mexicano, como en muchos otros lugares del mundo, se violentan los derechos de la comunidad LGBTIQ+. A nivel internacional el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, consagra los principios de no discriminación, promulgando que todos los seres humanos nacen en igualdad de derecho y libertad.

Según Rincón (2005) la Organización de Naciones Unidas (ONU) declara que es obligación de los gobiernos implementar políticas públicas para prevenir la discriminación por razones de orientación sexual. Dichas obligaciones proceden de instrumentos internacionales en materia de derechos humano. En este orden, cabe mencionar la protección del derecho a la intimidad y contra la detención arbitraria por razón de la orientación sexual e identidad de género.

Así mismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 12 y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 17, sitúan que: “ninguna persona será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia” (p.6).

En este sentido, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reprueba cualquier acto discriminatorio en el proceso de aspiración a algún puesto laboral y en la preservación de este por motivos de orientación sexual (Guerra, 2016). También la Ley Federal para erradicar la discriminación asume como discriminación la misoginia, la xenofobia, el antisemitismo, la discriminación racial y la homofobia (Montalvo, 2020).

El Consejo de Derechos Humanos estipula que la condición de disfrute de los derechos que se exponen en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, no le debe ser negada a ninguna persona. Este acuerdo se firmó en 1966 y México lo adoptó en el año 1981.

La Constitución mexicana prohíbe cualquier acto discriminatorio, reglamentada en el tercer párrafo del primer artículo. Este acápite se incluyó en la Constitución mexicana, en agosto de 2001 y simboliza un desarrollo constitucional de gran importancia ante la equidad en México. El texto legislativo imprime que:

“queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Rincón, 2005).

Por otro lado, el 26 de noviembre de 2002 se presentó a la Cámara de Diputados una iniciativa de Ley Federal con el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación. Fue aprobada el 10 de abril de 2003 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003 (Gutiérrez, 2005).

En este sentido, según Chávez (2017) el Conapred, en 2007, señaló que los organismos encargados de atender las diversidades sexuales alegan que el gobierno mexicano tiene la responsabilidad de asumir un rol activo en la batalla

contra la discriminación. Para ello es indispensable la capacitación de sus representantes.

En el año 2010 se declaró la inconstitucionalidad al Código Civil del Distrito Federal, lo cual favoreció a que se expandiera en la comunidad homosexual el derecho a unirse en matrimonio. Durante el mandato presidencial de Enrique Peña Nieto se aprobaron varias iniciativas a favor de la diversidad sexual, en este sentido, el 17 de mayo de 2016 se dieron a conocer un número de acciones, entre ellas: modificar el Código Civil Federal y el artículo 4 de la Constitución para incluir el matrimonio igualitario; solicitar a la Secretaría de Relaciones Exteriores la aceptación de las actas de nacimiento de las personas transgéneros para el otorgamiento de pasaportes; revisar las órdenes de gobierno que contengan sanciones discriminatorias, para su modificación y por último la integración al grupo núcleo de las personas LGBTIQ+ a la ONU.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo (1970), en su última reforma publicada el 24 de enero de 2024, el Artículo 56, señala que:

las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley (p.21).

Aun cuando se han logrado avances en materia legislativa, los colectivos LGBTIQ+ continúan sin gozar del reconocimiento de sus derechos. Si bien es cierto que en muchas entidades se adoptan estatutos a favor de este grupo, en la expresión de la cotidianidad diaria no se tienen en cuenta las pautas acordadas en materia penal y el rechazo sigue siendo una práctica visible. Contribuir con la elaboración de políticas públicas constituye una misión permanente para erradicar las estructuras de dominación social por conceptos de género.

1.13.1. Situación jurídica en Querétaro

Casi 2 millones 700 mil personas en México exponen no ser heterosexuales, lo que representa el 3.2% de la población nacional. Entre 2012 y marzo de 2018, Conapred examinó 1031 hechos de discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+ por cuestiones de género y características sexuales (Conapred, 2018).

De acuerdo con Hernández (2012), Querétaro se ha caracterizado por el dominio de una estructura social arraigada a discursos morales sexuales tradicionales, que cargan el peso de la religión católica, además de la ausencia de políticas públicas incluyentes en el gobierno estatal, lo cual brida un contexto que no favorece la libre expresión social de la diversidad sexual.

Por otra parte, la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, en diciembre de 2008 presentó los resultados del “Diagnóstico de la discriminación en el estado de Querétaro”, desarrollado por Locallis (2008). Este estudio representa el antecedente más valioso que expone el tema de la discriminación sexual en el estado, siendo una importante referencia para documentar la presente investigación.

El documento refleja algunos sesgos por parte de las políticas estatales dirigidas a los grupos vulnerables, en este caso, a los colectivos LGBTIQ+, y destaca que en el Plan Estatal de Desarrollo no se contempla como “grupos vulnerables y prioritarios” a las personas no heterosexuales.

El presidente de SOS Discriminación Internacional Querétaro, Manuel Edmundo Ramos Gutiérrez, asegura la falta de visibilización de la que han sido víctimas todos los ciudadanos (as) no heterosexuales como consecuencia de una cultura machista, que desdibuja sus reclamos ante el amarillismo, que ha llegado, incluso, a arrancarle la vida a personas como Octavio Acuña, asesinado en 2005 por denunciar los actos de discriminación que sufría por ser homosexual.

El mencionado activista señala que el fenómeno de la homofobia, como práctica discriminatoria, es responsable de la invisibilidad y la vulnerabilidad a la que han sido sometidas las personas no heterosexuales y, por ello, en Querétaro no se

contempla en el plan de desarrollo estatal y municipal; ni en las estadísticas, ni en las políticas públicas, a pesar de la reciente aprobación del matrimonio igualitario.

El informe “Diagnóstico de la discriminación en el estado de Querétaro”, señala que los miembros del colectivo LGBTIQ+ vivencian experiencias de segmentación social, violación de sus derechos humanos, sociales, políticos, culturales y económicos, tienen acceso a menos oportunidades y han llegado a sufrir crímenes de odio por homofobia.

Las investigaciones que incluyen la temática LGBTIQ+ en Querétaro son casi nulas. Uno de los pocos estudios encontrados se realizó en el año 2003, a cargo del Departamento de Estudios de Opinión Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro. La indagación se realizó para saber la tolerancia y la opinión de la población sobre los colectivos lésbico-gay y la discriminación sexual a la que se exponen. Sus principales resultados señalaron que el 92% reconoce que en México existe la discriminación sexual y el 75% califican la discriminación en Querétaro como “regular o mucha”.

En la ciudad de Querétaro se identifican algunas organizaciones que trabajan con personas no heterosexuales, entre ellas se reconocen: Salud y Género, A.C., Agencia de Desarrollo Humano Philos y la Asociación Queretana de Educación para las Sexualidades, A.C. (AQUESEX).

En el área laboral, en Querétaro, se refleja que las personas homosexuales han percibido limitaciones para ingresar al mercado laboral y despidos injustificados. Como resultado del diagnóstico, del estudio mencionado, los autores identificaron algunas propuestas en aras de contribuir con la lucha contra la discriminación de la población no heterosexual en Querétaro. Entre ellas se aboga por la creación de una Ley estatal contra la discriminación, así como un organismo a nivel estatal como el Conapred, y la incorporación en el código penal de Querétaro de sanciones contra aquellos que discriminen a los demás por su expresión de género. En el caso de Querétaro, no existe alguna ley en particular que aplique a las empresas para que no haya exclusión hacia las mujeres lesbianas.

Problema de investigación

Con base en toda la revisión de la literatura que aborda la temática y, de forma más específica, la problemática del grupo de interés de este estudio, se enunció el problema de investigación siguiente: ¿Cómo viven la discriminación las mujeres lesbianas en los espacios laborales, en Querétaro?

Objetivos

Como objetivo general se planteó: Analizar la experiencia de las mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral, en Querétaro.

Objetivos específicos

1. Describir y explicar las condiciones laborales en las que se encuentran las mujeres lesbianas.
2. Identificar las principales expresiones de discriminación que viven las mujeres lesbianas, en los espacios laborales.
3. Conocer qué estrategias de afrontamiento asumen las mujeres lesbianas ante la discriminación percibida en los espacios laborales.
4. Analizar el bienestar subjetivo de las mujeres lesbianas a partir de la discriminación percibida, en los espacios laborales.

Capítulo II. Diseño metodológico

En el presente apartado se describe la metodología que se utilizó para abordar el problema de investigación que se planteó en la tesis. El objeto de estudio busca dar cuenta de la discriminación sufrida por un grupo de mujeres lesbianas en los espacios laborales en Querétaro. La orientación metodológica es hacia la condición de exclusión laboral y la percepción que tienen ante este fenómeno laboral y las alternativas posibles. En ese sentido, la decisión de utilizar la metodología cualitativa estuvo sustentada por el enfoque de la investigación fundamentalmente, aunque también se consideraron los siguientes aspectos: la escasez de información sobre el tema, específicamente en la región; la ausencia de datos estadísticos desagregados y por ende la insuficiente bibliografía disponible sobre la condición de discriminación laboral en que se encuentran las mujeres bajo estudio.

Durante el desarrollo del estudio (segunda fase de la investigación) se identificaron algunos elementos que se consideraron, al principio, como limitaciones, tales como la decisión de muchas mujeres lesbianas de no asumir su orientación en los espacios laborales, sin embargo, se alcanzó a partir de la estrategia de muestreo seleccionada, y las entrevistas dirigidas a activistas, el acceso a una red mucho más amplia durante el transcurso del trabajo de campo, hasta que se conformó la totalidad del colectivo de mujeres que participaron en la investigación.

2.1. Tipo de Estudio

El acercamiento al objeto de estudio se diseñó desde un enfoque cualitativo lo cual brindó la posibilidad de comprender y entender la problemática social que experimenta este grupo desde una visión más cercana a sus vivencias. A través de este tipo de metodología se espera una mejor comprensión de la subjetividad y la apreciación que tienen las mujeres lesbianas sobre el fenómeno de estudio. Asimismo, se reconoce que las críticas principales al enfoque epistémico, desde la subjetividad, implican reconocer que en la intersubjetividad el cúmulo de

información que cada persona comparte en la interacción inevitablemente está sesgado por su condición y vivencias particulares.

En este aspecto se buscó triangular para complementar las fuentes de información, así como asegurarse de la validez analítica a lo largo del proceso investigativo. De acuerdo con Creswell (2009), un estudio de corte cualitativo es “un medio para explorar y comprender el significado que los individuos o grupos atribuyen a un problema social o humano, donde el investigador hace interpretaciones del significado de los datos; y el informe final escrito tiene una estructura flexible” (p.4).

El presente estudio buscó comprender cómo la población bajo estudio percibe la discriminación en los espacios laborales. En este orden, Weber (2009) plantea que el enfoque cualitativo pretende percibir el entendimiento en un plano personal de las razones y las creencias de las acciones de las personas. Es decir, a través de este enfoque se pudo conocer de primera mano las experiencias, las vivencias y las posibles estrategias que el colectivo lleva a cabo para enfrentar la situación de exclusión laboral.

Para García (2006) “el método cualitativo admite realizar un análisis de los fenómenos culturales, las opiniones, las ideas, las motivaciones, las actitudes, las imágenes y las representaciones de los individuos en relación con los aspectos de la vida social y la cotidianeidad” (p. 174); es por ello, que un acercamiento metodológico de este tipo permitió recabar la pluralidad de percepciones que portan las mujeres lesbianas sobre la discriminación en el trabajo.

Por tanto, según Fernández (2015), el uso de la metodología cualitativa permite una aproximación al objeto de estudio mediante el lenguaje verbal y no verbal, ya que por medio de estos es posible interpretar las dinámicas sociales. El análisis de la experiencia a través de la construcción discursiva es el enfoque que garantiza el acceso interno a los discursos de primera mano, a los saberes subjetivos de los comportamientos y de las acciones sociales.

De acuerdo con Lucca y Berríos (2013) este tipo de estudio es una vía alternativa para acrecentar el cuerpo de sapiencias necesarios para atender y entender los

procesos que implican subjetividad, de ahí, que los retos que se enfrentan sean complejos de acuerdo con las disyuntivas que afrontan nuestras poblaciones. Alejado de la postura positivista, este enfoque nos remitió a plantear realidades múltiples, para evitar las posturas ontológicas donde la realidad es única e independiente al investigador.

Por su parte, la investigación cualitativa busca entender los sucesos de la sociedad, así como la significación que cada persona les otorga. Ontológicamente la realidad es construida por el individuo. Es posible aprehenderla en la relación epistemológica sujeto-objeto al otorgar un espacio protagónico al discurso y a la información que para el individuo es significativa.

El estudio tuvo un carácter exploratorio-descriptivo en un primer acercamiento; en ese sentido, Rojas (2013) sostiene que estos tipos de saberes también son conocidos como estudios de acercamiento a la realidad social, se desarrollan cuando se pretende reconocer, definir y ubicar el problema, con lo que se recabó información que permitió exponer los cimientos de esquemas investigativos mejor definidos.

Para Hernández Sampieri et al. (2014) “los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno y, por lo común, anteceden a investigaciones con alcances descriptivos, correlacionales o explicativos” (p. 90). Por tanto, en una primera fase de la investigación se entrevistó a un grupo de mujeres lesbianas con el objetivo de conocer dentro del sector terciario cuáles son las actividades laborales más vulnerables ante la discriminación.

El presente estudio en su fase inicial es descriptivo. Sobre las investigaciones de este tipo, Sabino (1986) señala que su característica principal es exhibir una correcta interpretación sobre la realidad de los hechos. Macías (2018) afirma que el carácter descriptivo del estudio se interesa por las interpretaciones asignadas por los sujetos a sus acciones sobre ciertos temas del entorno social en el que se insertan. De esta manera, la intención de los estudios descriptivos es definir y desglosar los elementos propios del objeto de análisis.

En relación con el método cualitativo, se utilizó un enfoque fenomenológico ya que por medio de este se buscó describir la percepción del sujeto, reconocer y validar su conocimiento subjetivo. Para Fuster (2018) la fenomenología es entendida como una metodología que admite otra manera novedosa de aproximación al conocimiento y facilita sus mejores resultados, aplicados a las ciencias sociales. Este enfoque se localiza más allá de lo cuantificable. Su fundamentación se basa en el análisis de las prácticas de vida, de acuerdo con los sucesos desde la visión subjetiva del sujeto y asume las experiencias más complejas de la cotidianidad. El empleo de esta perspectiva, como método cualitativo, permitió conocer cómo asumen la discriminación laboral las mujeres lesbianas en Querétaro.

Según Husserl (1998), la fenomenología es un modelo que intenta ofrecer una explicación sobre la naturaleza de las cosas, la veracidad y la esencia de los fenómenos. Este autor plantea que la fenomenología permite indagar en la conciencia del individuo, el modo de distinguir la vida a través de prácticas cotidianas y el significado de estas en su vida psíquica.

Conocer las vivencias de mujeres lesbianas, discriminadas en los espacios laborales, a través de sus discursos y relatos resultó esencial para entender la naturaleza de la dinámica del contexto en la que están insertadas e incluso para proponer transformaciones a favor de su bienestar, a partir de propuestas sólidas y científicas. Por otro lado, el análisis realizado sobre la teoría del estigma permitió indagar en la subjetividad e intersubjetividad como un constructo social y/o laboral y en ese sentido hubo una gran contribución desde el método fenomenológico para mostrar las percepciones de este grupo.

2.2. Contexto de Estudio

La investigación se desarrolló en la ciudad de Querétaro, esta se ubica al suroeste del estado. Limita al sur con los municipios de Corregidora y Huimilpan, al este con El Marqués y al noroeste con el estado de Guanajuato. Su extensión territorial municipal abarca 690.0 km² lo que representa el 5.9% de la superficie total de la

entidad. El municipio se comprende por siete delegaciones (Anuario Económico Municipal, 2021).

En el 2020 la población total registrada fue de 1,049,777 personas, suma que representa una tasa de crecimiento de 1.9% respecto a 2019. La población municipal se compone por 51.0% de mujeres y 49.0% hombres.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2021) en la ciudad de Querétaro, en el tercer trimestre de 2021, la tasa de ocupación fue de 93.3 %, específicamente en el sector terciario fue de 71.5 %. En relación con la composición del sector terciario, existe un 71% que corresponde a los servicios y un 24% al comercio.

Según la Unidad del Servicio Nacional del Empleo (2019) en todos los municipios del estado de Querétaro se observa una actividad importante de comercio, (excepto por Landa de Matamoros), además, de los servicios de alimentos y bebidas, alojamiento, así como los de asistencia social y salud.

De acuerdo con Ponce y Hernández (2021), unas de las principales características del estado de Querétaro son el conservadurismo y la religiosidad. Según la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG, 2021) el estado de Querétaro ocupa la tercera posición de las entidades que más población LGBTIQ+ posee, seguido de Yucatán y Colima, con 153 mil 753 personas, lo cual representa un 8.2%. En la investigación de Cantú y Martínez (2022) se plantea que, en muchas de las familias queretanas, en ocasiones, se les solicita por parte de los padres a sus hijas, que oculten su condición de mujer lesbiana, relacionado con la idea de que no ser heterosexual representa un pecado; estas mismas autoras señalan que las mujeres lesbianas que sufren violencia en Querétaro carecen de apoyo familiar, gubernamental y social.

En este mismo sentido, Olvera (2020) sostiene que las violencias que sufren las personas LGBTIQ+ en Querétaro, tienen su génesis en el contexto familiar, donde las causas fundamentales se relacionan con la falta de comunicación entre padres, madres, hijas e hijos, la carencia de información y los prejuicios sobre las personas

que pertenecen a las disidencias sexuales, así como el propio temor de estos al ser parte de una sociedad con fuertes dogmas morales.

Por tanto, en la ciudad de Querétaro, por causa del dominio político y religioso relacionado a la religión católica y a los mandatos patriarcales sobre el deber ser para la mujer, además de la familia y, por supuesto, la cultura laboral lesbófoba existente en las empresas, estas mujeres enfrentan un ambiente hostil impregnado de la condición heteronormada dominante. Ante esta situación, el estudio brinda un alcance para comprender la realidad de opresión que viven las mujeres lesbianas en el trabajo y a la vez analizar los procesos de exclusión a los que son sometidas por un sistema patriarcal que ejerce dominación sobre los cuerpos sexuados.

El universo de la investigación lo conformaron todas las mujeres que trabajan en el sector de los servicios, que se asumen como lesbianas y han sufrido discriminación laboral.

2.3. Selección de la muestra

La muestra quedó integrada por mujeres lesbianas insertadas en el sector de los servicios, en la ciudad de Querétaro. Para la elección se tuvo en cuenta los criterios de inclusión identificados, en este caso, ser mayores de 18 años, identificarse como mujer lesbiana, tener o haber tenido vínculo laboral en el sector de los servicios durante el último año como personal operativo y haber percibido discriminación laboral en este periodo, por razones de su orientación sexual; además se les solicitó el consentimiento informado para integrar el estudio (Anexo 1).

Para González (2018) en las investigaciones de corte cualitativo las muestras son pequeñas y no aleatorias, no existen reglas establecidas para determinar estas, la misma se establece en relación con la búsqueda de la información. Sin embargo, ello no implica que la muestra no sea representativa del fenómeno que se analiza ya que debe ser válida analíticamente, en este caso, debe estar conformada por mujeres que trabajen en el sector terciario y que se identifiquen como lesbianas.

Teniendo en cuenta la ausencia de información sobre la exclusión hacia mujeres lesbianas en el sector de los servicios, en Querétaro, se dificulta identificar algún

tipo de profesión en particular que sea vulnerable ante los procesos de estigma y violencia laboral. Por tanto, la presente investigación busca explorar en la diversidad de profesiones que comprende el sector terciario. No obstante, durante la primera fase de trabajo de campo se realizaron entrevistas para identificar si existe algún tipo de profesión en particular, con mayor incidencia de discriminación laboral.

Se realizó un muestreo por bola de nieve para identificar a las mujeres que participaron en el estudio. Espinosa et al. (2018) aseguran que este tipo de muestreo se utiliza con reiteración para determinar características en poblaciones con carencia de marco muestral, para tener acceso a grupos poblacionales de baja incidencia y/o sujetos de difícil aproximación; a lo que se conoce como “poblaciones ocultas”. Dado que la población de mujeres lesbianas presenta estas peculiaridades, se decidió escoger este tipo de muestreo.

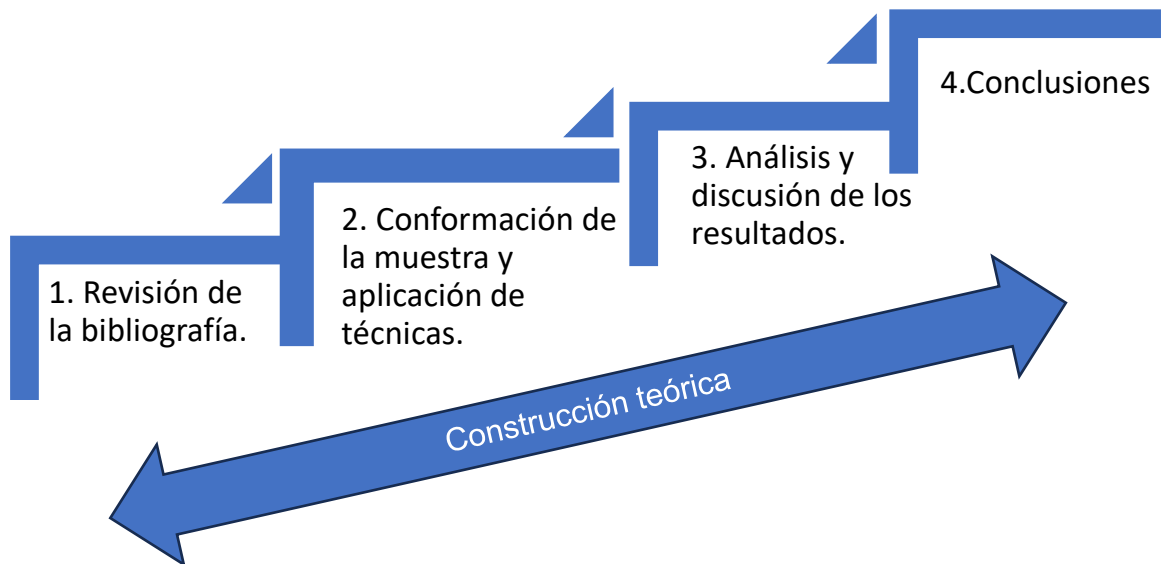
Esta técnica no probabilística sostiene que los sujetos de la población poseen una red social, a través de la cual será posible contactarlos. Las personas elegidas para ser estudiadas reclutarán a otros participantes entre sus conocidos, de esta manera la extensión de la población aumenta durante el desarrollo del muestreo. Se manejó un muestreo discriminatorio exponencial, donde cada sujeto sugirió a más de un contacto, de los cuales se descartaron algunos, a partir de los criterios de inclusión reconocidos con antelación.

2.4. Etapas de la investigación

La investigación se desarrolló en la Ciudad de Querétaro, de enero de 2021 a diciembre de 2024; constó de cuatro etapas (Figura 1). La primera fase del estudio consistió en la revisión de la bibliografía y búsquedas especializadas en bancos de datos en internet sobre discriminación laboral de mujeres lesbianas: las condiciones laborales en las que trabaja este grupo poblacional, los tipos de discriminación que sufren, las estrategias de afrontamiento ante estas prácticas de violencia y la percepción sobre su bienestar y los elementos subjetivos que acompañan a la construcción del significado que le otorgan a esta problemática.

En la segunda etapa se definieron aspectos para la inclusión y conformación de la muestra, la cual estuvo integrada por mujeres lesbianas que han sufrido discriminación en el espacio laboral, a las que se les explicó los objetivos e importancia del estudio y se buscó contar con la declaración de participación voluntaria de cada una de ellas. Se aplicaron las técnicas (entrevistas semiestructuradas y grupo focal) para obtener información sobre el objeto de estudio. Se cuidaron los aspectos éticos ya que se incluyó el consentimiento informado y se aseguró la confidencialidad de la información obtenida. En la tercera fase se llevó a cabo el análisis y discusión de los resultados y en la cuarta etapa se redactaron las conclusiones de la investigación.

Figura 1. Etapas de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

2.5. Categorías de análisis

Como parte del enfoque cualitativo del presente estudio, de manera preliminar al trabajo de campo y en aras de organizar mejor la información que se recopiló, se definieron las categorías de análisis de la investigación para propiciar el análisis de la experiencia de mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral. Según Matus y Molina (2006) una categoría descriptiva es “clasificar, conceptualizar o codificar mediante un término o expresión que sea claro e inequívoco el contenido o idea central de cada unidad temática” (p.48).

Para estos mismos autores resulta esencial apelar a los objetivos específicos del estudio para determinar las categorías, son estos los que proporcionarán la primera guía de significados para analizar los resultados. Es necesario destacar que, si bien se propusieron estas categorías de análisis, luego de obtener la información de las entrevistas y el grupo focal, estuvieron sujetas a cambios en caso de haber sido necesario.

En este sentido para la obtención de conocimientos sobre el fenómeno investigado se establecieron las siguientes categorías de análisis:

- Condiciones laborales:

Constituyen un componente de bienestar para el trabajador, donde existe un nexo estrecho entre bienestar y condiciones laborales y por ende se expresa en la productividad (Rodríguez-Oreggia y Silva, 2009).

En el Artículo 4 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en su apartado 7, se define la condición de trabajo como: “cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (p.3).

- Discriminación laboral:

De acuerdo con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (1958), en el Artículo 1, inciso a; la discriminación laboral comprende:

cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (p.1).

- Estrategias de afrontamiento:

Para Macías, Madariaga, Valle y Zambrano (2013) las estrategias de afrontamiento: representan el conjunto de medios psíquicos, en los que media la espiritualidad, el estado de ánimo, los esfuerzos conductuales y cognitivos, para enfrentar componentes estresantes internos como la angustia, el miedo, niveles bajos de autoestima, resultantes de la discriminación.

- Bienestar subjetivo

De acuerdo con Avia y Vázquez (1998), este concepto se refiere al nivel de expresión subjetivo que los individuos expresan en relación con la satisfacción de sus vidas o con algunas esferas de ella (familia, trabajo, o uno mismo) y no necesariamente se relaciona con la opinión de terceras personas.

2.6. Instrumentos y técnicas para recabar la información

Se combinaron varias técnicas cualitativas para lograr el alcance de los objetivos propuestos. Albert (2007) sostiene que en las investigaciones de corte cualitativo el proceso para solicitar los datos transcurre en los contextos habituales y naturales donde se insertan los sujetos y transcurren en dos etapas: en la primera, el investigador se inserta en el campo y en la segunda, se recolectan los datos para el análisis. Para ello se utilizan diferentes tipos de instrumentos, cada uno con sus propias particularidades. A continuación, se exponen los que se utilizaron para obtener la información en la presente investigación.

2.6.1 Entrevista semiestructurada dirigida a mujeres lesbianas

Según Salinas (2018) el uso de la entrevista resulta ser el método más idóneo para solicitar información en los estudios exploratorios y así juntar los datos de la experiencia de cada sujeto. Por su parte, se utilizan para recopilar o corroborar información específica sobre determinados aspectos muy exactos por medio de interrogantes precisas (Orozco, 2018). Asimismo, en fases subsecuentes no exploratorias, las entrevistas proporcionan información que puede apoyar en la

búsqueda de relaciones causales y explicaciones desde la perspectiva de los sujetos (enfoque “emic” de investigación).

Con base en los criterios de Alonso (1999), mediante la entrevista semiestructurada, se buscó recopilar un acervo de saberes íntimos para construir el sentido social del comportamiento individual o del grupo al que pertenece el individuo entrevistado, donde la palabra es la herramienta principal de cualquier vivencia o experiencia subjetiva. Es una técnica eficiente para adquirir información de carácter práctico, sobre cómo los individuos operan y reconstruyen las representaciones sociales en sus comportamientos habituales.

La entrevista fue seleccionada con el objetivo de conocer la situación laboral en las que se encuentran las mujeres bajo estudio, identificar las principales manifestaciones de rechazo que viven, las estrategias adoptadas para afrontar este fenómeno y cómo han percibido la discriminación ante su bienestar subjetivo.

Este instrumento permitió sin delimitarse a una estructura rígida, elaborar una guía para no perder el curso de su objetivo. Durante su desarrollo fue posible abarcar más de lo concebido inicialmente. En este sentido, Arias (2012) advierte que esta técnica, dentro de sus principales características resalta la flexibilidad, donde una respuesta puede conllevar a la realización de una pregunta añadida. Es decir, permite profundizar sobre algún tema que sea sugerente para el entrevistado o una nueva categoría no incluida desde el inicio por el investigador.

Esta técnica se desarrolló con el previo consentimiento de todas las partícipes, bajo condiciones éticas y de privacidad. Se prestó gran interés a sus discursos, los comentarios fueron grabados, en el caso que aquellas que no autorizaron la grabación se tomó nota de lo expresado por la participante, siendo coherente con los principios éticos de toda investigación científica. Se evitaron comentarios o valoraciones innecesarios, se prestó atención al lenguaje verbal y extraverbal. Se seleccionaron lugares despejados y sin ruido, se dispuso de tiempo y se aseguró la comodidad de las participantes. En un primer momento, se realizaron preguntas sencillas para propiciar la familiarización con el tema de la investigación.

2.7. Grupo focal

García y Mateo (2000) puntualizan que el grupo focal es una técnica representativa, dentro del más extenso grupo de entrevista grupal. Su principal característica es el uso manifiesto de la interacción para generar datos que sin la interacción grupal serían de difícil acceso.

En este mismo sentido, Donaduzzi et al. (2015) señalan que el grupo focal es un desarrollo dinámico en que sus integrantes comparten ideas, de tal forma que sus criterios pueden ser contestados o confirmados por los otros partícipes. Es importante resaltar que esta técnica no persigue consensos, de manera tal que los participantes pueden sostener las opiniones preliminares, cambiarlas o admitir otras ideas a partir del debate grupal sostenido

Por otra parte, Severo, Fonseca y Gomes (2007) recalcan algunas consideraciones importantes ante la adopción de esta técnica: los integrantes suelen fluctuar entre 6 y 15 participantes; pueden durar hasta dos horas; el espacio de realización debe ser, de preferencia, alejado del ámbito de trabajo, de fácil accesibilidad, grato y sin ruidos; se puede hacer uso de la grabación (audio o video) para el registro de datos y tomar notas en un diario de campo; el grupo debe ser orientado por un moderador, con el apoyo de dos observadores.

Para el desarrollo del grupo focal (modalidad virtual) a través de la aplicación Zoom, se utilizaron cinco preguntas detonadoras en aras de favorecer el debate y la discusión para recopilar información sobre la discriminación laboral de mujeres lesbianas. Participaron cuatro mujeres que no estuvieron presentes en las entrevistas y se realizó con la intención de explorar distintas vivencias sobre la relación entre la expresión de género y la discriminación, las estrategias de afrontamiento adoptadas y el bienestar subjetivo, así como profundizar en otras cuestiones en relación con el objeto de estudio. Se respetaron también los tiempos de entrevista y las interrogantes propuestas funcionaron como detonadores para iniciar el intercambio de opiniones entre ellas, a través de las siguientes preguntas:

1. ¿En su centro laboral existen desigualdades, en las condiciones de trabajo, entre hombres y mujeres, y entre mujeres heterosexuales y lesbianas?

2. ¿Quién las apoyó cuando fueron discriminadas?
3. ¿Su salud física y emocional se vio afectada por la discriminación recibida?
¿Cómo?
4. ¿Existe alguna relación entre la expresión de género y la discriminación?
¿Por qué?
5. ¿Cómo a la distancia de ese evento gestionan el haber sido discriminadas?

La selección de la cantidad de partícipes estuvo sustentada por los criterios de Morgan y Krueger (1998), quienes exponen que en un grupo focal pueden participar personas que comparten los rasgos o condición de aquellos sujetos que se quiere estudiar; asimismo, las experiencias laborales, de exclusión y discriminación en cuestiones de género y el activismo de algunas participantes contribuyeron para ser consideradas parte del grupo focal. Por último, los autores indican que el grupo focal puede estar compuesto entre 4 y 12 personas.

Se creó un ambiente de seguridad donde las participantes pudieron compartir sus testimonios. Para ello, se les explicó los objetivos de la investigación y el uso de los datos recopilados, se transmitió confianza siendo empático con el tema a tratar, se utilizó un tono de voz adecuado y un vocabulario fácil de entender, sin tecnicismos.

Se estableció una dinámica de participación después de dar a conocer cada pregunta. La intervención del moderador solo fue necesaria para guiar el desarrollo del grupo y no perder su objetivo inicial. La duración de la reunión fue de 60 minutos aproximadamente. Se grabó la sesión con el previo consentimiento de cada una de las mujeres y se utilizaron seudónimos como parte del acuerdo de confidencialidad y el manejo de los datos de la investigación.

Los datos obtenidos fueron transcritos y se realizó el análisis del discurso, lo cual propició profundizar a partir de la subjetividad de cada participante. Sobre el análisis de las transcripciones, se buscaron los patrones subyacentes en el uso de palabras, ideas, temas recurrentes o comunes entre las participantes, y en relación con su condición laboral, así como la manera en que enfrentan la discriminación.

Hubo una disposición a incluir, si fuese el caso, temas o ideas que no hubiesen sido considerados al inicio de la investigación, esto con el fin contrastar las categorías de análisis propuestas. Después de escuchar a las participantes y a partir de los criterios del consentimiento informado, se aceptó la posibilidad de no compartir parte de la información que las entrevistadas consideraron privada.

2.8. Estudio piloto

Durante la fase previa al trabajo de campo, el primer diseño de entrevista fue sometido a pilotaje para verificar que el instrumento cumpliera los objetivos propuestos, fuera claro, comprensible y adecuado.

Este ejercicio también brindó la posibilidad de tener un primer encuentro con la problemática de la exclusión laboral de mujeres lesbianas en Querétaro y, de esta manera, incorporar otros aspectos que no estaban contemplados en la primera propuesta de entrevista semiestructurada y grupo focal. Así, se pudo investigar con más profundidad el fenómeno propuesto.

Los resultados del estudio piloto permitieron identificar como primer hallazgo las condiciones de represión estructural que viven las mujeres bajo estudio, por otro lado, no fue fácil conseguir las entrevistas, ya que muchas mujeres tampoco se definen abiertamente como lesbianas. También se incorporó la expresión de género y su relación con la discriminación laboral en las técnicas aplicadas.

2.9. Análisis de los datos de la investigación

Se empleó el análisis del discurso para la interpretación de los datos recopilados. Este es uno de los métodos más valiosos en los estudios de las ciencias sociales; se relaciona con la estimación epistémica del lenguaje y la significación teórico-metodológica que los científicos sociales le otorgan (Ampudia, 2018).

Según Sayago (2014), utilizar el análisis del discurso, como una metodología o método, compromete asociarlo a una relación característica ante la instancia de la elaboración teórica y el apartado de la construcción empírica; además, a una

relación no exenta de prescripciones epistemológicas y presupuestos éticos y metodológicos.

Para Ampudia (2018), este método, al compararlo con el análisis de contenido y la hermenéutica, representa un instrumento de importante valor para el análisis lingüístico por estar dotado de una estructura conceptual, que posibilita establecer relaciones entre la variedad semiótica del lenguaje con las circunstancias subjetivas y objetivas de producción, consumo y circulación de los mensajes.

Por su parte, Karam (2015) distingue que el análisis del discurso implica una serie de operaciones sobre un contexto previamente definido y sobre el que se ensayan aplicaciones conceptuales e instrumentos de interpretación. Según este autor, es una herramienta valiosa para quienes vivencian alguna situación de marginalidad. Se puede emplear en los medios de comunicación, la enseñanza y las relaciones laborales. En este sentido, se consideró oportuno el uso de este método para el análisis de los procesos discursivos de las mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral.

También, como parte del manejo de la información, se realizaron las entrevistas, se transcribieron por pregunta y por cada participante en el estudio. Además, se identificó la existencia de convergencia o divergencia con respecto a ciertos temas o procesos por los que atraviesa este grupo, lo que permitió obtener información general a partir de la cual se realizaron inferencias para contrastar con los supuestos de investigación y con la teoría.

Para la realización de las entrevistas se estableció el *rapport*, lo que facilitó que las mujeres pudieran expresar sus sentimientos y sentirse en confianza para abordar los temas contemplados en la guía de preguntas. Se les explicó cuál sería el uso que se le daría a sus respuestas, y los elementos relacionados con la confiabilidad de la información.

Ampudia (2018) señala que es posible el uso del análisis del discurso en la perspectiva cualitativa asistido por un ordenador, para revelar el resultado de los datos, por ello, esta tesis asume la interpretación de lo recapitulado en las entrevistas, con el uso auxiliar del software Atlas. ti 9.1.3. (Anexo 3).

2.9.1. Análisis crítico del discurso

En relación con los tipos de análisis del discurso y por su pertinencia al objeto de estudio de la presente investigación, se escogió el análisis crítico para analizar la información obtenida. De acuerdo con van Dijk (2015), esta es una estrategia metodológica interdisciplinaria y diversa que no está atada necesariamente a la lingüística sistémica o análisis discursivo o conversacional. No representa por sí mismo un método a seguir con una teoría ligada al mismo, sino es una estrategia que busca enfocar el objeto de estudio en un contexto y en un momento histórico determinado. El análisis que se propone en esta investigación supone reconocer que existe un discurso a través del cual se reproducen condiciones de opresión sobre grupos humanos, en este caso, sobre las mujeres lesbianas. Esa producción/reproducción de discursos implica o tiene implícitas relaciones de poder y dominación.

En ese sentido, se invita al análisis de los textos que los sujetos producen en espacios particulares, más que el estudio lingüístico en procesos de comunicación. Este método, por llamarlo así, o perspectiva crítica, como se define, presupone el estudio del material de las entrevistas a profundidad y del grupo focal, donde es posible seguir una línea de análisis explícito. De esa manera, es posible que el investigador que utiliza esta aproximación crítica aparezca relacionado o manteniendo una posición política con respecto del grupo oprimido.

En relación con la responsabilidad y la gestión de la información, en esta investigación se buscó eliminar los sesgos de selección y de información, manteniendo firme la técnica de selección de informantes. Con respecto al análisis crítico del discurso, las informantes dieron cuenta de las condiciones prevalentes en el mercado laboral queretano al momento de las entrevistas, de ahí que se buscó analizar las posibles relaciones entre los discursos y las estructuras sociales dominantes.

Por último, en la investigación se retomó el análisis crítico del discurso como un paradigma dentro de la lingüística que va más allá de una lingüística textual o análisis del discurso y, por lo tanto, de los documentos, discursos, conversaciones,

todos ellos como objetos de investigación. Pretende por su carácter crítico, en ese campo científico, ser interdisciplinar e introducir los aspectos históricos que dan lugar a conformaciones de poder y de ideologías que muchas veces se omiten. Así, el lenguaje o las respuestas en las entrevistas ofrecen el panorama de un fenómeno social que los individuos perciben en las organizaciones o instituciones que, a su vez, poseen y reproducen significados y valores sobre el “deber ser” de las cosas, según Powell y DiMaggio (1999) poseen aspectos normativos institucionalizados que se expresan en prácticas cotidianas y que, en muchos casos, como el que se presenta en esta investigación, aparecen como conductas normalizadas entre géneros. Por lo tanto, desde el análisis crítico del discurso se logró estudiar la experiencia de las mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral en Querétaro.

2.10. Triangulación

Con el objetivo de comparar la información recabada a partir el uso de las diversas fuentes y la realidad del objeto de estudio, se realizó la triangulación metodológica lo que permitió una interpretación más profunda de los hallazgos, desde distintas aristas y aseguró la validez de los resultados obtenidos.

Okuda y Gómez (2005) se refieren a la triangulación como el uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos) de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno (p.119). En la investigación cualitativa es uno de los procedimientos de mayor utilización para asegurar la eficacia de los datos (Arroyo, 2005). Para Cea D'Ancona (2001), este tipo de triangulación es la más usual en el desarrollo de investigaciones sociales. Utiliza distintas fuentes de información sobre un mismo objeto de estudio, con la intención de verificar la información recopilada.

Según Aguilar y Barroso (2015) la triangulación de datos fue la que se asumió en el presente estudio, la cual “hace referencia a la utilización de diferentes estrategias y fuentes de información sobre una recogida de datos que permite contrastar la información recabada” (p. 74).

En ese sentido, se permite el uso de datos que dan cuenta del fenómeno desde otras perspectivas ya sea con nuevos informantes o con información de expertos o de documentos especializados, lo cual facilita corroborar los resultados previamente obtenidos. La triangulación es temporal ya que, para comparar los resultados, los datos se obtuvieron en diferentes espacios de tiempo, y se considera personal ya que se trabajó con distintas muestras de sujetos.

2.11. Consideraciones éticas

En la presente investigación se ha identificado una problemática en el contexto del trabajo que concierne a un grupo social, siendo el núcleo fundamental las experiencias de mujeres lesbianas, que sufren discriminación laboral. Por lo tanto, resulta fundamental garantizar el trato de las participantes con el mayor respeto y honorabilidad durante todo el proceso de estudio.

Se tuvieron en cuenta los cuatro principios que plantea Hall (2017) en el desarrollo de la investigación social para prevenir daños a los partícipes del estudio: principio de integridad, dignidad, privacidad y bienestar social. Se cuidó la integridad de no poner en riesgo la salud mental o física de cada una de las mujeres; se veló por la dignidad al solicitarles su consentimiento de forma escrita para formar parte de la investigación, de manera voluntaria y pudiéndose retirar cuando lo desearan; la privacidad también se tuvo en cuenta, al utilizar seudónimos y considerar el anonimato y se les explicó que la información brindada no sería divulgada y también se preservó el bienestar social, al tener presente no ocasionar daños de forma particular a la comunidad de mujeres lesbianas y a la sociedad en general.

2.13 Implicación del investigador

La implicación del investigador en este estudio se sustenta desde un posicionamiento empático, que permite comprender la situación de vulnerabilidad que han sufrido las mujeres y, a la vez, establecer relaciones solidarias desde un compromiso por sostener una lucha que denuncie toda forma de injusticia social en su contra, en aras de lograr la equidad de todas y todos los seres humanos.

Teniendo en cuenta que el feminismo dirige su lucha contra el patriarcado, que también oprime expresiones como la homosexualidad, en palabras de Jiménez y Morales (2021), este sistema de opresión también representa un problema para los propios hombres, por lo que nosotros también podemos apoyar en la transformación de las relaciones de género y es nuestra responsabilidad la defensa de nuestros derechos y frenar la violencia de otros hombres hacia las mujeres.

En este sentido, Rita Segato (2018, p. 18) plantea que “algunos varones asumen un posicionamiento social que implica cambios que les hace alejarse del pacto patriarcal que han sostenido por generaciones y eligen un camino de transformación que apuesta por la equidad de género”.

También el tesista asume un compromiso desde la ética y el respeto, alejado de cualquiera intención de imponer alguna visión androcéntrica, y se responsabiliza con cada acción que se establezca hacia las mujeres, procurando siempre bienestar, valoración y admiración.

Además, desde la academia está presente la intención de contribuir con una línea teórica poco abordada que abone a la comprensión de las realidades que viven las mujeres lesbianas y, en lo que respecta al ámbito laboral, que se vele por el cumplimiento de las disposiciones legales existentes a favor de la no discriminación.

Capítulo III: Resultados

Esta tesis permitió contrastar la información obtenida a través de las entrevistas a activistas, las entrevistas semiestructuradas y el grupo focal dirigido a mujeres lesbianas, garantizando de esta manera mayor confiabilidad en los resultados de la investigación.

También se exponen los aspectos incorporados a la guía de entrevista después de realizado el pilotaje y se realizó el análisis del discurso a la información recopilada. Para dar cuenta de los episodios de discriminación de las mujeres participantes en el estudio, se exponen algunos fragmentos de los discursos emitidos por estas durante la vivencia de sus procesos laborales.

3.1. Estudio piloto de la entrevista

Se realizó el pilotaje al primer diseño de la guía de entrevista dirigida a mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral, en Querétaro, con el objetivo de comprobar el alcance de las preguntas elaboradas y su relación con el objeto de estudio.

El primer ensayo de la aplicación del instrumento para la recolección de datos permitió incorporar otros elementos en la exploración de la discriminación laboral hacia las mujeres lesbianas y así tener una perspectiva mucho más amplia del fenómeno que se investiga, tales como:

- La expresión de género y su relación con la discriminación laboral.

Una vez concluido el ejercicio de pilotaje se elaboró la nueva versión de la guía de entrevista (Anexo 2).

Como parte de la segunda etapa de la investigación y el primer acercamiento al trabajo de campo exploratorio, la muestra quedó conformada por mujeres lesbianas que refirieron haber sufrido discriminación por su orientación sexual, en el espacio laboral.

En la primera fase del trabajo de campo se aplicaron dos entrevistas dirigidas a activistas, con el objetivo de conocer la situación de discriminación laboral de las mujeres lesbianas, a quienes se les explicó los objetivos e importancia del estudio.

3.2. Entrevista dirigida a activistas

Después de contactar a dos activistas lesbianas de la comunidad LGBTIQ+, en Querétaro, quienes han abogado durante años por la lucha y el reconocimiento de las personas no cisgénero, se pudo conocer a partir de sus testimonios que aún persisten actos de discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género, debido a la existencia de prejuicios culturales en torno a la sexualidad, los cuales atraviesan todos los sectores de la sociedad incluyendo el ámbito del trabajo.

Se indagó por la existencia de alguna profesión o área laboral más vulnerable a la discriminación. En este sentido, coincidieron en que la mayor incidencia de estos actos se identifica en los espacios donde se concentran mayores grupos de hombres, quienes se comportan de forma machista y misógina.

Uno de los espacios laborales que mencionan las activistas, más propensos a la discriminación, es la docencia, donde existe una gama de prejuicios sobre la representación de la homosexualidad como un ejemplo negativo para los niños y las niñas. Lo anterior se corrobora al ser el área de la pedagogía la profesión donde la mayoría de las entrevistadas recibió discriminación.

Sobre el conocimiento de algún caso de discriminación, por motivos de orientación sexual en la esfera laboral, las personas entrevistadas comentan que a lo largo de las dos últimas décadas han existido actos de rechazo en los centros de trabajo, por estos motivos. Sin embargo, la mayoría no procede a realizar la denuncia por la falta de confianza en la justicia social.

En relación con la situación que presentan las mujeres lesbianas en Querétaro, en materia de discriminación laboral, en los discursos de las activistas se identifican factores como: la invisibilidad, una resistencia histórica de las mujeres lesbianas

hacia la masculinidad y escasa participación e integración con el resto de la comunidad LGBTIQ+.

Sobre la existencia de protocolos de actuación en los centros de trabajo para prevenir la discriminación de las personas LGBTIQ+, se evidencia la ausencia de este tipo de instrumentos. Las entrevistadas insisten en la necesidad de avanzar en la creación de protocolos laborales con perspectiva de no discriminación por orientación sexual.

En otro sentido, al indagar por la presencia de instituciones u organismos, en la región, encargados de denunciar la discriminación laboral por motivos de orientación sexual, se destacan la Ley de la Discriminación Estatal, el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, La Defensoría de los Derechos Humanos, así como el Instituto Queretano de las Mujeres.

Por otra parte, las activistas consideran que entre los principales factores sociales que inciden en la discriminación laboral de las mujeres lesbianas, se destacan la existencia de una cultura patriarcal y machista; la política, al existir insuficiente adopción de la perspectiva de género y, por último, la religión.

3.3. Aspectos sociodemográficos

Se contactaron y entrevistaron a 10 mujeres lesbianas; se contó con el material necesario, el tiempo y las condiciones para la realización de las entrevistas; se grabaron las mismas con previo consentimiento de cada participante; se cuidaron los aspectos éticos y se garantizó la confidencialidad de la información obtenida y la integridad de cada una de las mujeres bajo estudio. Al mismo tiempo, se respetó la decisión de las informantes de ampliar alguna respuesta o no contestar alguna pregunta para cuidar la privacidad y respetar la autonomía de estas.

El rango de edades de las mujeres entrevistadas osciló entre 23 y 47 años. Nueve son universitarias y una cuenta con título de Bachiller. Ninguna pertenece a grupos étnicos, ni tiene hijos. Sin embargo, una de ellas reconoce la crianza del hijo de su pareja (un varón de 11 años), dos consideran desfavorable su situación económica

y el resto la califica de regular. La mayoría posee algún tipo de creencia católica, pero sin sostener vínculo con instituciones religiosas.

En cuanto a su trayectoria laboral, donde las mujeres percibieron mayores expresiones de discriminación, cinco de ellas se ubican en la docencia, dos en el área de producción empresarial, una en el área de servicios de alimentos, una en el área de ventas y la otra en la administración pública.

Por otra parte, se desarrolló un grupo focal donde participaron otras 4 mujeres, todas residen en Querétaro. Se encontraban en un rango de edad entre 29 y 64 años, con nivel escolar universitario, sin hijos y con ocupación en el sector de los servicios, en las áreas de atención al cliente, docencia, producción y administración pública. Ninguna se identifica como perteneciente a un pueblo originario. En relación con el promedio de la cantidad de salarios mínimos que recibe este grupo, todas lo perciben como suficiente, de acuerdo con la clasificación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre el Salario Mínimo General.

Estos resultados se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra.

Muestra	Edad	Escolaridad	Profesión en la que fueron discriminadas	Situación Económica	Grupo étnico	Hijos	Religión Formal
Mujer 1	32	Universitaria	Área de producción	Suficiente	No	No	No
Mujer 2	38	Bachiller	Servicios de producción de alimentos	Suficiente	No	No	No
Mujer 3	35	Universitaria	Administración pública	Suficiente	No	No	No
Mujer 4	38	Universitaria	Docencia	Suficiente	No	No	No
Mujer 5	29	Universitaria	Área de producción	Mala	No	No	No
Mujer 6	33	Universitaria	Docencia	Suficiente	No	No	No
Mujer 7	39	Universitaria	Docencia	Suficiente	No	No	No
Mujer 8	47	Universitaria	Docencia	Mala	No	No	No
Mujer 9	30	Universitaria	Área de ventas	Suficiente	No	No	No
Mujer 10	23	Universitaria	Docencia	Mala	No	No	No
Mujer 11	29	Universitaria	Atención al cliente	Suficiente	No	No	No
Mujer 12	30	Universitaria	Docencia	Suficiente	No	No	No
Mujer 13	38	Universitaria	Área de producción	Suficiente	No	No	No
Mujer 14	64	Universitaria	Administración pública	Suficiente	No	No	No

Fuente: Elaboración Propia.

3.4. Condiciones de trabajo

Para el análisis de las condiciones laborales, se partió de la definición que proponen Castillo y Prieto (1990) al señalar que:

“las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute la actividad laboral en las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no solo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos” (p. 121).

A partir de la exploración realizada se pudo apreciar la existencia de algunos elementos que repercuten de forma negativa en las condiciones laborales de las mujeres entrevistadas, los cuales generan riesgos ante la seguridad y la salud de estas, como son: las desfavorables relaciones laborales con los superiores y entre compañeros, de lo que se deriva un trato desigual a partir de su condición de lesbianas; la presencia de prejuicios, lo que ocasiona rechazo y comentarios negativos hacia este grupo; otros elementos, que atraviesan las condiciones de trabajo, son la crítica a la expresión del rol de género y la no aprobación de las relaciones lésbicas dentro de la empresa.

Las condiciones de trabajo están marcadas por la hostilidad en las relaciones entre algunos jefes y sus empleadas. El clima laboral adverso, que perciben las mujeres del estudio, transforma sus condiciones laborales, dando lugar a que se genere un ambiente poco agradable como consecuencia del rechazo. La permanencia laboral se desarrolla bajo tensión, lo cual crea disyuntivas entre quienes son discriminadas y sus patronos, lo que provoca rechazo y a la vez rotación laboral.

Las mujeres lesbianas describen a sus superiores como lesbófobos, de quienes han recibido las principales expresiones de discriminación.

“específicamente la discriminación que yo sentí fue con un director de carrera que era muy homofóbico” (María, 33 años).

Al interior de los centros de trabajo se describe la existencia de un trato desigual hacia los empleados, condicionado por la orientación sexual de estos. La desigualdad laboral que han advertido las entrevistadas se expresa en la inequidad

de oportunidades hacia las trabajadoras, en este caso, por ser mujer y por ser lesbiana. La no existencia de condiciones de igualdad laboral subsiste en los procesos de trabajo de las mujeres lesbianas y se manifiestan como expresiones de discriminación.

Resalta en el estudio la presencia de prejuicios sobre el lesbianismo. Todas las mujeres entrevistadas han recibido opiniones estereotipadas que cuestionan su sexualidad, lo que provoca incomprensión y falta de tolerancia. Son los prejuicios una de las principales causas que genera la discriminación. Las ideas sesgadas sobre la sexualidad persisten en el clima laboral y conducen a un trato distinto y poco ético, comentarios como los que se exponen a continuación aseveran lo anterior:

“si te metieras conmigo, se te olvidaría eso” (Ramona, 32 años).

“me decía... tienes que probar con un hombre a ver si te gusta, quizás no has estado con el hombre adecuado” (Esther, 38 años).

Las relaciones entre colegas también están atravesadas por prejuicios, se identificó un distanciamiento de algunas de las mujeres heterosexuales, sesgado por la presencia de prejuicios al visibilizar a las mujeres lesbianas como posibles acosadoras sexuales.

Muestra de ello son las siguientes frases:

“porque una les habla ya creen que quiero algo íntimo con ellas, se sienten acosadas, no sé qué piensan” (Martha, 29 años).

“a un evento al que fuimos y ya era tarde, le dije que se podía quedar en mi casa y supe que le dijo a otra compañera que no se quedó porque le daba miedo que yo le hiciera algo” (Luisa, 38 años).

La discriminación dentro del mismo grupo refleja una “opresión epistémica” que actúa limitando los recursos de las mujeres lesbianas para pensar en alternativas viables para enfrentar situaciones de discriminación, especialmente si la discriminación es ejercida por otras mujeres miembros del colectivo.

El rechazo y los comentarios negativos fueron otras de las conductas que sintieron las mujeres lesbianas, presentes en las condiciones de trabajo en las que

laboran. Fue percibidos mediante actos de aislamiento y miradas de repudio, lo que provocó la aparición de una gama de malestares emocionales que se describen en el análisis de la variable bienestar subjetivo. Los comentarios se manifiestan de forma directa, asociados a una serie de prejuicios que desacreditan la sexualidad lésbica. Se exteriorizan en interrogantes que invaden la privacidad de las trabajadoras; de manera indirecta afloran en chistes de carácter peyorativo negando el vínculo amoroso entre dos mujeres. Lo cual se muestra en las siguientes expresiones:

“Sí, me siento incómoda, no puedes llegar a tu lugar de trabajo porque ya te están observando, he sentido coraje, muchas veces me siento rechazada” (Helen, 39 años).

“las preguntas son que si tuviste algún trauma en la infancia o que porque traes el cabello corto seguro eres homosexual. Comentarios que a veces ya llegan a ser agresivos” (Laura, 47 años).

Otro elemento importante que atraviesa las condiciones de trabajo es el reproche a la expresión del rol de género, sobre todo en los servicios que implican una relación directa con el cliente. Aquellas mujeres que reflejan un comportamiento con ciertos matices de masculinidad reciben más y diferentes expresiones de discriminación que aquellas que se muestran desde la femineidad. Algunas manifestaciones vulnerables al rechazo son: traer el pelo corto; no usar maquillaje; usar ropa asociada a patrones sociales masculinos, como pantalones y camisas; asumir gestos y ademanes rudos; así como el sobrepeso corporal.

Es importante mencionar que la expresión de género, al no conectar con la construcción binaria hombre/masculino, mujer/femenina, en los espacios laborales estudiados, ocasiona ser víctima de actos de exclusión. A continuación, se exponen algunos discursos emitidos por las participantes que son reflejo de lo anterior:

“no sé si llamarlo como un privilegio dentro de las mujeres lesbianas el hecho de que te veas femenina o no, porque hasta dentro de nuestra misma población, hay unas más privilegiadas que otras. Toda mi vida he traído el cabello largo, sin

embargo, cuando fue la pandemia, que me lo corté, siento como si volviera a salir del clóset, por toda la hostilidad que sentí” (Bárbara, 32 años).

“me gustaría tener otro perfil para poder acceder a ese puesto” (Martha, 29 años).

“sí se me quedan viendo, obviamente no soy tan femenina, antes traía el pelo corto y rapado de la mitad, pero en el trabajo no me lo permitieron. No he visto yo, por ejemplo, a ninguna directora jefa de área con una apariencia física similar a la mía” (Luisa, 38 años).

“no puedo ir de la manera en que me gusta porque decían que no estaba acorde a la imagen que la empresa tiene que dar” (Laura, 47 años).

En varios testimonios se identificó una cultura de intolerancia hacia las relaciones de pareja dentro del espacio laboral. Las mujeres que tenían una relación de intimidad con otra mujer en su espacio de trabajo fueron sometidas a una doble discriminación, que las implicaba a ellas y a su pareja; lo que desencadenó despidos injustificados a una de las partes de la relación. Existió un acoso persistente ante la presencia de relaciones lésbicas en la empresa, expresado en prohibiciones que le negaban cualquier tipo de acercamiento en el área de trabajo. El enunciado siguiente revela lo anterior:

“teníamos que cuidarnos de todos, si publicamos algo, si le mandaba un mensaje, si nos veían juntas” (María, 33 años).

“mi pareja trabajaba en el mismo espacio que yo, tenemos carácter muy diferente, ella tuvo muchos problemas con él, al grado que terminó despidiéndola” (Carmen, 35 años).

De manera preliminar se pudo describir que, en las condiciones laborales en las que trabajan las mujeres lesbianas estudiadas, prevalecen más las dificultades de tipo emocional que las estructurales, esto bajo la premisa de que se identificó la presencia de malestares de orden psíquico como consecuencia de la discriminación percibida.

Todo lo anterior se desprende de la existencia de una cultura laboral que determina la permanencia de las mujeres en la empresa y se relaciona con aquellas que asumieron la renuncia como estrategia de afrontamiento ante el estigma y

rechazo laboral, en busca de otras instituciones más amigables y tolerantes con la comunidad LGBTIQ+, expresado en las siguientes frases:

“dependiendo de los trabajos, no voy a decir dependiendo de los trabajos, depende de las cabezas que hay en los trabajos, es decir, yo he estado en diferentes empleos y en los que hay gente que es muy mocha como gerente de recursos humanos o director, o lo que quieras llamar así, todas sus ideologías las meten al trabajo, y ya ahí es cuando se da la discriminación porque sus conceptos de lo que es bueno o malo lo meten al trabajo, y ahí ya me siento discriminada por ser mujer, por alzar la voz, por ser lesbiana y veo que no soy la única discriminada no, está discriminado el que se deja el cabello largo, está discriminado el que tiene tatuaje, etcétera” (Dunia, 42 años).

“en mi trabajo actual estoy muy a gusto, todo mundo sabe que soy gay, todo el mundo, este, sabe que tengo mi esposa y así, entonces, yo creo que la mitad de mi grupo pertenece al arcoíris, entonces ya llegamos a un punto en el que se da, cada vez es menos la discriminación (Ania, 29 años).

3.5. Discriminación institucional

Se identificaron varias formas en que son discriminadas las mujeres lesbianas. Se manifiestan en violencia psicológica, sexual y económica, a través de: despidos injustificados, negación de puestos de trabajo, discriminación salarial, descalificación y sobrecarga del trabajo, prolongación de la jornada laboral, acoso sexual, “prácticas de outing”, así como la no promoción de ascensos.

Muchas de las mujeres estudiadas, ante su condición de lesbianas, fueron despedidas en algún momento de forma injustificada. Estas expulsiones estuvieron acompañadas de malos tratos y ante la falta de argumentos convincentes se daba por concluida su relación laboral.

Algunos de los despidos injustificados sucedieron al tener conocimiento los jefes de la existencia de relaciones lésbicas al interior de la empresa, sobre todo, aquellas que hasta el momento no la habían declarado, siendo en este caso el motivo de despido, el vínculo de relación homosexual.

Algunos de los despidos injustificados sucedieron al tener conocimiento los jefes de la existencia de relaciones lésbicas al interior de la empresa, sobre todo, aquellas que hasta el momento no la habían declarado, siendo en este caso el vínculo de relación homosexual el motivo de despido. Las siguientes expresiones ejemplifican lo anterior:

“me dijeron: o ella o tú, la verdad yo no quería que sufriera, ella no estaba a gusto ahí, yo tampoco y las dos nos fuimos a otro trabajo, y también fuimos discriminadas” (Carmen, 35 años).

“en ese trabajo a otras parejas no las discriminaban, porque ellos no se tenían que cuidar de su relación, las demás personas heterosexuales compartían, se visitaban y no había problema, nosotras no” (María, 33 años).

“mi jefe también despidió otro compañero de trabajo por ser homosexual, en realidad ser homosexual ya sea como mujer o como hombre lo tienen bien complicado” (Tere, 30 años).

A otras de las mujeres que participan en el estudio les fue negada la posibilidad de contratación y a otras el ascenso a ciertos puestos de trabajo, lo cual se manifestó como forma de discriminación al privarlas de su derecho al empleo, en este caso, este elemento se relaciona con la expresión de género. Las participantes relatan que por no cumplir con el estándar de femineidad que se espera en una mujer, les fue negado este derecho, aun así, cuando poseían todos los demás requisitos. El siguiente discurso es muestra de lo expuesto con anterioridad:

“me han quitado trabajo y proyectos que a mí me gustan, por el hecho de ser lesbiana” (Luisa, 38 años).

La discriminación por lesbofobia conduce a diferencias notables entre los trabajadores. En este estudio, otras de las disparidades que se observaron fueron las diferencias salariales. Las mujeres describieron procesos de aumento salarial en su lugar de trabajo, siendo ellas excluidas sin razón justificable.

“les aumentaron el salario a todos los compañeros menos a mí” (Helen, 39 años).

Las actividades laborales de las mujeres lesbianas, en muchas de las ocasiones, fueron desacreditadas a través de verbalizaciones y comentarios desaprobatorios,

lo cual generó inseguridad y rechazo laboral. Ante la ausencia de fundamentos demostrables, las mujeres advirtieron críticas poco argumentativas y éticas en relación con el desempeño de sus tareas, así como la falta de reconocimiento al buen ejercicio de estas, lo cual se refleja en el siguiente argumento:

“Sí descalificaron mi trabajo completamente, no reconocían lo que hacía” (María, 33 años).

La sobrecarga de trabajo se describe como otra de las heterogéneas señales de discriminación. El excedente de trabajo es uno de los elementos que provoca malestar físico y emocional en las trabajadoras. A muchas de estas mujeres le fueron asignadas otras actividades laborales que no están contempladas dentro de su contenido de trabajo, lo que no sucedió con el resto del personal heterosexual, lo cual les provocó estrés y estuvo relacionado con episodios de renuncia. Esto se refleja en el siguiente comentario:

“me cargaban el trabajo y hacía trabajo de otro compañero que estaba ahí” (Esther, 38 años).

Extender el horario de trabajo de las mujeres bajo estudio también ha sido otra de las expresiones de discriminación que se ha identificado. Este elemento provoca un riesgo notable al bienestar de las trabajadoras, lo cual se ha relacionado con las principales afectaciones que sufren. El incremento de las horas de trabajo ha sido sin remuneración económica alguna. Es importante señalar que las mujeres refieren que este tipo de situaciones no se reflejó en el grupo de trabajadores heterosexuales de la empresa. El siguiente comentario lo denota:

“mi horario inicial era de ocho de la mañana a dos de la tarde y yo salía a las once y doce de la noche, llegaba hasta salir a la una de la noche” (Esther, 38 años).

Se identificó el uso de poder proveniente de empleadores varones que transfiere las relaciones laborales y se manifiesta en acoso sexual. Este comportamiento fue la expresión de violencia que más incidencia tuvo en las mujeres del estudio. Sus principales manifestaciones fueron a través de mensajes telefónicos, comentarios explícitos de carácter erótico, preguntas invasivas sobre la vida íntima y miradas

insinuantes. Estuvo dirigido hacia aquellas mujeres que expresan su rol de género desde la femineidad. La que se refleja en las siguientes expresiones:

“una vez renuncié por acoso sexual, me decía que si probaba con él me iba a demostrar que me gustaban los hombres, era un acoso muy marcado” (Laura, 47 años).

“sobre el acoso al final yo hablé porque ya no aguantaba más y me dijeron que había esperado demasiado” (María, 33 años).

“el acoso empezó por mensaje, después con llamadas, con ciertas frases que decía... ¿cómo está ese cuerpecito que me gusta? en un evento puso su mano sobre mi pierna e insistía mucho en pasar a mi habitación” (Laura, 47 años).

Algunas mujeres manifestaron que sufrieron “outing” por parte de la empresa, que hizo pública su orientación sexual sin tener su consentimiento. Muchas de las mujeres deciden con quién y cuándo hablar de su orientación sexual, al ser este un componente privado de la vida de cada persona, sin embargo, hubo espacios laborales donde este derecho de privacidad no fue respetado, lo cual provocó distanciamiento por parte de ciertos trabajadores, al saber de la identidad lésbica de las mujeres. Esto se refleja en el siguiente comentario:

“había una señora que cada vez que alguien nuevo entraba, le decía que tuviese cuidado porque yo era lesbiana” (Ramona, 32 años).

La no promoción de ascensos estuvo marcada por los estereotipos de género, lo que limita sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y genera un estancamiento laboral. No existió un reconocimiento hacia el desempeño de las trabajadoras ni la intención a que ascendieran a puestos de mayor jerarquía. Esto se refleja en el siguiente comentario:

“pero yo asumo que no voy a pasar de ahí, es como que existe una estructura que me lo impide” (Luisa, 38 años).

“lo más que me duele es que me han negado una oportunidad laboral cuando yo sé que tengo el conocimiento y la aptitud” (Tere, 30 años).

Los anteriores resultados se muestran en la tabla 2, donde la respuesta estructural se refiere a los contextos al interior de la empresa, las exigencias

laborales, algunas formas de discriminación y, en otro sentido, la valoración subjetiva que identifica las respuestas, los comportamientos y malestares ocasionados a las mujeres en estos escenarios.

Tabla 2. Formas de discriminación institucional

Resultados	Respuesta estructural	Valoración subjetiva
Despidos injustificados	Existencia de una cultura lesbófoba laboral	No reclamar
Negación de puestos de trabajo y ascenso laboral	Algunos trabajos exigen determinada expresión de género Conductas sexistas	No reclamar
Discriminación salarial	Diferencias estructurales a partir del sexo y la orientación sexual	No reclamar
Descalificación del trabajo	Se manifiesta como expresión de la discriminación laboral	Afectación del estado de bienestar
Sobrecarga de trabajo	Expresión de discriminación vinculada directamente al estrés	Renuncia laboral
Prolongación de la jornada laboral	Expresión de discriminación vinculada directamente al estrés	Renuncia laboral Miedo a denunciar
Acoso sexual	Se relaciona con la expresión género de la femineidad Presencia de prejuicios No apoyo institucional	Renuncia laboral Reclamación
Declaración de la orientación sexual sin consentimiento de la trabajadora	Violación de la privacidad de las mujeres lesbianas	Distanciamiento hacia el colectivo de trabajo
No promoción de ascensos	Presencia de estereotipos de género	Afectación del estado de bienestar

Fuente: Elaboración propia.

3.6. Estrategias de afrontamiento

Los comportamientos que asumen las mujeres lesbianas partícipes del estudio ante la discriminación laboral son diversos, se percibieron varias estrategias para afrontar el rechazo como son: la no realización de denuncias, no solicitar apoyo en las instituciones y renunciar, el enmascaramiento de la orientación sexual, así como mantener un distanciamiento ante las relaciones con los compañeros de trabajo y no participar en las actividades laborales. También se identificó en una pequeña muestra de las participantes el apoyo ante familiares, amigas y amigos.

Un grupo de la muestra seleccionada decide no alzar la voz, se convierten en receptoras pasivas al determinar no denunciar la exclusión laboral a la que están expuestas. Esta conducta guarda relación con la falta de confianza en el procedimiento legal de este tipo de trámites. Frases como la siguiente acreditan lo anterior:

“siento que puede repercutir en una queja, obviamente no la he metido ni lo voy a hacer, porque seguro la voy a perder o me van a correr” (María, 33 años).

“Pues como en todos los trabajos he recibido discriminación, me acordaba de lo que ya había pasado, no pues, mejor yo me callo” (Luisa, 38 años).

“Ir a poner una denuncia de por sí ya es cansado, mejor busco otro lado donde pueda trabajar, donde pueda ser yo sin tanto rollo y me ahorro todo este papeleo de decir voy a una institución” (Helen, 39 años).

En algunas mujeres el conocimiento que portan sobre la existencia de instituciones encargadas de prevenir y denunciar la discriminación es escaso, lo que implica no requerir ayuda especializada. Este comportamiento se observa en aquellas mujeres que poseen una escasa red de apoyo social y, además de ello, han sufrido discriminación en otros escenarios como el familiar. Lo cual se observa en los siguientes enunciados:

“apoyo institucional no he buscado, aquí en México en las instituciones es muy complejo, cuando hacen las cosas bien es para colgarse una medallita” (Martha, 29 años).

“No, porque como una no está tan informada de estas cosas. Sí, estaba molesta, pero no hice nada.” (Ramona, 32 años).

De lo anterior se deriva que las mujeres lleguen a percibir prolongados períodos de discriminación que terminan en la renuncia laboral, lo cual estuvo presente en la mayoría de las entrevistadas. Estas mujeres huyen y van cargando ciclos de discriminación trabajo tras trabajo, lo cual sigue poniendo en riesgo su salud. Los siguientes argumentos son muestra de ello:

“No, en ese momento no, por salud y autocuidado decidí retirarme” (Esther, 38 años).

“Ay mejor lo ignoro y ya, me alejo, prefiero como no discutir” (María, 33 años).

En el análisis de los procesos de trabajo se identificó que las mujeres prefieren no develar su orientación sexual, con el objetivo de no exponerse a las prácticas lesbóforas que persisten al interior de la empresa. Aquellas con antecedentes de haber sufrido rechazo social optan por la no exposición de su identidad lésbica, lo que provoca un continuo estrés y frustración. A continuación, se presentan los discursos fichados al respecto.

“a veces me inventaba novios postizos o falsos, que en realidad eran mis amigos” (Helen, 39 años).

“por eso, muchas veces no quisiera hablar de mi orientación sexual en el trabajo” (Esther, 38 años).

Derivado de lo anterior, se observa una distancia en las relaciones entre compañeros durante las jornadas laborales de las mujeres lesbianas, quienes prefieren alejarse y evitar hablar de sus vidas privadas por el temor a sufrir un trato desigual proveniente de sus colegas. Al respecto, manifiestan lo siguiente:

“Y no tienes ganas de hablar con nadie porque tienes que mentir, tienes que ocultar, es muy agotador tener que pensar todo lo que vas a decir, mejor no hablar con nadie” (Laura, 47 años).

Existe una negación a presenciar eventos festivos dentro y fuera de las instalaciones laborales. En espacios como estos las mujeres lesbianas han advertido expresiones de discriminación como comentarios sesgados por prejuicios

y estereotipos sobre la sexualidad lésbica. Lo cual se plasma en los siguientes enunciados:

“aquí en la empresa, por ejemplo, llega haber alcohol a veces y en los últimos eventos, he decidido no quedarme, porque con el alcohol salen los sentimientos, empiezan los comentarios ya un poco más elevados de tono” (Carmen, 35 años).

Las redes de apoyo brindan una serie de recursos psicológicos y afectivos que propician seguridad y autoconfianza. En el caso de las mujeres que manifestaron contar con el apoyo de familiares y amigos, se pudo observar mejores estrategias de afrontamiento, así como bienestar subjetivo. Cabe destacar que estas mujeres fueron la minoría de la muestra estudiada. Esto se refleja en el siguiente comentario:

“También me siento acompañada por la red de personas con las que me suelo reunir.” (Tere, 30 años).

“Yo viví un proceso de aceptación muy prolongado, hasta que llegué al momento en que si le comunicaba mi orientación sexual a alguien y esta persona no estaba de acuerdo, no me interesaba, y eso como que me fortaleció.” (Luisa, 38 años).

Por otra parte, el grupo focal facilitó advertir la existencia de la naturalización de la discriminación, donde algunas de las mujeres no tienen conciencia del rechazo laboral que sufren, por lo tanto, al ser un proceso inadvertido no se ponen en práctica estrategias de afrontamiento. Esto se logró apreciar en los siguientes fragmentos:

“yo creo que en el primer trabajo yo no sabía que estaba siendo discriminada, para mí era así como... normal, no sé si suena mal el que estuviera acostumbrada a que me hicieron a un lado, pero yo lo veía normal, no sabía que estaba siendo discriminada, ahora lo entiendo diferente” (Ania, 29 años).

“también como dice Ania, uno como que se acostumbra, se le olvida a uno que la discriminación es violencia, pero pues sí, te acostumbras y tratas como de que no te afecte” (Dunia, 42 años).

“tenemos diferentes capacidades y diferentes formas de procesar las cosas y de entender por la forma en la que hemos sido criados, no, en un niño tú veías lo que quieras y en una niña es: quédate quietita y calladita, entonces la forma en la que

esto se expone en la zona laboral sí afecta mucho porque estás educada que te ves bonita calladita” (Ania, 29 años).

Los anteriores resultados se muestran en la tabla 3, donde la gran mayoría de las mujeres no perciben un confort laboral, lo que corrobora la existencia de un sistema o estructura patriarcal que no adopta conexiones que garanticen el bienestar con los grupos vulnerables y se percibe como una “maquinaria que oprime a cualquier individuo que se sale de la norma”. Ante esta subyugación, la mayor representación de las mujeres adoptó respuestas que se consideran poco efectivas ante el rechazo, sin embargo, existió una pequeña parte de ellas que identificó fortalezas de apoyo en el grupo de amigos y familiares, siendo estrategias más prácticas al potenciar más firmeza y determinación para afrontar el proceso de discriminación laboral.

Tabla 3. Respuestas ante la discriminación laboral

Tipo de Respuesta	Periodicidad	Estrategia de afrontamiento
Pasiva	Intermitente	Sufre la discriminación y no pone en práctica ninguna acción.
Renunciar	Frecuente	Naturaliza y escapa a otros escenarios donde repite el ciclo de discriminación.
Enmascarar	Intermitente	Rechazo pasivo.
Auto aislamiento o distanciamiento	Frecuente	Rechazo activo.
Búsqueda de apoyo	Escasa	Seguridad-autoconfianza

Fuente: Elaboración propia.

3.7. Bienestar subjetivo

El bienestar subjetivo fue un área de interés a identificar en las mujeres participantes del estudio. Este estado emocional depende de los niveles de satisfacción y la percepción que tiene este grupo en relación con su vida laboral, las relaciones

interpersonales que se fomentan en el espacio laboral y el desarrollo del propio proceso de trabajo.

Como consecuencia del maltrato por su condición de lesbianas y las propias condiciones laborales en las que se encuentran estas mujeres, en lugar de existir un bienestar subjetivo, se identificaron una serie de malestares emocionales como: miedo, baja autoestima e irritabilidad, depresión, estrés, pérdida del interés laboral, frustración, enojo e irritabilidad, así como dificultades en las relaciones de pareja; estas molestias afectivas se manifiestan físicamente y desencadenan otros padecimientos, lo cual se explica a continuación.

El miedo estuvo presente durante los procesos laborales de todas las mujeres lesbianas. Esta sensación se encuentra asociada a los episodios de ocultamiento de la orientación sexual. Lo cual lo explican los siguientes comentarios:

“pero yo siempre iba con miedo de que alguien nos viera” (Laura, 47 años).

“te da miedo caer en otra empresa donde puedes volver a pasar lo mismo” (Carmen, 35 años).

“yo daba clases en una preparatoria particular y jamás pude salir del clóset. Cuando me preguntaban con quién vivía, tenía que decir que con una prima. La verdad que temes tanto por tu integridad física y tu estabilidad laboral que temes salir del clóset” (María, 33 años).

Algunas de las mujeres refirieron presentar baja autoestima y sentirse inseguras en la realización de sus actividades laborales, lo cual se relacionó con las que refieren, dentro de las expresiones de discriminación, la descalificación de su trabajo por parte de sus superiores. Por otra parte, la depresión fue un trastorno referido en las entrevistas de todas aquellas mujeres que fueron discriminadas, sobre todo las que optaron por la renuncia laboral como estrategia de afrontamiento ante la incertidumbre por la búsqueda de un nuevo trabajo y el temor a que se replicaran los ciclos de discriminación.

El estrés también se relacionó con el estado de alerta mantenido por aquellas mujeres que presentaron pareja dentro de la empresa y cuidaban no hacer pública su relación para evitar sufrir exclusión. La pérdida del interés laboral hacia las

actividades también estuvo presente en estas mujeres. A partir de los episodios de discriminación vivenciados, aparece el hastío hacia el trabajo; sin embargo, un elemento que conduce a permanecer en estos espacios es la situación económica, lo cual se advierte en las siguientes frases:

“no hacía las cosas a gusto, las hacía por compromiso”(María, 33 años).

“de pronto, he sentido como una pesadez muy fuerte en las mañanas que me cuesta mucho trabajo levantarme y es porque no quiero ir a trabajar, porque no soporto de pronto estar ahí” (Luisa, 38 años).

La frustración se identificó ante las pocas posibilidades de ascenso laboral debido a la expresión de género no acorde a las expectativas de los jefes superiores. El enojo y la irritabilidad también estuvieron presente junto a la pérdida de confianza en las autoridades ante la escasa posibilidad de iniciar algún proceso de queja formal, por el reclamo de sus derechos, dentro de una estructura laboral que las somete al silenciamiento y la opresión.

A partir de todo lo antes expuesto, se precisó que las manifestaciones de repudio han desencadenado conflictos al margen de la familia, lo cual intensificó los malestares emocionales. Las siguientes frases son muestra de ello:

“pues digamos que fue mi primer golpe de discriminación, pues empezó en mi familia, pues tuvieron una reacción demasiado negativa en mi casa, este, inclusive, pues hasta cierto punto, he tenido que tomar terapia para, pues, sanar esas heridas” (Bárbara, 32 años).

“no tengo mucho que pudimos enlazar y sanar esas heridas. Y mi mamá me conoce, me ama y me acepta, pero, por ejemplo, en el caso de mi papá, que es algo que me duele, pues no se pudo, tengo más de diez años sin saber nada de él, sin verlo, porque, pues, soy todo lo que él está en contra, soy una persona que está tatuada, una persona que está perforada, una persona que tiene pensamientos de izquierda, que es muy radical, una persona que es feminista, una persona que es abiertamente LGBT y que no le da pena mostrar a su pareja en público” (Bárbara, 32 años).

Todos los padecimientos emocionales descritos tienen un impacto somático en la salud de las mujeres estudiadas. Las emociones negativas afectan su calidad de vida. Derivados de las escasas y poco eficaces estrategias de afrontamiento y las expresiones de discriminación laboral, identificadas durante las condiciones de trabajo en las que estas mujeres ejercen su profesión, existe un grupo de dolencias en las mujeres rechazadas que perturban su bienestar y, además, compromete el proceso laboral en cuanto a calidad, rendimiento y productividad.

Las principales alteraciones referidas fueron: dolor de cabeza, trastornos gastrointestinales, cansancio, insomnio, inapetencia y pérdida de peso. Lo que se refleja en los siguientes discursos:

“me encierro en mi casa y no quiero hacer nada” (Luisa, 38 años).

“a la salida del trabajo me siento fastidiada y cansada, yo a lo único que llegaba a mi casa era a dormir” (Helen, 39 años).

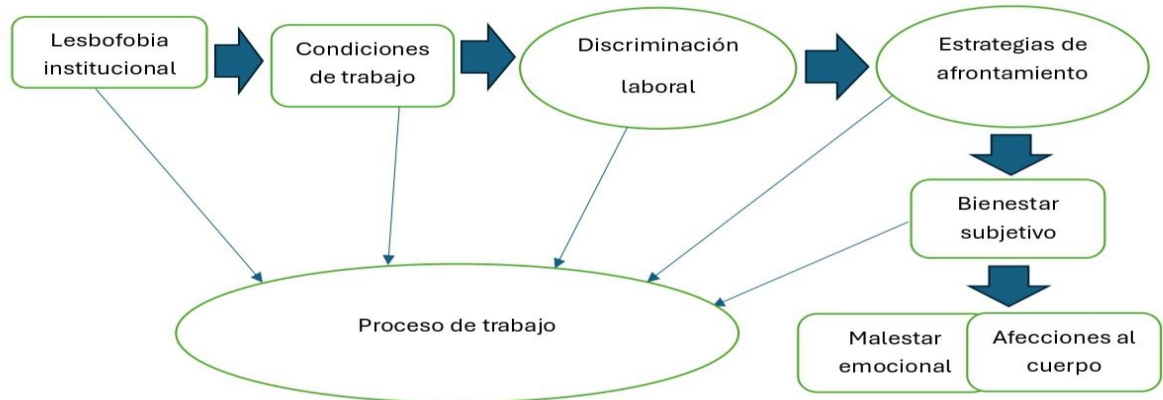
“he tenido dolor de cabeza, llego de malas a mi casa ya que en el trabajo no puedo estar de malas” (Laura, 47 años).

“se me disparó la gastritis, no quería comer nada, bajé mucho de peso” (Tere, 30 años).

“tenía dificultades para dormir y al día siguiente iba muy cansada para trabajar” (Esther, 38 años).

Los resultados anteriores demostraron cómo funciona el proceso de discriminación laboral de las mujeres que participaron en el estudio (Figura 2). Este fenómeno se encuentra estructurado a partir de una cultura lesbófoba institucional (que también afecta el propio proceso empresarial), la cual determina que las condiciones de trabajo se perciban a través de una amplia expresión de rechazo y hace que se activen estrategias individuales de afrontamiento para atenuar las repercusiones en el bienestar subjetivo de las mujeres que sufren discriminación laboral.

Figura 2. Proceso de discriminación laboral hacia mujeres lesbianas



Fuente: Elaboración propia.

A partir de los resultados preliminares fue posible identificar algunos aspectos que permitieron analizar el proceso de discriminación laboral que sufre un grupo de mujeres lesbianas en Querétaro, lo cual representa un riesgo psicosocial del trabajo y de esta manera lacera su bienestar como mujeres trabajadoras. Los elementos expuestos con anterioridad invitan a su discusión teórica, lo cual se expone en el siguiente capítulo, en aras de aportar un conocimiento epistémico que permita una interpretación más profunda con basamento teórico y científico de los hallazgos recabados en este estudio.

Capítulo IV: Discusión de los resultados

4.1. Aspectos sociodemográficos

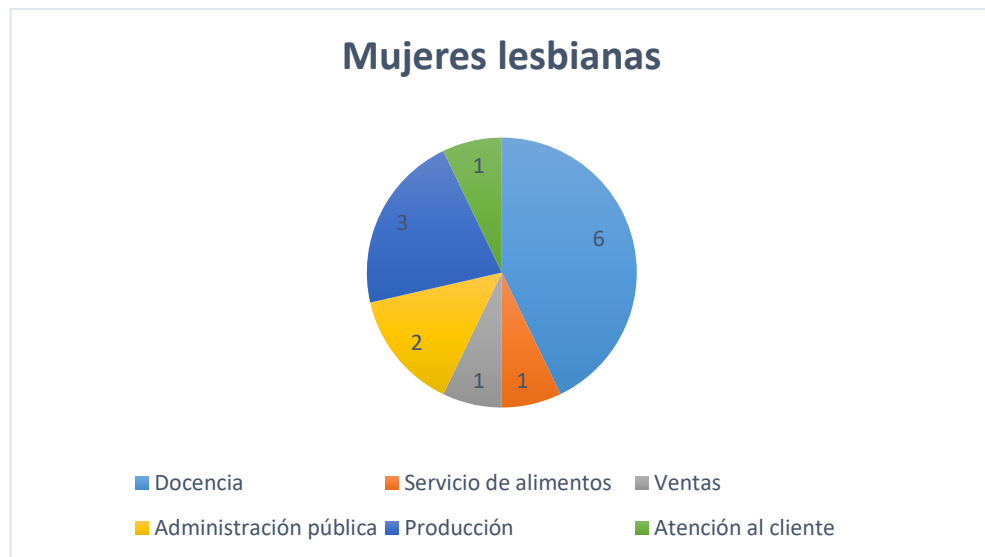
En la presente investigación participaron un total de 16 mujeres lesbianas, dos de ellas activistas. El rango de edad no se escogió de forma intencional, estuvo entre los 23 y 64 años. En el momento de conversar con el grupo de mujeres sobre el área del sector de los servicios en que fueron discriminadas, la mayor cantidad refirió la docencia (Figura 3).

Lo anterior registra que las mayores expresiones de rechazo se identificaron en el sector de la Educación. Las mujeres que se ubican en este tipo de espacios asumieron, como estrategia de afrontamiento, no dar a conocer su orientación sexual, lo cual se explica por el temor al rechazo. Esto se debe, básicamente, a la presencia de prejuicios en trabajos que implican laborar con niñas, niños y adolescentes, sustentados en la falsa creencia de que la orientación sexual se puede transmitir.

La totalidad de ellas admite poseer creencias católicas, pero sin un vínculo con la institución religiosa. Estas mujeres manifestaron que se abstienen de tener alguna conexión con la Iglesia, a la cual perciben como una fundación conservadora que aún excluye la aprobación de las parejas del mismo sexo y muestra un posicionamiento sesgado sobre la sexualidad homosexual.

Las afirmaciones sobre sus vínculos con la institución –primero estrechos–, en el hogar primario y –luego distantes–, en la edad adulta, muestran por un lado la ralentización en el cambio de las posturas institucionales sobre el colectivo, que para las mujeres que expresan abiertamente su sexualidad no pueden gestionarse como la aceptación incondicional. Por esa razón, el vínculo con la institución (iglesia y/o familia) se tensa, aunque no termina. En este sentido, coinciden Sosa, Espinosa y Can (2020), al señalar que, en los temas relacionados con la diversidad sexual, resulta difícil su debate debido a las prácticas religiosas que forman parte de la cultura identitaria mexicana.

Figura 3. Relación de la discriminación por área laboral



Fuente: Elaboración propia

4.2. Condiciones de trabajo

Fue posible identificar las principales condiciones laborales en las que se encuentra el grupo de estudio: la desigualdad en relación con el trato que reciben, la presencia de prejuicios y la no aceptación de las relaciones eróticas entre féminas. Para ahondar en ellas se describen en este apartado.

Las mujeres del estudio experimentaron un proceso de vigilancia por parte de sus pares en los espacios laborales. Este sexismo por oposición se traduce en un proceso que jerarquiza las orientaciones sexuales y en el caso de este grupo a la menor transgresión sobre el deber ser de una mujer en el contexto laboral, deja abierto el espacio para la duda y la agresión de relación. De esa forma, se le sometió a una jerarquización de corporalidades, hombre versus mujer, pero también a una subordinación sistemática (abyecta para el caso de la opción lésbica).

Las relaciones laborales entre las mujeres lesbianas y sus superiores se encuentran estructuradas por una condición de lesbofobia, que genera la aparición de un ambiente de trabajo poco grato. El rechazo a la sexualidad íntima entre mujeres afecta los procesos de comunicación, de cooperación empresarial y, por ende, la calidad del trabajo.

Se identificó un clima laboral sujeto a prácticas como el acoso sexual y comentarios de mal gusto. Se logró determinar que las jerarquías y relaciones de poder concertadas por el rechazo a las minorías sexuales provocan la no existencia de un correcto desarrollo de las relaciones laborales, lo cual afecta al adecuado funcionamiento del trabajo.

Las diferentes expresiones de género provocan la aparición de un trato desigual a las trabajadoras. Resulta interesante la intersección de varias categorías que incrementan los episodios de rechazo que sufre el colectivo entrevistado. Con base en lo anterior, el ser mujer sumado a la condición de lesbiana exponen a este colectivo a experimentar una doble discriminación que acrecienta efectos negativos a su salud, sobre todo, cuando con el grupo de varones heterosexuales se relacionan.

Derivado de la conducta anterior, las mujeres plantean los notorios actos de favoritismos, el otorgamiento de privilegios basado en el acceso de oportunidades de crecimiento laboral, que le otorgan al grupo de trabajadores heterosexuales.

En relación con las que mantenían una pareja en el momento de la entrevista, expresaron que se sentían sometidas a una vigilancia laboral que castiga cualquier tipo de expresión afectiva entre mujeres, por lo que no hicieron visible su relación de pareja ante jefes y compañeros, y desterraron sus vínculos afectivos a la clandestinidad. Sin embargo, las relaciones entre parejas cisgéneros tenían otros privilegios como: visitarse dentro de la empresa, asistir juntos a eventos festivos, mostrarse en público sin el temor al cuestionamiento moral. Como parte de la discusión teórica se retoma a Frayne (2015), quien resalta la importancia del compañerismo y el respeto entre los trabajadores para alcanzar el bienestar laboral, indicador que no se aprecia en el discurso de este colectivo, por la ausencia de equidad y la violación del derecho a la libre expresión de su sexualidad.

El orden externo social regula el deber ser y lo esperado de cada individuo, que limita expresiones diversas que se convierten en prejuicios. Los espacios profesionales agrupados en este estudio manifiestan una cultura laboral construida alrededor de tabúes que inhiben el desarrollo laboral de las mujeres lesbianas. Se

expresa desde el acceso al trabajo cuando a muchas de las partícipes de esta investigación les ha sido negado este derecho, por no responder a una ideología que asocia la condición biológica del ser humano a su comportamiento social.

Por otra parte, el propio ejercicio de la actividad laboral ha ocasionado que estas mujeres perciban comentarios que desacreditan su sexualidad, resaltan algunos mitos presentes en la comunidad de hombres, estructurados desde el patriarcado y la declaración de una masculinidad misógina que desprecia lo femenino, donde se asienta erróneamente que las relaciones eróticas entre mujeres se deben a que no han conocido al hombre adecuado o que si experimentaran relaciones sexuales de este tipo, se convertirán en mujeres heterosexuales.

Las mujeres sintieron que trabajan sufriendo rechazo laboral. Este tipo de conductas proviene tanto de los jefes como de los compañeros de trabajo, se vivenció durante las solicitudes de empleo y el propio desarrollo del proceso de trabajo. Aquellas cuya apariencia no se ajusta a la construcción social de la femineidad, declararon que durante las fases de entrevista, ante la aspiración de un puesto de trabajo, les fue negada la oportunidad de ingreso a la empresa, sin ofrecerles elementos razonables ante la negación.

Otro grupo manifestó que una vez dentro de la empresa no podían ocupar puestos que demandaran un trato directo con el cliente. A aquellas mujeres cuya apariencia era masculinizada le asignaron tareas laborales asociadas a actividades que siempre habían desempeñado el grupo de hombres. Este tipo de decisiones denota un abuso de poder estructurado sobre una división sexista del trabajo que se basa en los roles de género tradicionales. La exigencia de responder a un estereotipo de género se convierte en una forma de violencia que prohíbe el desarrollo de habilidades y destrezas dentro del espacio laboral.

Algunas de las manifestaciones del rechazo, proveniente de los compañeros que integran el equipo de trabajo, se externalizan a través de exclusiones en actividades de la empresa, de miradas y gestos emitidos desde un lenguaje corporal agresivo que violenta el desarrollo de las relaciones interpersonales en estos escenarios.

Otra de las expresiones de discriminación que vivenciaron las mujeres lesbianas fueron los comentarios negativos sobre su orientación sexual. El grupo de mujeres que declaró su orientación sexual refiere haber sufrido una serie de ataques verbales a través de chistes y burlas sobre su sexualidad.

Fue cuestionada su orientación sexual asociada a traumas psicológicos o violaciones sexuales durante la niñez o la pubertad. Otras de las interpretaciones estereotipadas que añaden haber percibido estas mujeres, es la falsa idea de querer ser hombres y no tener verdaderas relaciones sexuales. Esta serie de creencias se asocian a los mitos imperantes en la sociedad acerca de las relaciones entre mujeres, que refuerzan el no reconocimiento del lesbianismo como una sexualidad legítima.

Otras, en su minoría, son acusadas de pervertidas, depravadas e inmorales. Este tipo de críticas se proyectan de forma directa hacia las compañeras del colectivo lésbico y, de manera indirecta, a través de comentarios de pasillo entre el resto de los trabajadores.

Este tipo de agresiones se considera violencia relacional “relational aggression”. Se perciben prácticas lesbofóbicas, que se expresan en los contextos de trabajo de las mujeres violentadas, por manifestar una forma de afecto diferente a lo socialmente esperado. En este sentido, autores como Ortega (2017) refirieron que en muchas ocasiones la discriminación en el ambiente de trabajo se proyecta a través de burlas y comentarios, de forma solapada y poco visibles para lo demás compañeros, lo que contribuye a la naturalización de este fenómeno.

Los hallazgos anteriores denotan que el rechazo y los comentarios peyorativos en el empleo hacia la sexualidad de mujeres lesbianas, hace insostenible las relaciones entre las mujeres lesbianas y su colectivo de trabajo. Una serie de repercusiones negativas se derivan de tal conducta: se vulnera el derecho a tener un trabajo digno, se viola el libre ejercicio de su sexualidad y aparecen malestares en la salud emocional. Por razones expuestas, esta población asume una serie de estrategias de afrontamiento ante la discriminación, las cuales se describen en la siguiente sección.

Las exigencias del rol de género condicionan las conductas de las mujeres lesbianas en el trabajo. Se apreció una organización que impone el género como una condición dominante que obliga a los individuos a interactuar acorde a las demandas de los intereses empresariales. Algunas de las expresiones objeto de repudio que han vivenciado las mujeres lesbianas, al no subordinarse a la idea del imperante rol que deben asumir, guardan relación con: traer el pelo corto, no usar maquillaje, vestir camisas o pantalones en lugar de blusas o faldas.

Con base en estos elementos, en las teorías revisadas, Butler (2006) señala que el género crea su propio régimen que regula a través de normas la reproducción de lo masculino y lo femenino, opera como un mecanismo regulador de los individuos y una condición cultural intangible. Estas concepciones trascienden al área laboral cuando los empleadores exigen a sus trabajadores un perfil heteronormado que responde a una cultura organizacional heteronormada. Los empleados deben asumir este rol y responder a las características que la empresa demanda de ellos. De no ser así, incluso, se pueden ver amenazadas las posibilidades de contratación y despido.

Por otra parte, se estimó que el acceso a determinado estatus o jerarquías dentro de la empresa exige cumplir con ciertas apariencias establecidas sobre los modelos de femineidad, lo cual se identificó cuando a varias de las mujeres les negaron la posibilidad de ascenso laboral por su apariencia masculinizada. En este caso, la imposición de una norma laboral se entiende como un mecanismo de poder que exige un comportamiento entendido como “femenino” y, asumir una actitud desafiante, implica recibir discriminación cuando los sujetos no se ajustan al orden binario establecido.

En el análisis del discurso de los testimonios de las entrevistadas, se aprecia un control de los cuerpos afiliado a una concepción del deber ser, construida sobre moldes que no reconocen la participación de otras expresiones que van más allá de lo que significa ser mujer. El grupo de estudio se encuentra ante esquemas que no permiten la construcción de una identidad, en este caso, la laboral, a partir de lo que

representa el trabajo para cada sujeto, como potencializador de las relaciones sociales.

En este sentido, tal como lo destaca Foucault (1983) en su obra *Vigilar y Castigar*, al denominar como “disciplinas” a mecanismos que permiten tener poder sobre el cuerpo e imponer castigos ante la desobediencia de cualquier norma reglamentaria en ciertos espacios sociales. Las mujeres bajo estudio se ubican en un contexto que encubre la expresión del verdadero ser ante el control de los cuerpos sobre modelos heteropatriarcales que, como en la prisión, impone disciplinas reguladoras y penaliza las desviaciones; en este caso, no ser mujer heterosexual, siendo objeto de expresiones de discriminación como una extensa gama de sanciones reguladoras.

Por otro lado, la cultura lesbófila, presente en el escenario laboral donde se inserta este colectivo, castiga toda forma de expresión afectiva entre las mujeres. Aquellas trabajadoras que mantenían una relación de pareja en la misma organización declararon exponerse a un doble rechazo, el directo hacia ellas y de forma indirecta, por tratarse de la persona con quien sostienen un vínculo amoroso. El no reconocimiento de las relaciones lésbicas dentro de la empresa se relacionó con algunas expresiones de discriminación como los despidos injustificados, además de la vivencia de sus relaciones de pareja desde el anonimato, lo que derivó un trato desigual hacia los trabajadores condicionado por la orientación sexual.

En relación con la prohibición de las relaciones lesboeróticas, se coincide con García (2005), quien declara que la privación entre las expresiones de género se explica con base en un grupo de normas sociales que segregan a mujeres y hombres con tal de sostener el control social. En este caso, los prejuicios y las normas institucionales ofrecen la condena a toda expresión disidente de la sexualidad y confinan al rechazo a este grupo de mujeres, donde el único tipo de pareja que se reconoce es la heterosexual.

Como se explicó en el apartado metodológico, a partir de las ideas de Castillo y Prieto (1990) las condiciones laborales integran, además, elementos de orden psíquico que tributan al bienestar del trabajador. En el análisis de esta categoría se

resume que las condiciones laborales en las que trabajan las mujeres lesbianas comprenden más las dificultades emocionales que las estructurales.

Como resultado del grupo focal afloró la relación entre la categoría de género y la crítica a su expresión. La expresión de género determinó el acceso a oportunidades dentro de la empresa, lo que desencadena un trato desigual que se traduce en discriminación. Las mujeres lesbianas manifiestan sentirse víctimas de una doble discriminación, por ocupar un lugar inferior frente al grupo de hombres y, a su vez, algunas se perciben menos favorecidas dentro del colectivo de mujeres.

Las condiciones de trabajo estudiadas se traducen en situaciones de vulnerabilidad y una realidad social no denunciada, y por ende intangible, desapercibida ante los ojos de los demás. En este caso se coincide con un estudio realizado a mujeres lesbianas en la Comunidad de Madrid (2019), donde se reconoce la invisibilidad del lesbianismo como el origen principal de la discriminación. A su vez, en esa investigación se planteó que más de la mitad de las mujeres que se entrevistaron no habían declarado su orientación sexual en el trabajo, lo cual coincide con los resultados que se exponen en el presente trabajo de tesis.

Estos resultados permitieron entender que, a la marginación laboral por ser mujer, se agrega otra de carácter simbólico que limita los recursos de las mujeres lesbianas en contra de la discriminación; al ser su origen dentro del grupo con el que se comparte una orientación sexual, las mujeres lesbianas discriminadas han hecho suyas narrativas dominantes en el grupo sobre la expresión de género (el “deber ser” de la mujer lesbiana). De esa manera, no buscan alternativas, sino que expresan sentimientos de opresión.

Este hallazgo inesperado (serendipia), representa que la estructura patriarcal aprendida no puede desaprenderse solamente saliendo del clóset, es necesario en los procesos de reflexión y propuestas para evitar el “deber ser de la mujer lesbiana”. Es importante potenciar una mirada reflexiva que garantice la posibilidad de expresión de cada individuo desde su propio sentir, sin ataduras a estructuras

sociales como las construcciones de género que incluso, en ocasiones condicionan la expresión de género de los miembros del propio colectivo LGBTQ+.

4.3. Discriminación institucional

Las principales prácticas de exclusión que se repiten en el grupo bajo estudio fueron los despidos injustificados y el acoso sexual, desencadenados por la única razón de ser mujeres lesbianas, lo cual fue evidente cuando las mujeres refieren que los trabajadores heterosexuales no fueron receptores de estas conductas.

Se identificaron como principales agresores a los jefes y en menor medida a los compañeros de trabajo. El clima laboral adverso y la hostilidad presente entre trabajadoras y sus empleadores está basado en una relación de rechazo, trato irrespetuoso, hostigamiento, desacreditación de la actividad laboral, lo cual conlleva al abuso de poder.

En la teoría constatada, Ocsa y Huayra (2017) subrayan la importancia de la relación entre los trabajadores y sus jefes para el alcance de óptimos resultados en la empresa, elementos que no se aprecian en los lazos laborales que establecen los patrones con las mujeres lesbianas bajo su cargo.

La no tolerancia a la admisión de relaciones entre mujeres en la empresa fue uno de los principales elementos que se relaciona con el despido injustificado, ofreciendo, como opción a este colectivo, la permanencia en el espacio de trabajo a solo una integrante de la pareja. La discusión de este rubro es concordante con los argumentos de López (2014), al plantear varias manifestaciones de exclusión en el contexto laboral de las que son víctimas estos grupos de población, como la no promoción de ascensos, la asignación de tareas absurdas y los despidos injustificados, identificándose este último en el discurso de algunas de las entrevistadas.

Las expresiones de acoso sexual se presentaron a partir de la relación de subordinación entre las mujeres lesbianas y sus empleadores, quienes se identificaron como los principales acosadores. Las conductas de acoso más

frecuente se reflejaron de forma verbal a través de propuestas sexuales, comentarios no deseados e invitaciones a reunirse fuera del espacio de trabajo.

Otras expresiones fueron mensajes por WhatsApp de contenido sexual, la violación de la privacidad de las trabajadoras al querer indagar sobre cuestiones de índole personal en relación con su vida íntima y amorosa. También, en menor medida, estuvieron presentes manifestaciones por medio de roces corporales.

Con base en lo anterior, Pérez, Correa y Castañeda (2013) sostienen que las mujeres lesbianas, al hacer visible en los centros laborales su orientación sexual, comienzan a sufrir acoso, conducta que en muchos de los casos no son denunciadas por el temor a perder el empleo. De aquí parte la decisión de muchas de estas mujeres de no declarar su orientación sexual en el espacio de trabajo y otras de guardar silencio ante las prácticas de acoso vivenciadas, lo cual se advirtió como una estrategia de afrontamiento ante el rechazo.

Por otra parte, algunas de las mujeres estuvieron sometidas a prolongados períodos de tiempo siendo receptoras de acoso sexual, atrapadas en una actitud pasiva sin realizar algún tipo de denuncia, presionadas por la situación económica y la escasez de opciones laborales para mujeres lesbianas. En el plano emocional, estas pautas repercuten comprometiendo el bienestar de ellas en el trabajo, lo cual provoca la aparición de estrés, depresión y baja autoestima.

Los resultados del grupo focal reiteran la identificación de situaciones de violencia psicológica y, en menor grado, física, proveniente de hombres heterosexuales; además, la exigencia de una determinada expresión de género en el ambiente laboral, construida sobre ciertos niveles de femineidad, así como bromas y comentarios estereotipados sobre la sexualidad lésbica.

En este análisis, de cómo se externaliza la discriminación laboral hacia las mujeres lesbianas, la asunción del rol de género determina el tipo de prácticas discriminatorias. Asumir una apariencia femenina denota recibir violencias como el acoso, sin embargo, cuando se alejan de la construcción social de mujer femenina, la discriminación se enuncia en conductas más agresivas. En este sentido, el rechazo se vive porque la expresión de género y la identidad no corresponden al

esquema binario dominante ni encajan con el rol que socialmente se asigna a la mujer.

Es evidente que la lesbofobia y la discriminación laboral tienen un origen en la estructura heterosexista, donde las instituciones, como la empresa o la familia, constituyen espacios de reproducción de narrativas y de mecanismos de control y vigilancia sobre los cuerpos. De ahí que muchas mujeres lesbianas manifiesten el uso del pelo largo o vestidos como parte de la expresión de la identidad femenina que deben mostrar en esos espacios. Las mujeres lesbianas en el proceso de socialización cargan el estigma sobre su performatividad “desviada” y sobre su orientación sexual, tal como lo explica Goffman (1963), evidenciando en muchos casos que la exclusión y/o discriminación obedece a la forma de expresar su género.

4.4. Estrategias de afrontamiento

Cuando las mujeres enfrentan cualquier tipo de violencia por su orientación sexual pueden buscar estrategias de cambio para modificar su situación, algunas asumen una actitud pasiva que no favorece el cambio, mientras que otras buscan ser aceptadas por sus pares y de esa manera no cambiar sus condiciones laborales. En este caso, las estrategias que más se asumen en el grupo que se estudió fueron: no buscar apoyo institucional y renunciar, no asumir la orientación sexual, mantener un distanciamiento hacia los compañeros de trabajo y no participación en las actividades de la empresa y en menor medida, dialogar con otras personas en busca de apoyo.

Se evaluó en las mujeres que fueron discriminadas por su orientación sexual, la falta de iniciativa ante la búsqueda de apoyo institucional. Las principales razones de este colectivo, que en muchos de los casos opta por la renuncia laboral, se debe: al desconocimiento sobre los organismos encargados de actuar ante la denuncia de procesos de discriminación laboral y la falta de confianza en los mismos. El escaso acceso al conocimiento repercute en este grupo limitando la búsqueda de ayuda formal luego de haber vivido actos de rechazo laboral. Más de la mitad de las mujeres refieren no conocer instancias de apoyo ante este fenómeno, lo cual se

fundamenta por no contar con una amplia red de apoyo social. Sin embargo, aquellas que sí tienen conocimientos de las entidades responsables de monitorear y brindar un acompañamiento a estas problemáticas, expresan la decisión de no acudir en busca de asistencia ante la carente esperanza de recibir un veredicto donde se reconozca la inequidad a la que son expuestas.

También, en relación con el abandono del puesto de trabajo, se pudo identificar que en este comportamiento están presentes algunos elementos como la naturalización de las prácticas de rechazo.

En aquellas mujeres que han experimentado discriminación desde edades tempranas, se perciben tácticas de escape como ir en busca de un nuevo trabajo, por lo que no se ejercen estrategias eficaces que combatan la problemática de la discriminación. Por el contrario, el dilema sigue invisibilizado al no ser denunciado.

Por otro lado, las mujeres normalizan esta situación donde al insertarse en otra ocupación y volver a percibir manifestaciones de rechazo, adoptan las mismas maniobras que en trabajos previos, lo que hace que se reproduzca un ciclo que acumula cargas de violencia y, de esta manera, se sigue vulnerando su salud.

Al renunciar, pueden pensar que estarán libres del estigma, pero al incorporarse a otras organizaciones prestadoras de servicios y tocarles ser la “cara” de la organización, deberán conservar las formas que socialmente son impuestas a las mujeres (la feminidad en su expresión desde la heterosexualidad).

Por lo antes expuesto, se pudo apreciar la existencia de un sistema atravesado por el patriarcado que condiciona los procesos sociales, el cual posiciona a las mujeres en desventaja en relación con el grupo de hombres, no se reconoce la voz femenina, lo cual invisibiliza, aún más, la problemática de todas las mujeres, quienes pierden credibilidad ante la justicia, el estado y los gobiernos actuales que siguen otorgando privilegios a la comunidad de hombres.

Algunas de las mujeres partícipes del presente estudio deciden no admitir su orientación sexual para evitar las sanciones y el estigma. Este tipo de comportamiento conduce a no asumir otro tipo de estrategias para enfrentar los actos de discriminación lo que, a su vez, provoca estrés al tener que simular otra

identidad. Todo esto implica estar en un estado de alerta constante, al tener que cuidar cada palabra o tema de conversación con su equipo de trabajo para evitar ser descubiertas.

La exigencia laboral de asumir roles de género vinculados a la femineidad conduce a aquellas mujeres que no se identifican con este tipo de demandas a la interpretación de un personaje ficticio, que dista mucho de su verdadera expresión de género. Esta situación provoca malestares e incomodidades al cuerpo, al verse obligadas por una imposición heteronormada que vigila y sanciona comportamientos y expresiones disidentes de la sexualidad.

En ese sentido, los resultados coinciden con los encontrados por Beltrán (2018) en una comunidad de hombres homosexuales quienes ocultaron su orientación sexual para ser aceptados en sus contextos de socialización. Estas mujeres, al disfrazar su verdadera orientación sexual, presentan a amigos o primos como sus parejas ante su comunidad laboral, lo cual es posible explicarlo a través de la Teoría del Estigma de Goffman (1963), quien introduce el término de “fachada personal”, para describir estos comportamientos.

Por otra parte, también Torres (2013) en su estudio sobre docentes gays, establece que los maestros adoptan el ocultamiento de su sexualidad homosexual para no transgredir lo que socialmente se espera de un trabajador docente. Desde este mecanismo se vive una ficción heteronormada que garantiza su desarrollo como profesionales, evitan ser receptores de estigma al no poder ser señalados como homosexuales. Sin embargo, este tipo de estrategias, al igual que en las mujeres lesbianas, implica experimentar asilamiento y sufrimiento.

Ante el miedo de perder el empleo y percibir actos de desacreditación, omisiones y burlas, este colectivo enmascara una condición de vulnerabilidad que las expone ante un sistema que oprime cualquier característica estigmatizada, al no ajustarse a los patrones dominantes construidos con base en un modelo de jerarquías como lo es el hombre blanco y cisgénero.

Las mujeres lesbianas, al alejarse de este modelo, comparten episodios de una vida imaginaria al representar personajes heterosexuales con el fin de no ser

desacreditadas. Al mismo tiempo, asumen un alto costo en materia de salud mental al reprimir su verdadera expresión de género y socializar una vida actuada.

Se pudo observar que las relaciones entre las mujeres lesbianas y el colectivo de trabajo que integra la empresa están marcadas por un distanciamiento como manera de no exponerse a las prácticas de discriminación. El ambiente de trabajo está matizado por expresiones como chistes lesbóforos y comentarios de pasillo que representan prejuicios sobre el lesbianismo.

Derivado de no develar la orientación sexual ante el equipo de trabajo, estas mujeres eluden relacionarse con los demás trabajadores y, de esta manera, evitan hablar sobre sus vidas privadas. Así también lo plantean Sosa, Espinosa y Can (2020) al mencionar que el temor a sufrir discriminación obliga a los trabajadores a evitar externar su vida íntima con sus compañeros de trabajo. Un hallazgo interesante fue conocer como las compañeras heterosexuales de la empresa perciben como acoso cualquier acercamiento proveniente de las mujeres lesbianas, lo que dificulta el desarrollo de lazos afectivos entre el equipo empresarial. La tensión presente en las relaciones laborales no conduce a crear conexiones de amistad con la mayoría del colectivo, por otra parte, aparece la desmotivación profesional que a su vez compromete la producción empresarial.

Como consecuencia de lo anterior, se precisó la negación a presenciar eventos de índole festivos como parte de las celebraciones de la empresa. Las mujeres en las entrevistas señalaron que, durante este tipo de actividades, como consecuencia del consumo de alcohol, la tendencia a escuchar comentarios sesgados sobre su sexualidad es mayor. Así mismo, en este tipo de reuniones han sufrido acoso sexual.

A partir de estos elementos es posible plantear que, el compartir momentos ajenos a la actividad laboral en otro tipo de espacios donde los participantes no se sienten comprometidos con las normas establecidas al interior de la empresa, desinhibe el comportamiento de algunos hombres que reproducen una cultura machista y aprovechan este tipo de ambientes para acosar a las mujeres lesbianas.

Estos hallazgos permiten visualizar la existencia de una red conformada por varones que acosan a las mujeres lesbianas, a su vez, mujeres cisgéneros que se sienten acosadas por lesbianas, mujeres lesbianas que se sienten acosadas por los trabajadores heterosexuales. De esta manera, es posible entender la violencia como un fenómeno que se expresa de forma heterogénea y acentúa la subordinación entre géneros, identidades y orientaciones sexuales.

En relación con las redes de apoyo social, se pudo detallar una relación entre este recurso y la puesta en práctica de las estrategias de afrontamiento. Aquellas mujeres que carecen de este soporte social son las que asumieron tácticas como la renuncia laboral, el ocultamiento de su orientación sexual o no buscar ayuda institucional. Sin embargo, aunque se identificó en la minoría, las que contaron con el apoyo de su familia, las que han estado vinculadas a grupos de ayuda o cuentan con una amplia red de amigos y amigas, pudieron afrontar mucho mejor los procesos de discriminación vivenciados.

Las mujeres que tienen este soporte refieren la posibilidad de externalizar sus preocupaciones, compartir sus experiencias negativas, lo que representa un apoyo emocional, que al mismo tiempo genera una serie de emociones como sentirse más seguras y acompañadas. Estos resultados, a pesar de advertirse en una ínfima parte de la muestra, coinciden con los expuestos por Berra et al. (2014) al considerar que el apoyo social representa una de las principales estrategias para afrontar adversidades y potencia el bienestar emocional.

Por otro lado, se reconoció la resistencia como una nueva estrategia de afrontamiento durante el desarrollo del grupo focal. Algunas de estas mujeres identificaron oportunidades de cambio ante la exclusión vivida, convirtiéndolas en fortalezas durante sus dinámicas cotidianas y decidieron incorporarse a espacios de lucha como organizaciones de la sociedad civil comprometidas con la defensa de los derechos de mujeres lesbianas y otros miembros de la comunidad LGBTIQ+.

A partir de lo expuesto con anterioridad, es importante mencionar que existen espacios donde es difícil la discriminación, como el jurídico, por ejemplo. En cada empresa, el hogar o en la iglesia (las instituciones), la situación se puede revertir,

paulatinamente a través de la educación en derechos humanos y el acceso a la legislación vigente y así las voces de las mujeres lesbianas se comienzan a escuchar. También, esto sería posible si las instituciones tuvieran y certificaran procesos de evaluación internos y externos (con las normas, por ejemplo) que aseguren que pueda existir un cambio en el trato hacia las mujeres lesbianas. Lo que permite inferir que las estrategias de afrontamiento no son personales solamente, se enmarcan jurídicamente, se empoderan si existe resiliencia dentro de la organización o se minimizan en ambientes heterosexistas.

La discusión de esta categoría permitió identificar que la naturalización de la discriminación estuvo presente en las trayectorias de repudio de estas mujeres, sobre todo, en aquellas que han sufrido este fenómeno desde edades más jóvenes, lo cual determina que lo han vivido como actos naturales y formas de socialización. Además, se apreció un grado de tolerancia que hace que no se lleve a cabo ninguna acción ante la denuncia y, por ende, los hechos quedan impunes. Estas mujeres tienen un antecedente de rechazo en contextos como la familia y la escuela, lo que permitió identificar que perciban la violencia como algo natural. Sin embargo, aquellas que señalaron contar con redes de apoyo social refirieron la importancia de la socialización con el grupo de pares, como recurso que permite identificar estos procesos laborales como verdaderos actos de discriminación. Por otra parte, existió un desconocimiento que muchas de las acciones de las cuales habían sido receptoras, son expresiones de discriminación, lo que provoca que se menosprecie su impacto y aparezca la violencia simbólica.

El verbalizar como algo normal la discriminación de la que son objeto, es un ejemplo de la opresión sistémica y la expresión de la dominación de las identidades de género no heterosexuales sobre las otras. Así, las categorías de lo mejor, lo deseable, lo saludable, lo normal, se incorporan en las narrativas hegemónicas y se explica el rechazo de los sujetos cuando existe un comportamiento distinto que no encaja en el molde dominante. Se encontró que la resistencia, así como los grupos de apoyo, las redes de amigos del colectivo y la asistencia de un profesional pueden orientar los procesos de reflexión de las mujeres lesbianas, ayudarles a encontrar

espacios de discusión y compartir estrategias para afrontar la posición subordinada o abyecta.

4.5. Bienestar subjetivo

A pesar de la escasa producción científica existente sobre el bienestar subjetivo en mujeres lesbianas, los resultados que se exponen a continuación guardan correspondencia con algunos de los autores consultados en el apartado teórico, específicamente con López (2014), al aseverar que el rechazo laboral acarrea agravantes psíquicos y físicos como: depresión, abulia, irritabilidad y baja autoestima. Este autor reporta, además, abuso de sustancias en esta población. Sin embargo, en los resultados obtenidos en este estudio, no se distinguen comportamientos relacionados con el uso de drogas.

En el análisis del discurso de las mujeres entrevistadas se logró apreciar como el rechazo percibido hace que la autoestima de este grupo sea más vulnerable. En aquellas mujeres que han sufrido discriminación desde edades más tempranas y declaran abiertamente su orientación sexual, el rechazo se llega a naturalizar de tal manera que no perciben daños significativos a su bienestar.

Sin embargo, se identificó que, en el grupo de edades más jóvenes, derivado de las expresiones de repudio recibidas y los escasos resultados alcanzados a partir de las estrategias de afrontamiento puestas en práctica, se encuentra afectada la autoestima, por manifestaciones como la emisión de comentarios desacreditadores sobre las relaciones eróticas entre mujeres.

La inseguridad también se vio comprometida en este colectivo a causa del fenómeno de la discriminación. Las lesbianas refirieron sentimientos de incertidumbre en la realización de sus actividades laborales y falta de confianza en sí mismas, que a la vez compromete el desempeño del proceso de trabajo, en cuestiones de productividad. Así lo señala Sosa, Espinosa y Can (2020) al referir que la discriminación en el sector laboral provoca daños emocionales y por consiguiente se afecta el desarrollo de la producción de la empresa.

Por no adoptar los modelos de masculinidad y femineidad sugeridos, este grupo presentó alteraciones en su salud mental. La mayoría refirió haber sufrido eventos de depresión. Se advirtió, como factor principal, la presión institucional que inhibe la expresión de la identidad de estas mujeres, lo cual genera apatía y malestar emocional. Es importante señalar que derivado de las consciencias de la aparición de la depresión se desencadena la pérdida del interés laboral.

Estos resultados permitieron determinar la relación entre la depresión y el acoso sexual, lo que provocó optar por la renuncia laboral como estrategia de afrontamiento. También se precisó nexos entre la aparición de este estado emocional en aquellas mujeres que presentaron una limitada red de apoyo social, por lo que es posible precisar que poseer amplios vínculos sociales constituye un factor protector en estas mujeres lesbianas ante la discriminación que sufrieron.

Resultado de no asumir la orientación sexual en el contexto laboral, utilizar en algunas ocasiones otra “fachada” e interpretar un rol que difiere de la verdadera identidad, como se explicó a partir de las ideas de Goffman (1963). Quienes asumieron esta conducta como estrategia de afrontamiento, refirieron elevados niveles de estrés por el temor a que se conozca su verdadera identidad y las consecuencias negativas derivadas de esto.

El clima laboral lesbóforo, que atraviesa las relaciones laborales y la baja tolerancia a las expresiones afectivas entre mujeres lesbianas, provocó más angustia en el grupo de aquellas compañeras que mantenían una relación de pareja al interior de la empresa, a causa del tormento de tener que mantenerse ocultas.

Por otra parte, el cuidado constante y la evitación de conductas como: tomar a su pareja de la mano, visitarla en su puesto de trabajo, besarla o expresar algún otro tipo de afecto que ponen al descubierto la relación, trae consigo un estado de tensión que genera agotamiento mental y, por ende, estrés.

Como se explicó con anterioridad, uno de los resultados que se relaciona con la presencia de los eventos de depresión es la pérdida del interés por las actividades laborales. El grupo de mujeres expresó que una de las consecuencias de este proceso es la impuntualidad a la empresa e inasistencia en algunas ocasiones.

Otra de las causas ante la aparición de la insatisfacción laboral, es la precaria comunicación entre los compañeros de trabajo. Con base en lo anterior, Del Cerro (2016) expone que ante la existencia de repudio laboral y el no respeto a la diversidad de expresión, se pierde en el trabajador el interés por el desarrollo de sus funciones lo cual trae aparejado consecuencias negativas en la productividad.

Resultó interesante reconocer que algunas mujeres de este grupo optaron por la renuncia, una vez que se presentó la apatía ante sus responsabilidades profesionales. Sin embargo, otra parte de este colectivo justifica su permanencia en la empresa debido a cuestiones económicas, a pesar del rechazo percibido.

Como consecuencia de los efectos de las desigualdades de género, la brecha salarial para mujeres y, en especial, las dificultades que presentan las mujeres lesbianas para acceder y conservar un empleo digno, algunas de ellas permanecen en los empleos y naturalizan la discriminación que reciben.

En los resultados obtenidos se apreciaron sentimientos de frustración asociados a necesidades de reconocimiento. Algunas de las mujeres lesbianas resaltaron la calidad en el desempeño de sus actividades, sin embargo, recibieron la desacreditación de estas, por parte de sus jefes.

Las manifestaciones de lesbofobia hacen que el ambiente de trabajo no represente un espacio seguro. Por lo tanto, estas mujeres no se encuentran motivadas ante el desarrollo de sus actividades y aparece la desilusión, no existen sentimientos de autorrealización y se percibe un estancamiento laboral.

La frustración también se relacionó con una de las estrategias de afrontamiento de no realizar una denuncia ante la discriminación por la falta de confianza en las autoridades de la empresa y fuera de esta. Autores como García (2002) proponen que, desde el factor cognitivo, el sujeto realiza una evaluación entre aspiraciones y beneficios y logra identificar vivencias de fracaso o frustración. En este sentido, el colectivo de mujeres lesbianas experimenta la frustración desde la incapacidad de no poder cambiar una realidad que las oprime y produce sentimientos de indefensión.

La frustración generada por las pocas posibilidades de disputar contra la discriminación origina la aparición de malestares emocionales como la irritabilidad, según refirió este colectivo. Sentirse presas de la discriminación genera estrés, el cual desata el desenfado, cambios repentinos de humor, mal genio. Todo esto acarrea dificultades para la iniciación de las actividades laborales al comienzo del día, muchas de las mujeres señalaron no querer asistir al trabajo. También, por esta situación, se ven comprometido los procesos cognitivos de concentración y dificultades ante la toma de decisiones. La irritabilidad, además, ha tenido repercusiones en otros escenarios como el familiar, desatando comportamientos impulsivos en las relaciones de pareja.

La somatización de los malestares emocionales presentes en el grupo de estudio ha ocasionado la aparición de dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, cansancio, insomnio, inapetencia y pérdida de peso. Es importante señalar que no todas las féminas padecen los mismos malestares, aun cuando la causa es la misma. En este sentido, algunas indicaron riesgo de obesidad al descuidar los hábitos alimentarios; sin embargo, otro grupo refirió la pérdida de peso.

A partir de los resultados obtenidos, la “sintomatología de la discriminación” repercute de forma nociva en el proceso de trabajo. Algunas de las consecuencias compartidas por las mujeres fueron: ausentarse por enfermedad, la disminución de la calidad de los resultados de trabajo, el abandono del puesto laboral, lo que trae consigo una alta rotación del personal trabajador y una disminución en las ganancias de la empresa.

A partir de estos resultados, resulta oportuno mencionar que se visualizó un grupo que sufre las consecuencias de la discriminación laboral, como estresor principal lo que provoca un daño significativo a la salud física y psicológica y, por consiguiente, a la propia empresa. De esta manera, también lo señalan autores como Moreno-Jiménez y Garrosa (2013) cuando establecen una relación entre el bienestar en el trabajo y la salud laboral, elemento considerado como fundamental en la Psicología del trabajo.

Por otra parte, en las mujeres que participaron en el grupo focal se pudo apreciar la relación que guarda la familia y la discriminación laboral. Los niveles más inferiores de bienestar se detallan en aquellas que no tuvieron apoyo en su espacio familiar y a la vez vivenciaron el rechazo por primera vez en este entorno. Al renunciar a las recompensas que el sistema patriarcal otorga cuando los cuerpos y las subjetividades se someten, las mujeres lesbianas deben reconstruirse en muchas ocasiones sin su familia. El temor de ser juzgadas desde los estereotipos las obliga a lidiar con situaciones de incertidumbre donde no pueden sentirse seguras.

El ideario heterosexista se reproduce en los espacios de socialización y es ahí donde las mujeres lesbianas aprenden que la pareja malthusiana heterosexual, con orientación reproductivista, implica una jerarquía de las orientaciones sexuales, quedando las otras sexualidades en una posición subordinada o abyecta. De lo anterior se desprende un clima organizacional nocivo que afecta el bienestar y la permanencia de las mujeres lesbianas en la empresa, lo que se considera un factor de riesgo ante el rendimiento laboral. Además, está presente el deseo ante la búsqueda de otros espacios donde existan políticas de tolerancia con las personas pertenecientes a la diversidad sexual.

Debido a la presencia de una cultura laboral heteronormada, no existe garantía de permanencia en los trabajadores por las prácticas internas que van desde el rechazo y la no aceptación al colectivo LGBTIQ+. También se señaló que el discurso de doble moral es notorio. Muchos de estos espacios no se identifican con el mensaje que socialmente transmiten de aceptación y respeto a personas con sexualidades disidentes.

La discusión teórica de los resultados expuestos permitió obtener como conclusiones de este capítulo que el proceso de trabajo de las participantes está estructurado por una serie de actividades y relaciones humanas que integran la producción laboral, con el fin de brindar un servicio al cliente, a partir de óptimas condiciones laborales. Sin embargo, la subjetividad de este grupo denotó otra realidad: la actividad profesional estuvo marcada por la exigencia de un sistema

patriarcal, el cual se refleja en la organización y genera una cultura laboral con expresiones de abuso de poder y violencia simbólica hacia la sexualidad lésbica, lo que se traduce en desigualdad laboral.

Ante estas expresiones de repudio, las mujeres adoptaron diferentes estrategias de afrontamiento que determinaron su bienestar laboral, lo cual se reflejó en malestares emocionales y en su propio cuerpo con diferentes alteraciones y consecuencias al proceso de trabajo como la rotación laboral, menos compromiso, simulación y presentismo. De esta manera también se afectó la productividad y la calidad del desarrollo empresarial. Por lo antes descrito, es posible desarrollar en el siguiente apartado las conclusiones generales de la investigación.

Capítulo V: Conclusiones

El presente estudio posibilitó analizar la experiencia de un grupo de mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral, en Querétaro. A partir de la revisión de la escasa bibliografía y, a pesar de la nula existencia de estudios sobre la temática que se investigó, en la región, se llegó a obtener resultados que cumplieron con el objetivo general y los específicos propuestos.

El estudio se integró por 16 participantes con edades comprendidas entre los 23 y 64 años, ubicándose la mayoría en el rango de 20-39 años. A pesar de tratarse de diferentes grupos etarios, las expresiones de discriminación vivenciadas por este colectivo fueron muy similares, lo cual denota la reproducción de una cultura patriarcal que se opone a cualquier expresión de la sexualidad disidente, a lo largo del tiempo. El sector donde más discriminación se registró fue el educativo debido a la presencia de prejuicios que se tienen en contextos donde se trabaja con las infancias, que condujeron a la no declaración de la orientación sexual de este grupo en su espacio laboral.

Todas las mujeres manifestaron tener creencias católicas, sin embargo, se abstienen de sostener algún vínculo con la Iglesia, al considerar que esta institución no muestra una postura de aceptación hacia su sexualidad, por ello, la práctica religiosa en solitario se apega a principios deontológicos católicos reconstruidos alrededor de la expresión de género. Se evidenció la ausencia y, a la vez, la necesidad de la existencia de instrumentos en los centros de trabajo a favor de la no discriminación de las personas LGBTIQ+, lo que repercutió en la no denuncia y la falta de confianza en los propios procesos institucionales.

Las condiciones laborales en las que se insertaron las mujeres lesbianas están condicionadas por su orientación sexual, lo que derivó en una situación laboral diferente a la de sus compañeros heterosexuales, al ser privadas de oportunidades profesionales. En ese sentido, la relación que sostienen con sus empleadores se expresó en desavenencias que obstaculizan el propio proceso de trabajo.

La cultura empresarial que vivenciaron las entrevistadas en sus dinámicas laborales, da cuenta de una ideología construida con base en prejuicios y estereotipos sobre la sexualidad lésbica, con poca tolerancia hacia las relaciones eróticas entre mujeres, desencadenando el despido de aquellas que sostenían algún vínculo de pareja dentro de la institución laboral.

Las normas institucionales también exigen la forma en que se debe expresar el género, partiendo de la construcción binaria. Al mismo tiempo la expresión de género determinó el tipo de prácticas discriminatorias: las que se acercaron más a la construcción social de la feminidad fueron receptoras de acoso sexual, mientras que, aquellas que adoptaron patrones conocidos culturalmente como masculinos, sufrieron expresiones de violencia psicológica como el rechazo.

En menor medida, las mujeres que hacen pública su orientación sexual lésbica enfrentan una estructura cisheterosexista donde se vigila la genitalidad, el cuerpo, el deseo erótico y la identidad deseable. Por ello, las mujeres lesbianas tienden a no dar información verbal o no verbal sobre sí mismas para evitar una posición subordinada. Por otro lado, al no ofrecer una expresión de género deseable, se colocan como parte de un colectivo estigmatizado. En ese sentido, el ambiente laboral no contribuye a una correcta integración de estas ni favorece su crecimiento organizacional.

El acoso sexual, los comentarios negativos y el rechazo fueron las principales expresiones de discriminación identificadas. En el caso de la violencia sexual, los empleadores varones heterosexuales fueron los perpetradores. Los comentarios afloraron por medio de burlas e ideas que desacreditan la legitimidad de las relaciones lésbicas. Dependiendo de la actividad realizada, del nivel o jerarquía en la organización, estas mujeres sufren acoso por los pares o superiores y, al mismo tiempo, son consideradas “acosadoras” por otras mujeres heterosexuales. Esta dualidad en su condición las vulnera y, por temor al rechazo y a la falta de empatía que perciben en su entorno laboral, no buscan ayuda.

Las principales estrategias de afrontamiento ante la discriminación fueron: no buscar apoyo en las instituciones, la renuncia laboral, no declarar su orientación

sexual, evitar la participación en actividades de la empresa y dialogar con otras personas en busca de apoyo. El no buscar apoyo institucional se debe, principalmente, a la falta de información sobre entidades que, dentro de sus funciones, contemplan la defensa de los derechos de la comunidad LGBTIQ+; además, por la desconfianza en el procedimiento a favor de personas que han sido discriminadas por su orientación sexual. La renuncia para permanecer dentro de la empresa y rotar hacia otro empleo, fueron otros de los mecanismos puestos en práctica por este grupo. Esto provoca que, en muchas ocasiones, se repiten las mismas estrategias, lo que trae como consecuencia, reproducir un ciclo que continúa acumulando cargas de violencia.

No declarar la orientación sexual fue otra de las tácticas asumidas por el miedo de exponerse a prácticas de discriminación o perder el empleo. Ante ello, refieren relaciones de pareja inexistentes, lo que provocó estrés ante la tensión de que se descubriera su verdadera identidad. También asumen distanciamiento hacia su colectivo de trabajo y evitan la participación en las actividades de la empresa para no tener que compartir temas de sus vidas íntimas.

Aunque, en menor medida, algunas contaron con redes externas de apoyo social, por lo que afrontaron de forma más asertiva la discriminación, lo cual permitió conocer que el apoyo de la familia y amigos favorece la apropiación de recursos que le permiten afrontar, de una mejor manera, el proceso de discriminación. No obstante, se corroboró que la mayoría de las estrategias asumidas no permiten la agencia de este grupo y son poco efectivas ya que no contribuyen con la ruptura de los ciclos de violencias que se generan. Además, la naturalización de la violencia representó un obstáculo que impide el cese de esta problemática.

La depresión, el estrés, la baja autoestima, la frustración, el dolor de cabeza, los trastornos gastrointestinales, el cansancio, la inapetencia y la pérdida de peso son algunos de los principales malestares a la salud mental y al cuerpo que presentan las mujeres que han sido discriminadas en el trabajo como consecuencia de su orientación sexual. Se identificó que a mayores niveles de discriminación afloran

menores manifestaciones de bienestar, lo que repercute de forma negativa en los procesos de trabajo, en cuanto al desarrollo empresarial.

El análisis de la experiencia de las mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral, en Querétaro, brindó la oportunidad de conocer que dentro del colectivo LGBTIQ+ el grupo de mujeres lesbianas se encuentra invisibilizado, sometido laboralmente a una cultura machista, que vigila sistemáticamente cualquier expresión de género no heteronormada y lo expone a una violencia que le acarrea dificultades para su desarrollo laboral.

El principal aporte teórico de la tesis consistió en la posibilidad de rescatar las obras de reconocidos autores como Goffman (1963), Foucault (1983), Lamas (1996) y Butler (2006), y poder aplicarlas como herramienta teórica a los estudios laborales, con el objetivo de construir un conocimiento epistemológico aplicado a la Psicología Laboral, que sostiene y explica, con fundamento teórico y metodológico, la discriminación laboral del grupo de mujeres que participaron en la investigación.

En este caso, las afirmaciones realizadas por Goffman (1963) sostuvieron el análisis del objeto de estudio cuando el autor se refiere al “estigma” que sufren los individuos por ser portadores de algún elemento desacreditador, en este caso, las mujeres, por su condición de lesbianas, que usan una “máscara” para evitarlo. Estos enunciados explican por qué muchas veces no hacen pública su orientación sexual. Esta teoría funge como eje de interpretación y sostiene la explicación del rechazo laboral por motivos de orientación sexual y expresión de género como señala Lamas (1996), al describir que esta categoría representa un orden binario de oposición y desigualdad social. También lo reafirma Butler (2006), al consignar que el género regula a través de normas la expresión de lo masculino y lo femenino desde una reproducción simétrica (hombre/mujer). Estas cuestiones se expresan de forma muy clara en el contexto laboral cuando las mujeres lesbianas no reproducen los patrones de feminidad esperados por la institución, lo cual también se explica a través de la teoría de Foucault (1983), que señala el control que sobre el cuerpo ejercen las estructuras sociales y la sanción impuesta ante alguna expresión de

desobediencia. En este sentido, se puede hablar de la discriminación laboral de mujeres lesbianas al no responder a un “heterosexismo deseado”.

La reproducción de los mandatos de género, desde una construcción binaria, no otorga otro tipo de posibilidad de expresión, quien no se ubique en el extremo de lo masculino o lo femenino asume la posibilidad de sufrir exclusión. En este caso, la expresión de género trasciende a la orientación sexual, siendo el principal oponente del sistema patriarcal. Existe, además, un control de los cuerpos y persiste la idea de lo heterosexual como una estrategia de poder.

La presente investigación dio cuentas de la existencia de un contexto laboral, que solo privilegia a los individuos heterosexuales, contruidos a partir de una ideología que otorga formas de actuar bajo una norma que condiciona el deber ser de los trabajadores, lo que causa malestar emocional, físico y afecta el proceso laboral.

En el caso de Querétaro existe un agravante que lo constituye el espacio ante la presencia de la derecha católica y los mandatos patriarcales existentes, sobre todo, en ambientes como la familia y, por supuesto, el trabajo. En ese sentido, la mujer lesbiana se enfrenta con valentía a las instituciones y al colectivo a su alrededor, que desde la sociedad la reprime o, por el contrario, decide seguir viviendo en secreto.

Por lo tanto, a partir del análisis de la experiencia del grupo de mujeres que integró esta investigación, resulta esencial comprender toda la vulnerabilidad a la que están expuestas, así como los daños presentes en su salud física y psicológica, por lo que se propone:

Que se garanticen políticas de inclusión de la comunidad LGBTIQ+ y a mujeres lesbianas en particular, y se creen espacios laborales amigables que favorezcan la libre expresión de la sexualidad sin temor al rechazo.

Que se adopte y garantice el cumplimiento de estrategias en las organizaciones como parte de una cultura laboral de cero tolerancias ante la discriminación, como contar con buzón de quejas o sugerencias, un departamento de atención a la violencia de género o un área de atención psicológica.

Es importante que las empresas adopten el cumplimiento de legislaciones que incluyan la protección de sus trabajadores por motivos de orientación sexual y garanticen el desarrollo de programas de capacitación, que contengan temáticas sobre diversidad sexual y no discriminación laboral, para empleadores.

En el contexto académico, se sugiere impulsar el progreso de investigaciones sobre estas temáticas para fomentar, desde las ciencias sociales y otras áreas, una propuesta con basamento científico que contribuya a la visibilización y al reconocimiento de los derechos de las mujeres lesbianas.

Por todo lo anterior, es importante pensar en la construcción de nuevas culturas laborales, que fomenten los principios de inclusividad, donde cada trabajador encuentre en su espacio laboral una oportunidad de realización y sea valorado por la capacidad de brindar nuevas propuestas de emancipación social y profesional, independientemente de su orientación sexual.

Si bien la investigación respondió a la línea de investigación Género, Educación y Trabajo, encargada del abordaje de distintas dificultades laborales vigentes en el actuar de la diversidad de las distintas subjetividades, sería oportuno considerar un punto de partida hacia la apertura a nuevas líneas de investigación que aborden otras formas de relación, en el contexto laboral, entre los seres humanos con sexualidades disidentes. También, es importante enfatizar en que las empresas cumplan con las normas y principios jurídicos para respetar los derechos laborales de cada trabajador.

Referencias Bibliográficas

- Aguiar, J. J. (2019). Discriminación LGBTQ+: voces contemporáneas.
https://www.researchgate.net/profile/Juan-Aguiar-Roman-2/publication/332626776_Discriminacion_LGBTIQ+_Voces_contemporaneas/links/5cc0b857a6fdcc1d49accadf/Discriminacion-LGBTIQ+-Voces-contemporaneas.pdf
- Aguilar, S y Barroso, J (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Pixel-bit*. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/123522>
- Aguilar Y. A., Valdez, J. L. V., Gonzales-Arratia, N. I., y González, S. (2013). Los roles de género de los hombres y las mujeres en el México contemporáneo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 18(2), 207-224.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29228336001.pdf>
- Albert, M. (2007). *La Investigación Cualitativa. Claves Teóricas*. España: Mc Graw Hill.
- Alcaraz, R., y Alcaraz, A. (2008). El derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
<http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/9517>
- Alfarache, A. (2009). Análisis de la invisibilidad en las políticas públicas hacia las lesbianas en México. México, D.F: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Alonso, L. (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En Delgado, J y Gutiérrez, J Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid. Editorial Síntesis. pp. 225-239.
- Álvarez, J. J. (2011). *Sexoterapia Integral*. Mexico: Manual Moderno.
- Ampudia, M.D. (2018). Desarrollo urbano y el rol de los tomadores de decisiones desde la perspectiva de redes y la gestión urbana: el caso de Ciudad Juárez, México. 2005-2015. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. México.
- Anuario Económico Municipal de Querétaro. (2021).
https://municipiodequeretaro.gob.mx/programa-anuario-2021/pdf/AEM2021_ESP.pdf
- Arévalo, M. D. P., Gómez, A. M., Loaiza, J. A. y Botero, C.C. (2011). Estrategias de afrontamiento ante la percepción de discriminación en personas homosexuales.
- Argyle, M. (1992). *Psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. 6ta. Fidas G. Arias Odón.

https://trabajosocialudocpno.files.wordpress.com/2017/07/fidias_g_arias-el_proyecto_de_investigacion_3a3c2b3n_6ta_edicion_3a3c2b3n1.pdf

- Arrow, K. (1973). *Journal of public economics*.
- Arroyo, R. (2005). Enseñanza de la Meta cognición de la composición escrita en contextos Multiculturales. *Educación, Desarrollo y Diversidad*, Vol. 8 (3), 31-50.
- Avia, M., y Vázquez, C. (1998). *Optimismo inteligente: psicología de las emociones positivas*. España: Alianza Editorial.
- Becker, M. (1957). *The economics of discrimination An economic view of racial discrimination*. Chicago.
- Beltrán, P. A. (2018). Estudio sobre las conductas de enmascaramiento de homosexuales de la ciudad de Ibagué en los escenarios de interacción social, familiar y laboral. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1391/1/DEA-spa-2018-Estudio_sobre_las_conductas_de_enmascaramiento_de_homosexuales_de_la_ciudad_de_Ibague
- Berra, E., Maldonado, Muñoz, S. I., Valero, Vega, C. Z., Rodríguez, A. S., y Gómez, G. (2014). Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. *Revista Intercontinental de Psicología y educación*, 16(1), 37-57. https://www.researchgate.net/profile/Sandra-Maldonado-3/publication/292967717_Emociones_estres_y_afrontamiento_en_adolescentes_desde_el_modelo_de_Lazarus_y_Folkman/links/56b2b50208ae56d7b06cd829/Emociones-estres-y-afrontamiento-en-adolescentes-desde-el-modelo-de-Lazarus-y-Folkman.pdf
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Taurus Ediciones, 1991. Pp. 137 -165.
- Boy, M. (2009). Personas LGBTQ+ sujetas: distintas modalidades de una misma violencia. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-062/2116.pdf>
- Brenes, J. A. (2019). Los principios de igualdad y de no discriminación de las personas lesbianas, gays, bisexuales y trans (LGBTIQ+) en las relaciones laborales de Costa Rica. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2019/05/Joselyn-Andrea-Brenes-Morales-Tesis-completa.pdf>
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, México D.F., Universidad Nacional Autónoma de México, Paidós.

- Butler, J. (2006). *Deshacer el género* (pp. 392-392). Barcelona: Paidós.
https://static0planetadelibroscommx.cdnstatics.com/libros_contenido_extra/47/46876_1_Libro_DeshacerElGenero.pdf
- Cabral, B. E., y Samudio, E. O. (2005). El género, una categoría de análisis crítico que nos cuenta otra historia. *Trocadero*, (17), 239-247.
<https://revistas.uca.es/index.php/trocadero/article/view/690>
- Cámara, D. (2020). El papel de la orientación sexual en el bienestar subjetivo de las personas gay, lesbianas y bisexuales. https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/18575/tdcl_20200203.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantú, Z., y Martínez, A. (2023). Lesbofobia en la familia de origen: un desamparo ante la violencia en las lesbianas. *Albores*, 2(2), 21-35.
<https://revistas.uaq.mx/index.php/albores/article/view/750/892>
- Carcedo, A., Chaves, M. J., Lexartza, L., y Sánchez, A. (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica* (No. 994906033402676). International Labour Organization.
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_495184/lang--es/index.htm
- Casas, F. (1996). *Bienestar social. Una introducción psicosocial*. Barcelona: PPU.
- Cass, V.C. (1990). *The implications of homosexuality identity formation for Kinsey model and scale of sexual preference*. In D.P.McWither, S.A. Sandersy J.M.
- Castañeda M. (1999). *La experiencia homosexual*. México DF: Paidós.
- Castells, M. (2004). *La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura. Vol. 2. El poder de la identidad* (5a ed.). México, D.F.: Siglo XXI.
- Castillo, J. y Prieto, C. (1990). *Condiciones De Trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*, Madrid: CIS.
- Castro, J.F. (2001). Discriminación en las relaciones laborales. *Boletín dirección del trabajo*, 146, 7-19. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-65173_recurso_1.pdf
- Castro, M. (2014). Estrategia para la integración social de las personas transexuales en el contexto actual de la sociedad cubana. <http://tesis.sld.cu/FileStorage/000011-40C2-mariela.pdf>
- Cea D'Ancona, M. A. (2001). Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social. <https://apunteca.usal.edu.ar/id/eprint/1606/>

- Chávez, J. A. (2017). La construcción de las políticas públicas LGBTIQ+ y su aproximación al estado de Bienestar Social. *Ixaya. Revista Universitaria de Desarrollo Social*, (13), 144-158. <http://revistaixaya.cucsh.udg.mx/index.php/ixa/article/view/7103/6211>
- Cobo, R. (2005). El género en las ciencias sociales. *Cuadernos de trabajo social*, 18, 249-258. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/CUTS0505110249A/7595>
- Colás, P. (2007). La construcción de la identidad de género: enfoques teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 151-166. <https://revistas.um.es/rie/article/view/96661/92871>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de Resultados*.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. USA: SAGE.
- Curiel, O. (2014). Construyendo metodologías feministas desde el feminismo decolonial. *Otras formas de (re) conocer*. en Mendia Azkue, Irantzu et. al., *Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*. Seminario Interdisciplinar de Metodología de Recerca Feminista, Universidad del País Vasco, España. (p. 45-60). http://www.ceipaz.org/images/contenido/Otras_formas_de_reconocer.pdf#page=47
- De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo. La experiencia vivida*, 2.
- Del Cerro, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/?sequence=1>
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n49/v12n49a3.pdf>
- Díaz, D., Fuentes, L., Romero, Y., y Suárez, G. (2017). Programa de Psicoeducación sexual en espacios laborales nacionales. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15133/1/Programa%20psicoeducaci%c3%b3n%20sexual%20en%20espacios%20laborales%20nacionales.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2003). Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, México. Última reforma publicada DOF 20/03/2014
- Diener, E. (1994). El bienestar subjetivo. *Intervención psicosocial*, 3(8), 63-113
- Diez, J. (2011). La trayectoria política del movimiento Lésbico-Gay en México. *Estudios Sociológicos*, 687-712. <https://www.jstor.org/stable/23043410>

- Donaduzzi, D. S. D., Colomé Beck, C. L., Heck Weiller, T., Nunes da Silva Fernandes, M., y Viero, V. (2015). Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. *Index de enfermería*, 24(1-2), 71-75.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1132-12962015000100016
- Drydakis, N. (2019). Orientación sexual y resultados del mercado laboral. *IZA World of Labor*. <https://wol.iza.org/articles/sexual-orientation-and-labor-market-outcomes/lang/es>
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (2021).
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie_2021_05.pdf
- Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género. (2021). Comunicado de prensa número 340/22.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endiseq/Resul_Endiseq21.pdf
- Espinosa, P., Hernández, H., López, R., y Lozano, S. (2018). Muestreo de bola de nieve. *Departamento de Probabilidad y Estadística UNAM*, 2-12.
- Espinosa, Y. (2016). De por qué es necesario un feminismo descolonial: diferenciación, dominación constitutiva de la modernidad occidental y el fin de la política de identidad. *Solar: revista de filosofía iberoamericana*, 12(1), 141-171.
<http://revistasolar.org/wp-content/uploads/2017/07/9-De-por-qu%C3%A9-es-necesario-un-feminismo-descolonial...Yuderkys-Espinosa-Mi%C3%B1oso.pdf>
- Estudio sobre las causas de la invisibilidad y la doble discriminación que sufre el colectivo de lesbianas en la Comunidad de Madrid. (2019). Asociación Transexualia.
https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/estudio_lebianas.pdf
- Falquet, J. (2006). *De la cama a la calle: perspectivas teóricas lésbico feministas*. Brecha Lésbica-Ediciones Antropos. <http://www.bdigital.unal.edu.co/39860/>
- Falú, A. (2006). "Lesbianas y discriminación laboral en América Latina": Con énfasis especial en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México. Segunda edición. Red Nosotras LBT.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/52842/lesbianasydiscriminacionlaboralenamericalatina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Fernández, Ana. (2021). *Estrategias de resistencia de las mujeres indígenas frente a las violencias machistas en Lamu, Kenia* (Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide).
- Figari, C. (2010). El movimiento LGBTIQ+ en América Latina: institucionalizaciones oblicuas. Movilizaciones, protestas e identidades colectivas en la Argentina del bicentenario, Buenos Aires, Nueva Trilce, 227.
www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos-personas-lgtbi/EI%20movimiento%20LGBTIQ+%20en%20América%20Latina.%20institucionalizaciones%20oblicuas%20-%20Carlos%20Figari.pdf
- Foucault, M. (1983). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo XXI.
- Frayne, D. (2015). *El rechazo del trabajo* Madrid, España: Ediciones Akal.
- Frómata, O y Ponce, T.M. (2014). *Salud sexual y desarrollo de la sexualidad de mujeres lesbianas, en edad adulta*. Revista Sexología y Sociedad, 19(2).
<http://revsexologiaysociedad.sld.cu/index.php/sexologiaysociedad/article/view/190>
- Fuentes, A. (2012). *Cronopias segundo rigidez, blandiendo libertad. Una historia de visibilidad a través de algunas protagonistas del movimiento lésbico en México, 1977-1997* (Tesis doctoral inédita). Escuela Nacional de Antropología e Historia, Ciudad de México.
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), 201-229.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010
- García, I. (2006). El método cualitativo aplicado a la investigación medioambiental. En Camarero, L. (coord.) *Medio Ambiente y Sociedad. Elementos de explicación sociológica* (pp. 173-213). Thomson.
- García, M. (2019). La injuria lesbiana: violencias vividas por mujeres lesbianas en la sociedad queretana.
https://www.academia.edu/39856586/La_Injuria_Lesbiana_violencias_vividas_por_mujeres_lesbianas_en_la_sociedad_queretana
- García, M. A. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de psicología*, (6), 18-39.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/281674.pdf>
- García, M. M., y Mateo, I. (2000). El grupo focal como técnica de investigación cualitativa en salud: diseño y puesta en práctica. *Aten Primaria*, 25, 181-186.

<http://www.unidaddocentemfyclaspalmas.org.es/resources/5+Aten+Primaria+2000.+Grupo+Focal+Dise%C3%B1o+y+Practica.pdf>

- García, P. (2005): Identidad de género: modelos explicativos». *Escritos de Psicología*, 7, pp. 71-81. <https://www.redalyc.org/pdf/2710/271020873007.pdf>
- Goffman, E. (1963). *Estigma: la identidad deteriorada*. Amorrortu Editores: Buenos Aires – Madrid.
- Goffman, E. (1981), “La presentación de la persona en la vida cotidiana”. Buenos Aires. Editorial Amorrortu
- Gómez, A. P. (2016). Voces desde el armario... prejuicios y discriminaciones hacia personas LGBTIQ+ en el Salvador. *Revista EPOS*, 7(2), 4-26. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epos/v7n2/02.pdf>
- González, O. (2018). Análisis de la narrativa audiovisual de los Youtubers y su impacto en los jóvenes colombianos. https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16794/TD_GONZALEZ_GOMEZ_Orlando.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gualle, C. D. (2021). Análisis económico de la discriminación laboral por identidad de género y orientación sexual (Bachelor's thesis). <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11201/2/02%20IEF%20268%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Guía para la acción pública contra la homofobia. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2012). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14831/EG_gap-homofobia.pdf
- Gutiérrez, J. L. (2005). El CONAPRED y la lucha contra la discriminación en México. *El Cotidiano*, (134), 12-22. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513403.pdf>
- Guerra, J. A. (2016). La visibilidad de la violencia de género en las sociedades avanzadas: una resistencia del modelo patriarcal a la cultura de la información (volumen I). http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencPolSocJaguerra/Guerra_Verdeja_JoseAntonio_nueva_version.pdf
- Guerrero, S. M., Patarroyo, D. A., Uribe, C. A., y Valle, S. M. (2021). Estrategias de afrontamiento frente a la discriminación, que contribuyen con la resiliencia de adultos LGBTIQ+, en edades entre los 28 a 36 años en Bogotá Colombia. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3001/RESILIENCIA%20EN%20COMUNIDAD%20LGBTIQ+.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

- Gutiérrez, A. K., Fierro, L. C., y Angarita, A. M. (2021). Políticas públicas latinoamericanas en la comunidad LGBTIQ (Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans, Intersexuales, Queer): Revisión documental. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(1).
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/629/593>
- Guzmán, F. (2004). Inequidad por género en el sector terciario.
<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/reseconinforma/pdfs/324/10Florida.pdf>
- Hall, R. (2017). Ética de la investigación social. *Universidad Autónoma de Querétaro- Comisión Nacional de Bioética*, 55-74.
https://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/publicaciones/memorias/libro_final_formacion.pdf
- Hawkesworth, M. (1997). Confounding gender. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 22(3), 649-685. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/495188>
- Hernández, G. (2012). *Identidades en varones no-heterosexuales performance de género y masculinidad hegemónica* (Tesis de Maestría).
<http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1708/1/RI000990.pdf>
- Herrera, F. (2007). Construcción de la identidad lésbica en Santiago de Chile. *Universum (Talca)*, 22(2), 151-163. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200010&script=sci_arttext
- Herrera, E., y Hernández, S. F. (2019). Discriminación y exclusión laboral en población LGBTIQ+i en Bogotá.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/handle/20.500.12010/7691>
- Hooks, B. (2004). Choosing the Margin. As a Space of Radical Openess. En S. Harding (Ed.). *The Feminist Standpoint Theory reader*. New York- London: Routledge.
- Husserl, E. (1998). *Invitación a la fenomenología*. Barcelona: Paidós.
- Jaramillo, J., y Restrepo, J. E. (2018). Padres y madres homosexuales y bisexuales en Colombia. Experiencias de discriminación y estrategias de afrontamiento.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6790331>
- Jenkins, R. (2008). *Social identity* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Jiménez, A. (2020). La Marcha del Orgullo LGBTIQ+ de Ciudad de México. *Perspectivas Revista de Ciencias Sociales*, (1), 29-46.
<https://perspectivasrcs.unr.edu.ar/index.php/PRCS/article/view/240/141>

- Jiménez, J. A., y Morales, M. D. (2021). Feminismo y masculinidades: Transformación política y existencial en la narrativa de hombres activistas antipatriarcales. *Psicoperspectivas*, 20(1), 117-128.
<https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v20n1/0718-6924-psicop-20-01-117.pdf>
- Jiménez, J. J., Cardona, M., y Sánchez, M. D. P. (2017). Discriminación y exclusión laboral en la comunidad LGBTIQ+: un estudio de caso en la localidad de chapinero, Bogotá Colombia. *Papeles de población*, 23(93), 231-267.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-74252017000300231&script=sci_arttext
- Karam, T. (2005). Una introducción al estudio del discurso y al análisis del discurso. *Global Media Journal México*, 2(3), 0. <https://www.redalyc.org/pdf/687/68720305.pdf>
- Kozak, G. (2011). Estudio de las representaciones del sujeto mujer lesbiana. *Mujeres Diversas. Miradas Feministas*, 157. <http://www.fundacionarcoiris.org.mx/wp-content/uploads/2011/02/MUJERESDIVERSASMIRADASFEMINISTAS.pdf#page=157>
- Lanconi, L. (2019). Informe Regional 2018 del Centro de Documentación y Situación Trans de Latinoamérica y el Caribe. Buenos Aires.
https://issuu.com/redlactrans/docs/informe_cedostalc_2018_regional_-_b
- Lagarde, M. (1998). Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas. En Cámara, P. (Coord.). *Educación para la paz y los derechos humanos. Distintas miradas*. pp. 71-106. México: Asociación Mexicana para las Naciones Unidas.
- Lamas, M. (comp.), (1996). El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. México: Puegporrúa.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer
- Ley Federal del Trabajo (1970). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Locallis, A. (2008). *Diagnóstico de la discriminación en el estado de Querétaro*. informe E-21-2008, CONAPRED.
<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/CONAPRED/conapred05.pdf>
- Londoño, N. H., Henao, G.C., Puerta, I.C., Posada, S., Arango, D. y Aguirre, D. C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *Universitas Psychological*, 5(2), 327-350.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672006000200010&script=sci_abstract&tlng=en

- López, I. (2014). La discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral de la administración pública federal en México. *amicus curiae. segunda época*, 1(2).
<http://revistas.unam.mx/index.php/amicus/article/view/47472>
- López, J. A. (2017). Los derechos LGBT en México: Acción colectiva a nivel subnacional. *European Review of Latin American and Caribbean Studies/Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, (104), 69-88.
- Lozada, M. A., y Aragón, L. X., (2021). Estrategias de afrontamiento frente a la exclusión social en personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+ diagnosticadas con VIH SIDA positivo (Trabajo de grado Psicología). Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología, Ibagué.
<http://bibliotecadigital.usb.edu.co/handle/10819/8085>
- Lozano, I. (2017). Efectos de la homofobia internalizada en la salud mental y sexual de hombres gay de la Ciudad de México. *Género y Salud en Cifras*, 14(3), 32-45.
http://cneqsr.salud.gob.mx/contenidos/descargas/GySenC/Volumen14_3/04_Efectos_de_la_homofobia.pdf
- Lozano, I., Cruz del Castillo, C y Padilla. (2018). homofobia internalizada, discriminación, violencia y salud mental de mujeres lesbianas y bisexuales.
https://www.researchgate.net/publication/327919764_Homofobia_internalizada_discriminacion_violencia_y_salud_mental_de_mujeres_lesbianas_y_bisexuales
- Lozano, I., y Salinas, F. (2016). Conociendo Nuestra Diversidad: Discriminación, sexualidad, derechos, salud, familia y homofobia en la comunidad LGBTIQ+TTI. Ciudad de México: ActúaDF; 2016.
- Lucca, N y Berríos, R. (2013). Investigación cualitativa: Una perspectiva transdisciplinaria. Cataño, PR: Ediciones SM.
- Lugones, M. (2008). Colonialidad y género. *Tabula rasa*, (9), 73-102.
<http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n9/n9a06.pdf>
- Macías, G. F. (2018). Metodología para la investigación cualitativa fenomenológica y/o hermenéutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial un enfoque comprensivo del ser*, 17.

https://www.researchgate.net/publication/329130473_Metodologia_para_la_Investigacion_Cualitativa_Fenomenologica_yo_Hermeneutica_Palabras_claves_Metodologia_para_la_Investigacion_Cualitativa_Fenomenologica_yo_Hermeneutica

Macías, M. A., Madariaga Orozco, C., Valle Amarís, M. y Zambrano, J. (2013). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(01), 123-145.

<https://www.redalyc.org/pdf/213/21328600007.pdf>

Matus, G. y Molina, F. (2006): Metodología Cualitativa: un aporte de la Sociología para Investigar en Bibliotecología. Playa Ancha (Valparaíso, Chile).

Mendoza, I. (2014). Discriminación Laboral de las Lesbianas y su Nexo con la Migración.

<http://www.cattrachas.org/images/archivos/Cattrachas/123-3Discriminacionlaboraldelaslesbianasysunexoconlamigracion.pdf>

Mejía, J., e Iglesia, M. (2010). Comunidad LGBTIQ+: Historia y reconocimientos jurídicos. *Justicia*, 15(17).

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/618/606>

Montalvo, J. (2020). Metamorfosis del mundo del trabajo. Caso México. *Anuario jurídico y económico escurialense*, (53), 165-180.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7450113.pdf>

Moreno-Jiménez, B., y Garrosa, E. (2013). Salud laboral. Factores y riesgos psicosociales. En B. Moreno-Jimenez, E. Garrosa (Ed.), *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral* (pp. 31-46). Madrid, España: Ediciones Piramide.

Moreno, J. (2017) La lucha contra la discriminación por motivo de orientación sexual en el ámbito del derecho europeo. <https://zaguan.unizar.es/record/62300?ln=es>

Moreno, M. A., Torres, N., Martínez, K. V., Martínez, K. G., y Vesga, J. J. (2018). Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Revista Salud y Administración*, 5(14), 59-67.

<https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/24/20>

Morgan, D. L., y Krueger, R. A. (1998). *Developing Questions for Focus Groups*. SAGE.

Moyano, E., Castillo, R., y Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em estudo*, 13, 693-701.

<https://www.scielo.br/j/pe/a/7ybj8ksR3Fy6xXtt34fQQqH/abstract/?lang=es>

Nava, J. (2001). Pocos cambios desde la época prehispánica. Anclan a las mujeres religión, temor y miseria. Cimacnoticias.

<http://www.cimacnoticias.com/noticias/03may/03051301.html>

- Nazareno, F. (2015). Chicana, lesbiana y queer: Gloria Anzaldúa como pionera y precursora de la teoría queer. *Cuadernos de literatura del Caribe e Hispanoamerica*, (22), 37-51. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10261/pr.10261.pdf
- Negro, M. N. (2010). Orientación sexual, identidad y expresión de género en el Sistema Interamericano. *Agenda internacional*, 17(28), 153-175. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6302487.pdf>
- Ocsa, C. M., y Huayra, Y. P. (2017). Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la Empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017. <http://190.119.145.154/handle/UNSA/5752>
- Okuda, M., y Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(1), 118-124. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n1/v34n1a08.pdf>
- Olvera, J. E. (2020). Diversificando familias LGTBTTI en la ciudad de Querétaro: una propuesta desde la democratización familiar. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2532>
- Organización Mundial de la Salud. (2006). Defining sexual health. Report of a technical consultation on sexual health. 28-31, Ginebra, Suiza. OMS. <https://www.who.int/teams/sexual-and-reproductive-health-and-research/key-areas-of-work/sexual-health/defining-sexual-health>
- Orozco, J. C. (2018). El Marco Metodológico en la investigación cualitativa. Experiencia de un trabajo de tesis doctoral. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, (27), 25-37. <https://www.lamjol.info/index.php/FAREM/article/view/7055/6658>
- Ortega, J. (2017). Sexualidades disidentes en el trabajo. Sociabilidad de gays y lesbianas en el sector de enfermería. [https://www.researchgate.net/publication/321314800 Sexualidades disidentes en el trabajo Sociabilidad de gays y lesbianas en el sector de enfermeria](https://www.researchgate.net/publication/321314800_Sexualidades_disidentes_en_el_trabajo_Sociabilidad_de_gays_y_lesbianas_en_el_sector_de_enfermeria)
- Ortiz, H. D., Álvarez, E. M., y Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 277-291. <https://www.redalyc.org/journal/4776/477653290005/movil/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género*. Suiza.

- Organización Internacional del Trabajo. (1958). C111-Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Oyhantcabal, L. M. (2021). Los aportes de los feminismos decolonial y latinoamericano. *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 20, 97-115.
<https://idus.us.es/handle/11441/125529>
- Phelps, E. (1972). *The statistical Theory of racism and sexim*. The american economic review.
- Pérez, A., Correa, G., y Castañeda, W. (2013). Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión. *Corporación Caribe Afirmativo ENS, Escuela Nacional Sindical: Medellín*.
http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/ens/20140506064520/Raros_y_oficios.pdf
- Pérez, L. (2018). Expresiones de violencia en relaciones de parejas de mujeres lesbianas en la ciudad de Santa Clara. Tesis de Diploma. Universidad Central Martha Abreu de las Villas, Cuba.
- Piña, J. A. (2009). Los pecados originales en la propuesta transaccional sobre estrés y afrontamiento de Lazarus y Folkman. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 193-209. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214114.pdf>
- Ponce, A. P., y Hernández, H. (2021). Tensiones respecto a la Educación Sexual Integral de las infancias en tiempos de pandemia.
https://www.academia.edu/download/67961694/Violencia_y_genero_en_tiempos_de_pandemia_1.pdf
- Powell, Walter y DiMaggio, J. Paul. (1999). Retorno a la jaula de hierro. El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales, en Powell, Walter y Paul J. Dimaggio (comps), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Fondo de Cultura Económica, México, pp. 104-125.
- Ryff, C.D. y Keyes, C.L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Reyes, L. M., Riascos, J. K., y Sandoval, D. M. (2019). Experiencias de discriminación y exclusión laboral en cuatro casos de personas homosexuales y bisexuales de la ciudad de Cali; y la influencia en el desarrollo de sus proyectos de vida.
<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1738>

- René, R. (2014). Se podrían evitar muchas muertes: discriminación, estigma y violencia contra minorías sexuales en México. *Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)*, (16), 86-120. <https://www.scielo.br/pdf/sexs/n16/n16a06.pdf>
- Revista América Economía. (2016). La orientación sexual marca la diferencia salarial en las empresas. <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/la-orientacion-sexualmarca-la-diferencia-salarial-en-las-empresas>
- Reyes, L. M., Riascos Riascos, J. K., y Sandoval, D. M. (2019). Experiencias de discriminación y exclusión laboral en cuatro casos de personas homosexuales y bisexuales de la ciudad de Cali; y la influencia en el desarrollo de sus proyectos de vida. <https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/1738>
- Rich, A. (1996). Heterosexualidad obligatoria y existencia lesbiana. *DUODA: estudis de la diferència sexual*, 15-48. <https://www.raco.cat/index.php/DUODA/article/download/62008/90505>
- Rincón, G. (2005). Rasgos y retos de la lucha contra la discriminación en México. *El Cotidiano*, (134), 7-11. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513402.pdf>
- Rodríguez, E., y Silva, L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y política pública*, 18(1), 149-178. <http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v18n1/v18n1a5.pdf>
- Rodríguez-Oreggia, E. y Silva, L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estado para México. *Gestión y Política Pública*, 18(1), 149-178.
- Rodríguez, J. (2006). Un marco teórico para la discriminación. <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/947/1/CONAPRED-035.pdf>
- Rojas, M. (2007). Life Satisfaction and Satisfaction in Domains of Life: Is it a Simple or a Simplified Relationship? *Journal of Happiness Studies* 7(4): 467-497.
- Rojas, R. (2013). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés Editores.
- Rubin, Gayle. (1975). The traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex, en Rayna Reiter (Comp.), *Toward an Anthropology of Women*, Monthly Review Press, Nueva York.
- Sabino, C. A. (1986). El proceso de investigación (Caracas: Panapo). Reedición argentina (Buenos Aires: Humanitas, 1993).
- Salazar, M. D. C. (2019). Determinar la influencia de la discriminación sexual respecto a la inserción laboral de personas homosexuales y el nivel de afectación en el derecho a la igualdad en la municipalidad provincial de San Martín-Tarapoto en el año 2014.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30464/Salazar%20_V MC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Saldívar, A., Díaz, R., Reyes, N. E., Armenta, C., López, F., Moreno, M., ... y Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales. *Acta de investigación psicológica*, 5(3), 2124-2147. <http://www.scielo.org.mx/pdf/aip/v5n3/2007-4719-aip-5-03-2124.pdf>
- Salgado, J. (2013). *Manual de formación en género y derechos humanos*. Quito: Corporación Editora Nacional, CEN; Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7183/1/Salgado%20J-Manual%20de%20formacion%20en%20genero.pdf>
- Salinas, J. (2018). Valoración de la supervisión en doctorados internacionales online por personal director de tesis y estudiantes. *Revista Electrónica Educare*, 22(1), 59-81. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v22n1/1409-4258-ree-22-01-59.pdf>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., y Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGRAW-HILL
- Sayago, S. 2014. El análisis del discurso como técnica de investigación cualitativa y cuantitativa en las ciencias sociales *Cinta Moebio* 49: 1-10 www.moebio.uchile.cl/49/sayago.html.
- Scott, J. (1986), "Gender: a Useful Category of Historical Analysis", *American Historical Review*, núm. 91, pp. 1053-1075.
- Segato, R. (2003): La argamasa jerárquica: violencia moral, reproducción del mundo y la eficacia simbólica del derecho, en *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*, Prometeo, Buenos Aires.
- Segato, R. (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros.
- Serrano, J. (2011). *El sector servicios en la economía global: transformaciones y consecuencias*. Madrid.
- Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. (s.f). La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. https://www.ilo.org/gender/WCMS_380831/lang--es/index.htm
- Severo TP, Fonseca AD, Gomes VLO. (2007). Grupo focal como técnica de coleta de dados na pesquisa em enfermagem. *REME rev. min. enferm*; 2(3): 297-302.

- Short, L. (2007). Lesbian mothers living well in the context of heterosexism and discrimination: Resources, strategies and legislative change. *Feminism y Psychology*, 17 (1), 57-74. <https://doi.org/10.1177%2F0959353507072912>
- Socorro, J. Y. y Luján, I. (2014). Conflictos en familias homoparentales y posibilidades de la mediación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 6(1), 183-190. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851790021.pdf>
- Sosa, M. A., Espinosa, M. D. R., y Can, A. (2020). Discriminación y estigma en el campo laboral de Campeche. *RELIGACIÓN. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(25), 324-335. <https://www.redalyc.org/journal/6437/643769231025/643769231025.pdf>
- Stiglitz, J. (1973). *Approaches to the economics of discrimination*. The American Economic Review.
- Strand, S. y Belfrage, H. (2005). Gender Differences in Psychopathy in a Swedish Offender Sample. *Behavioral Sciences and the Law*, 23, pp.837-850.
- Suárez, B. (2004). De cómo la teoría lesbiana modificó a la teoría feminista (y viceversa). *Universidad de Vigo*. http://pmayobre.webs.uvigo.es/pc/profesorado_11.htm
- Tejeda, G., y Burgos, B. (2020). Influencia del empleo en el bienestar subjetivo de las personas en México. *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, 41(163), 58-81. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rz/v41n163/2448-7554-rz-41-163-58.pdf>
- Temkin, B y Martínez, E. (2018) Bienestar subjetivo y empleo en México. En *Bienestar subjetivo en México*, ed. Instituto de Investigaciones Sociales, 195-218. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Torres, J. (2013). *La construcción del significado en torno al ser docente en maestros gay en el nivel universitario*. https://www.academia.edu/38781220/La_construcci%C3%B3n_del_significado_en_torno_al_ser_docente_en_maestros_gay_en_el_nivel_universitario_COMIE_2013
- Troiden, R. (1989). The formation of homosexual identities. *Journal of Homosexuality*, 17 (1-2), 43-73.
- Trujillo, M., y Contreras, P. (2020). Epistemologías feministas: Reflexiones desde el feminismo decolonial y la perspectiva interseccional en las ciencias sociales. *Sociedad Hoy*, (27), 6-23. https://revistas.udec.cl/index.php/sociedad_hoy/article/view/5321/5071
- Unidad del Servicio Nacional del Empleo. (2019).

<https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Queretaro.pdf>

- Urbiola, A. E. (2017). Reorientación económica en Querétaro: hacia un diagnóstico organizacional. En expresiones del trabajo en Querétaro, 13.
- Valadez, R.C., Arteaga, A. I., y Mexicano, L.A. (2019). Percepción de la discriminación laboral en un municipio del estado de Guanajuato.
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiv/docs/9.04.pdf>
- Van Dijk, T. (2003). La multidisciplinariedad del análisis crítico del discurso: un alegato a favor de la diversidad en Wodak y I Meyer, Métodos de análisis crítico del discurso. Barcelona: Gedisa, 2003., pp. 143-177.
<https://planificacionalainvestigacion.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/05/anc3a1lisis-critico-del-discurso-1.pdf>
- Vasallo, N. (2004). El género: un análisis de la “naturalización” de las desigualdades. *Colectivo de autores. Heterogeneidad social en la Cuba actual Centros de Estudio y Bienestar Humano. Universidad de La Habana, Cuba.*
- Vásquez, C. (2018). El bienestar subjetivo de los LGB (lesbianas, gays y bisexuales) en la Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo 2016.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12341/CAROLINA%20VASQUEZ%20CAMPOVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vázquez, C. (2019). El clóset laboral: trabajo y visibilización Lesbiana.
<https://www.elmostrador.cl/braga/2019/03/01/el-closet-laboral-trabajo-y-visibilizacion-lesbiana/>
- Vázquez, J. C., y Arredondo, F. (2021). La inclusión laboral. Un compromiso pendiente hacia la comunidad LGBTIQ++. *Revista Universitaria Del Caribe*, 26(01), 53–61.
<https://doi.org/10.5377/ruc.v26i01.1187>
- Vázquez, V. (2008). Las contribuciones del feminismo poscolonial a los estudios de género: interseccionalidad, racismo y mujeres subalternas. *Revista Perfiles de la Cultura Cubana. Habana*, 2012, 1-20. <http://www.caladona.org/grups/uploads/2013/04/las-contribuciones-del-feminismo-poscolonial-a-los-estudios-de-genero.doc>
- Vega, N. A. (2018). El movimiento social a favor de los derechos de las disidencias sexuales en Querétaro: recuento histórico, análisis crítico y perspectivas futuras.
<https://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/1024/1/RI004126.pdf>
- Vela, E. (2017). La discriminación en el empleo en México.

<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3854/completo%20Discriminacion-08-12-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Weber, M. (2009). *From Max Weber: essays in sociology*. Routledge.

Yépez, H. R. (2018). *Análisis de los factores que contribuyen a una baja inserción en el mercado laboral de las personas con otra orientación sexual, en la ciudad de Guayaquil* (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas).

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduq/29021/1/TRABAJO%20FINAL%20Y%c3%89PEZ%20CARRASCO%20HANK%20RONNY.pdf>

Zaro, M. J. (1999). La identidad de género. *Revista de psicoterapia*, 10(40), 5-22.

<https://revistadepsicoterapia.com/index.php/rdp/article/view/791/702>

Anexos

Anexo 1

Entrada a la entrevista semiestructurada donde se incluye el **Consentimiento Informado**¹

Sobre el nombre de la investigación: “Discriminación de mujeres lesbianas en los espacios laborales”.

Sobre la acreditación: Mi nombre es Omar Frómeta Rodríguez. He solicitado entrevista con usted porque estoy desarrollando una investigación en la Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Psicología y Educación.

Sobre el objetivo: El propósito de la investigación es analizar la experiencia de las mujeres lesbianas que sufren discriminación laboral, en Querétaro. Su participación en el estudio no implica costo alguno, así como tampoco recibirá ningún pago por ello. Si lo solicita, se le entregará un informe con los resultados obtenidos una vez finalizada la investigación

Sobre el criterio de selección del participante: pretendo conocer las condiciones laborales en las que trabaja, los tipos de discriminación que ha sufrido, cómo ha afrontado estas prácticas de violencia y la percepción que tiene sobre su bienestar a causa de la discriminación sufrida.

Explicación del procedimiento: Su participación en esta investigación no involucra ningún daño o peligro para su salud física o mental y es voluntaria. Deseo sostener una conversación con usted para conocer cómo ha vivenciado la discriminación laboral y cómo esta ha influido en su bienestar.

La entrevista será breve, no debe exceder los 30 minutos de duración. Cualquier duda que presente, lo puede manifestar. ¿Estaría de acuerdo en que se grabe la entrevista?

Confidencialidad y manejo de los datos: La información que se recopile en esta entrevista no será compartida con otro sujeto. Solo será utilizada con fines académicos y científicos sin revelar su identidad.

¹ Una copia de esta carta será entregada a cada mujer que sea entrevistada

Aclaraciones y dudas, comunicarse con el Mtro. Omar Frómeta Rodríguez, responsable del Proyecto, al teléfono: 6568198586 o al correo electrónico: omifo85@gmail.com

Recuerde que usted es libre de abandonar la entrevista en el momento que lo desee.

¡Muchas Gracias!

Quedando claro los objetivos del estudio, las garantías de confidencialidad y la aclaración de la información, acepto voluntariamente participar en la investigación, firmo la autorización.

ACTA CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____ trabajadora del sector _____ acepto participar voluntaria y anónimamente en la investigación “Discriminación laboral de mujeres lesbianas”, que realiza el Mtro. Omar Frómeta Rodríguez, estudiante del Doctorado en estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo, en la Universidad Autónoma de Querétaro.

Declaro haber sido informado/a de los objetivos y procedimientos del estudio y del tipo de participación que se me solicita. En relación con ello, acepto participar en una serie de entrevistas que se realizarán durante el transcurso del estudio en mi comunidad.

Declaro además haber sido informado/a que la participación en este estudio no involucra ningún daño o peligro para mi salud física o mental, que es voluntaria y que puedo negarme a colaborar o dejar de participar en cualquier momento sin dar explicaciones o recibir sanción alguna.

Declaro saber que la información entregada será confidencial y anónima. Por último, la información que se obtenga será resguardada en la Universidad Autónoma de Querétaro y solo se utilizará en los trabajos propios de este estudio y con fines de divulgación científica en revistas especializadas.

Este documento se firma en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes.

_____	_____
Nombre del participante y firma	Nombre del investigador y firma
_____	_____

Fecha:

Fecha:

Cualquier pregunta que desee hacer durante el proceso de investigación podrá hacerla a la siguiente persona: Mtro. Omar Frómeta Rodríguez, al teléfono: 6568198586 o al correo electrónico: omifo85@gmail.com

Si Ud. siente que en este estudio se han vulnerado sus derechos podrá contactarse con el presidente del Comité de Bioética de la Universidad Autónoma de Querétaro teléfono 01442 1921200 ext.3247, Correo electrónico: ceiuq@gmail.com.

Anexo 2: Guía de entrevista semiestructurada dirigida a mujeres lesbianas, que sufren discriminación laboral.

Ítems para ser explorados

I. Aspectos biográficos

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Cuál fue su último grado escolar cursado?
3. ¿Cuál es su profesión?
4. ¿En qué ocupación se desempeña?
5. ¿Cómo usted considera su situación económica?
6. ¿Pertenece a algún grupo étnico?
7. ¿Profesa alguna religión?
8. ¿Tiene hijos? De responder afirmativamente ¿Cuántos tiene?

II. Condiciones de trabajo

¿Puede describir las condiciones de trabajo en las que realiza sus actividades laborales?

¿Usted considera que labora en iguales condiciones de trabajo que sus compañeros heterosexuales?

¿Cómo son sus relaciones laborales con su jefe?

¿Cómo son sus relaciones con sus compañeros de trabajo?

¿Cómo expresas tu género?

III. Principales expresiones de discriminación

Teniendo en cuenta las situaciones de discriminación que ha vivenciado, ¿podría describirlas?

¿La discriminación que ha sufrido ha tenido algún efecto en su bienestar?

IV. Estilos de afrontamiento y estrategias de manejo.

¿Cómo ha reaccionado cuando ha sufrido alguna situación de discriminación?

¿Ha solicitado algún tipo de ayuda personal o institucional, ante algún episodio de discriminación?

V. Bienestar subjetivo

¿Ha sido víctima de acoso sexual por sus superiores o algún otro compañero de trabajo?

¿Cómo percibe su bienestar a partir de la discriminación que ha sufrido?

¿Qué opina sobre el estado de bienestar de las mujeres lesbianas que sufren discriminación en el ámbito laboral?

Anexo 3: Red de códigos y citas.

