



# Familias LGTBI+ encabezadas por mujeres

www.felgtbi.org



## FELGTBI+

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,  
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más



VNiVERSiDAD  
D SALAMANCA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO  
Y AGENDA 2030



FOR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

**Equipo de Investigación:**

**Kerman Calvo\*, María Rodríguez\*\*, Mónica Otaola\*, Marta Gutiérrez\* y  
Beatriz González de Garay\*.**

**\*Universidad de Salamanca**

**\*\* FELGTBI+**

-----

## Contenido

1. Introducción .....	4
2. Metodología, datos, acercamiento del informe.....	7
3. Contexto general: la pervivencia de la desigualdad por motivo de género .....	11
3.1. Diferencias según tasa de actividad .....	12
3.2. Diferencia de renta según género .....	13
3.3. Diferencia según sector de la producción y ocupación .....	14
3.4. Diferencias según liderazgos (techo de cristal).....	16
3.5. Impacto de los cuidados en las estrategias laborales y vitales de las mujeres .....	18
4. Mujeres LB+, empleo y condiciones de vida .....	21
4.1. Caracterización de la población femenina LTB+ según el Mercado de Trabajo.....	23
4.2. Situaciones jurídicas de la familia y cultura de la afectividad .....	24
4.3. Eventualidad (temporalidad e intensidad laboral) .....	27
4.4. El doble techo de cristal .....	29
4.5. Relaciones sociales y familia extensa .....	33
4.6. Modelos de conciliación .....	36
4.7. Algunas conclusiones.....	38
5. Las mujeres lesbianas cabeza de familia .....	40
5.1. La vivencia de la dificultad .....	41
5.2. Las experiencias con el trabajo .....	43
5.3. Unas familias lejanas, pero no desconectadas .....	45
5.4. La democratización de la familia .....	47
5.5. El activismo como refugio.....	49
6. Conclusiones .....	51
7. Referencias.....	53

## 1. Introducción

La **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, tiene como objetivo **desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI)**, erradicando las situaciones de discriminación y asegurando que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. Este objetivo es loable y necesario, ya que la diversidad sexo-genérica sigue exponiendo a las personas LGTBI+ a injusticias y agravios en casi todos los ámbitos de la vida, incluso en países donde se han logrado grandes avances legislativos en favor de la igualdad.

**España es, sin duda, un país referente en los avances legislativos en este ámbito.** La organización ILGA-Europe, por ejemplo, realiza una evaluación comparativa sobre la eliminación de las amenazas a los derechos humanos de las minorías sexuales, a través de un "termómetro" en el que una puntuación del 100% representa un respeto absoluto a estos derechos. España lidera este ranking con una puntuación del 74%, significativamente superior a la de otros países europeos como Italia (24%), Alemania (55%) o Polonia (15%).

**Sin embargo, esta situación de privilegio no elimina las amenazas graves** que, aunque no afectan al estatus legal de las personas LGTBI+, cuestionan su igualdad real frente al resto de la población. Incluso cuando la igualdad formal parece alcanzada, persisten importantes desafíos en el ámbito de la igualdad real o sustantiva. Esto es reconocido en numerosos documentos internacionales, como la "Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025" de la Unión Europea, que señala que, a pesar de los avances legislativos y de las políticas de apoyo, "el hecho de que haya una mayor aceptación social y un mayor apoyo a la igualdad de derechos no siempre se traduce en mejoras claras en la vida de las personas LGBTIQ".

En el contexto español, el informe "Estado del Odio: Estado LGTBI+ 2023" (FELGTBI+, 2023) documenta la vulnerabilidad de ciertos colectivos, especialmente mujeres y jóvenes, frente a los crímenes de odio. Además, los estudios sobre educación destacan la magnitud del acoso escolar por motivos de orientación sexual e identidad de género. El primer estudio sobre las necesidades de las personas no binarias en España resalta diversas áreas en las que no se respetan los principios de igualdad de trato y no discriminación (López y Tobalina, 2022). Un obstáculo clave para el desarrollo de políticas públicas orientadas a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ es la falta de información sobre las experiencias de las minorías sexuales en aspectos como el ocio, los medios de comunicación, la salud y, por supuesto, el trabajo. La ausencia de encuestas sobre orientación sexual o identidad de género limita las posibilidades de investigación sociológica y demográfica

(Ramírez Dueñas, 2022). Además, aún no se han impulsado iniciativas de investigación que proporcionen una visión detallada de las vidas LGTBI+ desde testimonios en primera persona, ya sea mediante entrevistas, grupos de discusión o análisis de historias de vida.

El trabajo que aquí se presenta responde a esta preocupación y aborda la cuestión del trabajo y la conciliación, un tema transversal en la gestión integral de la igualdad real. Las dos ediciones del informe “*Hacia Centros de Trabajo Inclusivos*” (UGT, 2023 y 2020) evidencian la urgencia de obtener un conocimiento más profundo sobre las interacciones entre diversidad y trabajo. La diversidad sexo-genérica puede seguir siendo un factor limitante en el acceso y la calidad del empleo, y muchas personas LGTBI+ se enfrentan al dilema de si es conveniente revelar su orientación sexual o identidad de género a sus compañeros de trabajo. Casi la mitad de las personas trabajadoras LGTBI+ ocultan su orientación sexual por miedo a sufrir discriminación. Este y otros documentos también invitan a reflexionar sobre la situación específica de las mujeres lesbianas. Si la diversidad sexo-genérica puede limitar las oportunidades laborales, las necesidades adicionales de conciliación pueden representar una carga adicional que afecta negativamente a los planes de vida de las mujeres. La maternidad es un aspecto clave en estos planes. Un estudio pionero sobre madres lesbianas (Álvarez Terán et al., 2018) mostró la centralidad de esta cuestión para muchas mujeres lesbianas en España y su deseo de normalizar los modelos familiares, especialmente en busca de mayor visibilidad. Estos deseos solo podrán materializarse cuando se eliminen las limitaciones históricamente asociadas a la gestión de las diversidades sexo-genéricas.

Este informe sobre **mujeres lesbianas cabeza de familia** se basa en investigaciones previas de la **FELGTBI+**. El estudio “**Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado**” (FELGTBI+, 2020) proporciona datos que reflejan los altos niveles de discriminación, ya sea real o percibida. La mitad de las personas encuestadas informaron haber sufrido acoso laboral, una quinta parte señaló haber perdido oportunidades de ascenso, y casi un tercio afirmó haber sido despedida o no se le renovó el contrato por su orientación sexual o identidad de género. ¿Entonces, cuál es la realidad de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el empleo? ¿Cuáles son los dilemas que enfrentan, especialmente si son madres? ¿La diversidad sexo-genérica sigue siendo un factor discriminatorio? Y si es así, ¿qué medidas se pueden tomar para resolver esta situación? Este informe aborda estas cuestiones a través de una investigación cualitativa realizada con cuarenta mujeres lesbianas que se identifican como cabeza de familia. Se busca conocer su experiencia con el empleo, la conciliación, así como sus vínculos con la familia extensa y otras redes de apoyo.

El informe está organizado en las siguientes **secciones**:

- Metodología
- Contexto general
- Mujeres LBT y empleo
- Las mujeres lesbianas cabeza de familia
- Conclusiones

## 2. Metodología, datos, acercamiento del informe

Este informe se nutre tanto de datos primarios como fuentes secundarias. Las fuentes secundarias incluyen estudios del CIS, encuestas propias de la FELGTBI+, así como otros datos estadísticos relevantes ya publicados. Los datos primarios para este estudio se han obtenido a partir de entrevistas con mujeres lesbianas cabezas de familia, y que además tuvieran la responsabilidad de al menos un hijo conviviendo con ellas. La edad de los hijos e hijas no ha tenido en cuenta a efectos del diseño.

**En relación con el diseño, se ha seguido una estrategia cualitativa a través de entrevistas en profundidad a partir de un guion semiestructurado.** Las entrevistas semi estructuradas es un método de recogida de información que se basa en un conjunto de preguntas clasificadas temáticamente, que siempre han de hacerse, pero con un orden variable. Las respuestas de las personas entrevistadas pueden ser organizadas como respuestas abiertas sin estructurar, y de estas respuestas a las preguntas principales pueden surgir otras preguntas que pueden o no estar preparadas con anterioridad y que sirven para ampliar el conocimiento sobre un determinado tema o dimensión de la entrevista. La entrevista en profundidad suele utilizarse cuando las personas encargadas de realizar la investigación conocen lo suficiente acerca del tema de estudio como para discernir lo que está o no relacionado con el objetivo de la investigación, pero no conocen lo suficiente como para anticipar las respuestas de las personas entrevistadas. Además, es una técnica que se utiliza para obtener datos de grupos poblacionales de difícil acceso que pueden quedar fuera de otro tipo de estudios poblacionales a gran escala cuyo objetivo sea obtener generalizaciones basadas en pruebas estadísticas.

**El guion se organizó en torno a 4 grandes bloques.** En relación con el primer bloque, 'hogar', se preguntó sobre situación y convivencia en pareja, situación laboral de la pareja, convivencia con descendientes y ascendientes, reparto de los permisos y bajas en casos de enfermedad de los hijos y también sobre el reparto de las tareas domésticas. En el bloque 'diásporas' se preguntó sobre el lugar de residencia de la familia, relaciones con vecinos y familia extensa, posibles desplazamientos residenciales y los motivos de estos y también sobre redes de asistencia y ayuda. En el tercer bloque, 'empleo', se introdujeron las preguntas sobre promoción, carrera profesional, relaciones con compañeros y jefaturas, y también sobre visibilidad en el entorno laboral (y consecuencias de esta decisión). Finalmente, en el cuarto bloque, 'conciliación', se preguntó sobre dificultades particulares asociadas al tipo de familia que eran, así como relaciones con el colegio, asociaciones de padres, y gestión de las enfermedades y cuidados especiales de hijos e hijas.

Para el reclutamiento de participantes se combinaron varias técnicas de muestreo no probabilístico de forma secuencial: muestreo propositivo, muestreo de conveniencia y muestreo de bola de nieve. En primer lugar, el

muestreo propositivo es una técnica de muestreo en la que se seleccionan criterios específicos que son relevantes para dar respuesta al objetivo de la investigación y que sirven para guiar la selección de personas participantes en una investigación. En este caso, los criterios elegidos para guiar la investigación fueron los siguientes: ser mujer, residir en España, ser lesbiana o bisexual y ser la cabeza de familia en un hogar en el que convivía al menos un menor o una persona dependiente. Una vez seleccionados estos criterios y los posibles primeros participantes, se llevaron a cabo las dos siguientes etapas en el muestreo. El muestreo de conveniencia se utiliza en investigaciones cualitativas de carácter exploratorio, donde el objetivo principal es conseguir una muestra con la que poder trabajar de forma rápida, accesible y poco costosa. El reclutamiento dentro del muestreo de conveniencia se realizó a través de canales que fueron accesibles y convenientes para las personas que han desarrollado la investigación: en particular dos organizaciones LGTBI+ (Extremadura Entiende y Nos Mesmas) y el Grupo de familias de FELGTBI+ hicieron de intermediarias a los efectos de acceso a personas entrevistadas. El muestreo de bola de nieve es una técnica de muestreo que consiste en que las personas que son reclutadas para participar en una investigación recomienden a otras personas de características similares, que puedan adecuarse a los requerimientos de la investigación, y que puedan estar interesadas en participar en ella. En ese sentido, las personas al cargo de la investigación utilizaron esta técnica de muestreo para reclutar participantes en redes de contactos personales y redes de participantes iniciales. Al igual que el muestreo de conveniencia, es una técnica utilizada en poblaciones de difícil acceso. Con este proceso se llegó a la cifra de 40 entrevistas.



<b>Tabla 1. Resumen de las características demográficas de las mujeres participantes (N=40).</b>	
Edad	45 años.
¿Convive con pareja?	65% convive. El 100% ha convivido en algún momento de su vida.
¿Convive con ex pareja?	5% convive en la actualidad.
Número de hijos	60% 1 hijo; 36% 2 hijos; 4% más de dos hijos. Ninguna de las mujeres convive con personas mayores de edad dependientes (padres, familiares de edad avanzada, etc).
¿Trabajan?	100% trabajan en el momento de la entrevista
Orientación Sexual e identidad de género.	El 100% son mujeres cis lesbianas o bisexuales.
Ed Fuente: Elaboración propia a partir de los datos sociodemográficos de los informantes que participaron en las entrevistas realizadas.	

Para la recogida de los datos, se realizaron un total de 40 **entrevistas online** de aproximadamente media hora de duración, que se llevaron a cabo durante los meses de marzo y abril de 2024. Para la obtención de los datos, primero se grabó el audio de las entrevistas y posteriormente se transcribieron las primeras 18 entrevistas. No se estimó necesario transcribir el conjunto del material ante los indicios claros **de saturación teórica** que se evidenciaron desde las primeras conversaciones. Para la grabación de audio de las entrevistas se utilizaron programas de grabación diseñados para este fin. Las entrevistas se llevaron a cabo mediante plataformas de comunicación como Zoom, Google Meet y WhatsApp. Para las entrevistas, el uso de la cámara en las personas participantes fue opcional y no se les obligó a mantenerla activa durante la entrevista.

**El análisis se ha inspirado en la técnica del análisis temático del discurso.** Esta técnica se utiliza para extraer temas relevantes y permite identificar patrones, tendencias y conceptos clave en las transcripciones. Después de haber leído las transcripciones, se identificaron unidades de significado o códigos relevantes —estos pueden ser palabras, frases, oraciones o párrafos completos que contengan información relevante—. Más adelante, estos códigos se utilizan para agrupar los datos en categorías temáticas que están relacionadas con los objetivos de la investigación. Posteriormente, se elaboró un esquema temático para relacionar las materias identificadas y los correspondientes códigos encontrados en los datos. El análisis de los datos se apoyó en la utilización del software Atlas.ti. En el desarrollo de los resultados se irán intercalando extractos de las entrevistas realizadas a los informantes para representar los códigos y las temáticas identificadas.

### 3. Contexto general: la pervivencia de la desigualdad por motivo de género

Las mujeres lesbianas, como las mujeres bisexuales y trans pueden sufrir una doble discriminación: por ser mujer y por pertenecer a una minoría sexual o de género. Por esa razón es pertinente prestar atención al contexto y evolución de la desigualdad por motivo de género en España, y conocer así cuál es el marco de referencia. **La brecha de género es un término que se emplea para mostrar las diferencias entre mujeres y hombres en los ámbitos de los derechos, oportunidades, salario, pero también en otros aspectos de la vida cotidiana como la salud o el acceso a los puestos de decisión y autoridad.** Sin negar los avances realizados en las últimas décadas, lo cierto es que las desigualdades por motivo de género persisten en todos los ámbitos de la vida y en todos los países, y el caso español no es una excepción. Los datos del “*gender equality index*” para 2023, por ejemplo, situaban a España como un país avanzado en comparación con los países miembros de la Unión Europea (UE); estos datos, sin embargo, confirmaban el enquistamiento de las diferencias en terrenos tan sensibles como el mercado laboral o la salud.<sup>1</sup>

**La pervivencia de desigualdades en el Mercado de trabajo es un aspecto particularmente problemático**, puesto que las oportunidades socio económicas van a ser un elemento fundamental para proyectar una vida en familia. El Foro Económico Mundial, en su informe denominado “Informe sobre la brecha de género a nivel mundial de 2024”,<sup>2</sup> señala que “harían falta 134 años” para alcanzar la paridad de género. El resultado de dicho informe señala, entre otras cosas, que la tasa de empleo femenino en 2024 era de 65,7 por ciento y en 2023 de 63,5 por ciento. Así pues, se reconoce a España como un país de avance en esta materia, situándose entre los 10 países con mayor igualdad. En este apartado del informe se explorarán las diferencias por género en un conjunto de indicadores relevantes como son:

1. Tasa de actividad
2. Rentas
3. Sector de la producción y ocupación
4. Liderazgos
5. Cuidados en las estrategias laborales y vitales de las mujeres.

---

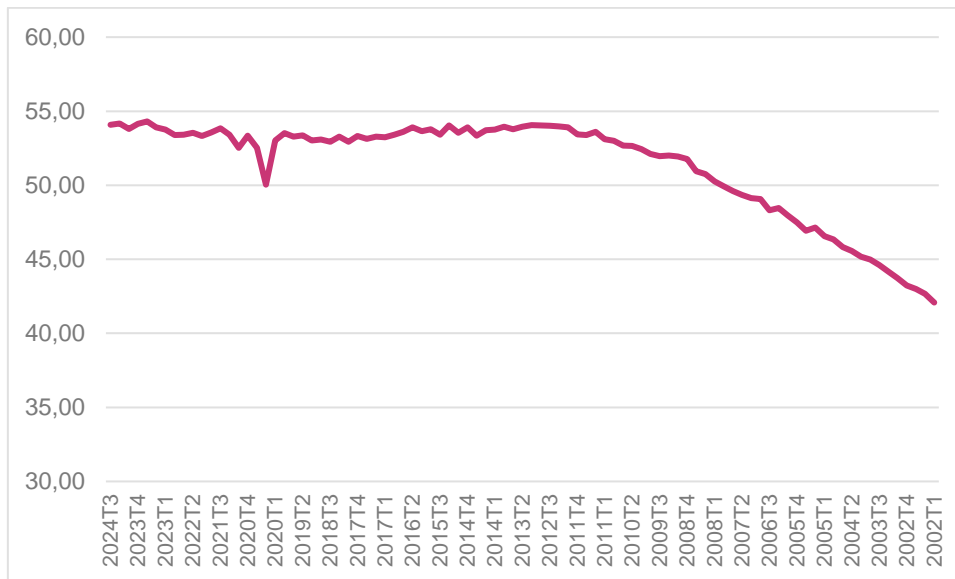
<sup>1</sup> Más información en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/>

<sup>2</sup> Más información en: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

### 3.1. Diferencias según tasa de actividad

En el Gráfico 1 se comprueba la evolución de la tasa de actividad femenina.<sup>3</sup> Desde el inicio de la serie (primer trimestre de 2002), **la tasa de actividad femenina ha aumentado en 12 puntos.**

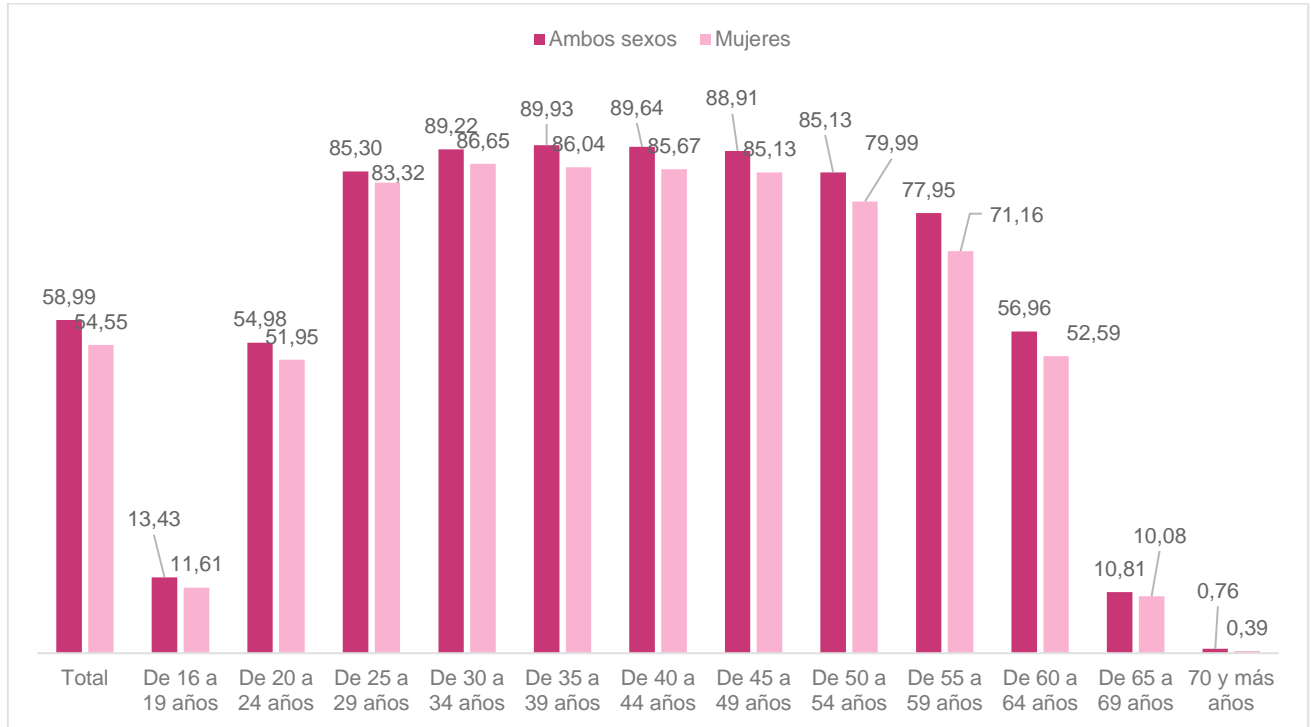
*Gráfico 1: Evolución de la tasa de actividad femenina. Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta de Población Activa (INE)*



Persisten las diferencias en las tasas de actividad entre hombres y mujeres. Los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, correspondientes al tercer trimestre de 2024, señalan que la tasa de actividad de la población española es del 59,04 por ciento. Sin embargo, mientras que en el caso de los hombres esta tasa alcanza el 64,28 por ciento, en el caso de las mujeres la tasa apenas supera el 54 por ciento, concretamente es de 54,08; como se puede apreciar, la diferencia alcanza los 10 puntos. En la comparativa según grupos de edad, se observa que las **mayores diferencias en cuanto a total de población y población femenina** (Gráfico 2), están en los grupos de edad entre los 50 y los 64 años, llegando a superar los 6,7 puntos de distancia entre los 55 y los 59 años. Por el contrario, las personas más jóvenes acortan las distancias, suponiendo una diferencia de 1,82 en las personas más jóvenes (16 a 19 años).

<sup>3</sup> Más información en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=65081>

**Gráfico 2: Comparativa de tasa de actividad según total de población y población femenina. INE, Encuesta de Población Activa (3er. Trim. 2024). Elaboración propia**



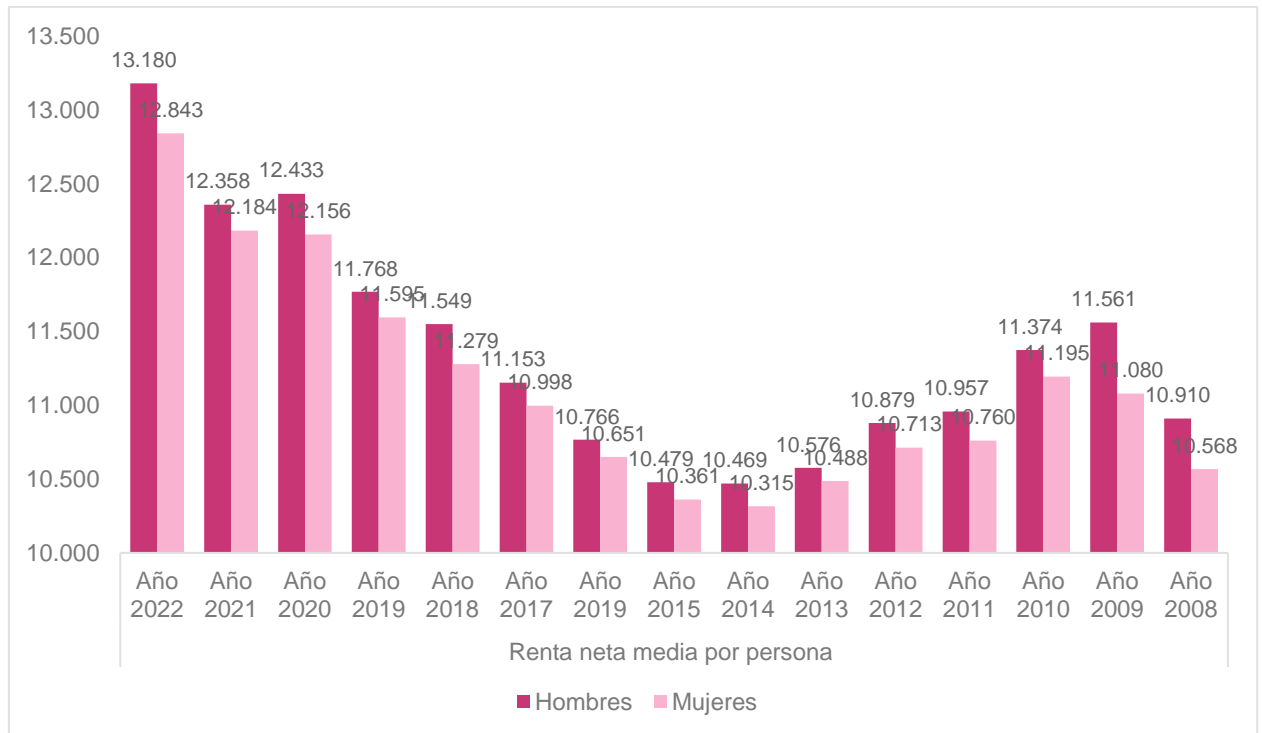
### 3.2. Diferencia de renta según género

Los datos sobre renta neta media per cápita, proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>4</sup>, indican que **existe un diferencial de renta relevante entre hombres y mujeres en España**. Para el ejercicio 2022, los ingresos netos medios de los hombres fueron 13.180 €, mientras que los de las mujeres fueron de 12.843€, es decir, un 2,56 por ciento inferior. Los datos que más se acercan entre mujeres y hombres son los que corresponden a 2013, donde la diferencia fue escasamente de 88€. Existe una relación entre equilibrio salarial y niveles medios de renta disponibles: cuando más descienden los de hombres, mayor es la tendencia a equipararse. Es el caso del año 2013, en el contexto de una severa crisis económica, donde los recursos netos no alcanzan los 10.600 €. Cuando los ingresos netos se elevan, las diferencias entre hombres y mujeres son mayores. Por ejemplo, el año

<sup>4</sup> Consultado el 21 de noviembre de 2024 en <https://ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10926>

2022, donde los hombres tienen unos ingresos netos de 13.180€, las mujeres de 12.843€ y la diferencia es de 2,56%.

*Gráfico 3: Evolución de la Renta neta media por persona. INE. Elaboración propia*



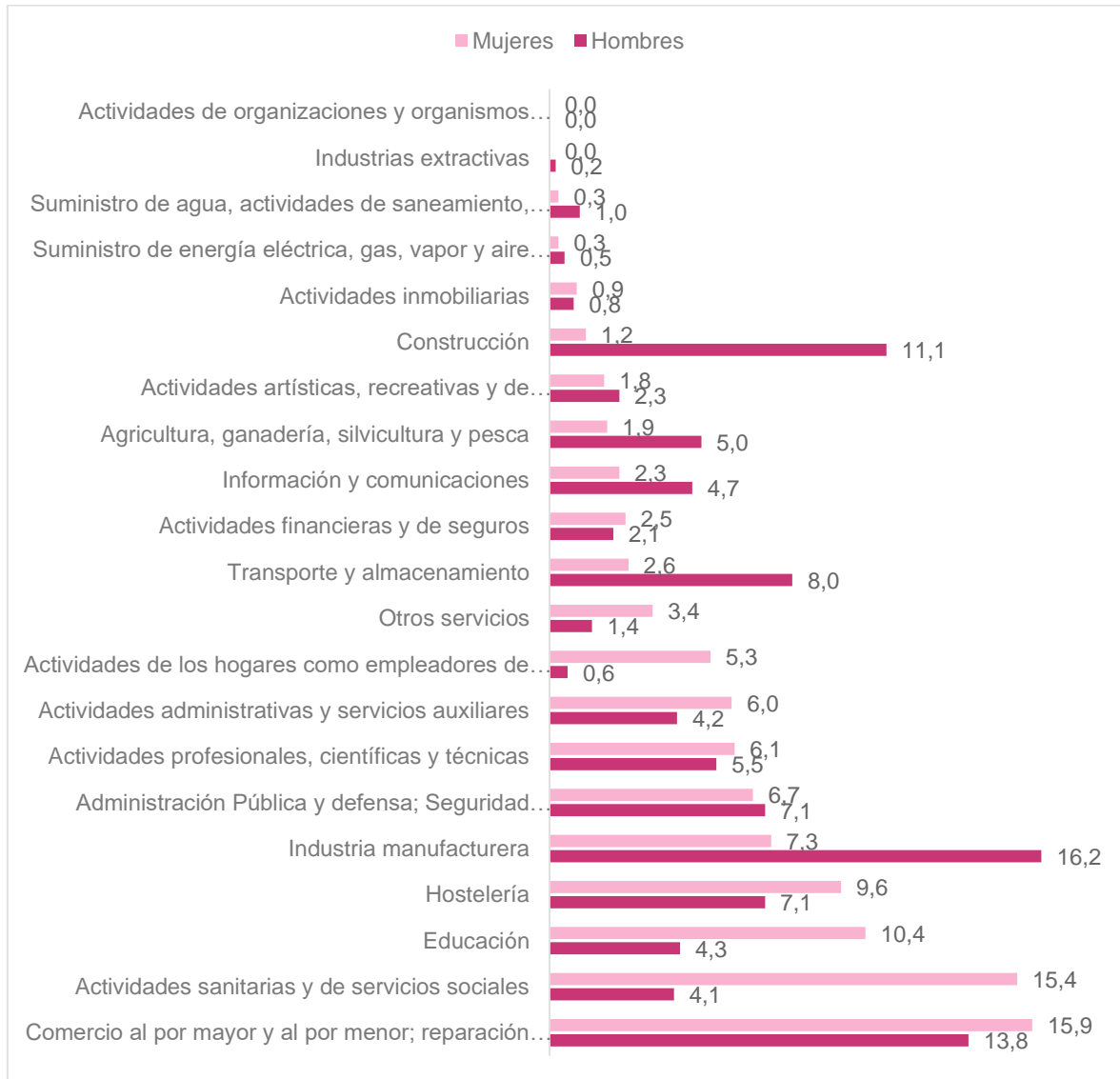
### 3.3. Diferencia según sector de la producción y ocupación

Los sectores productivos no son ajenos al género; **la segregación ocupacional es un problema real** que afecta de manera muy determinante a la brecha salarial entre hombres y mujeres. Según las estimaciones de la socióloga Margarita Torres, “el 54% de mujeres en España tendrían que cambiar de ocupación para conseguir que no existieran desequilibrios de género”.<sup>5</sup> En la raíz del problema se encuentra la devaluación del trabajo femenino, un tipo de trabajo que tiene peor reputación social (y por ende peores salarios), entre otras razones porque este trabajo se parece demasiado al trabajo que tantas mujeres ya realizan sin recibir remuneración alguna. Atendiendo la proporción de personas ocupadas de los datos ofrecidos por INE, (2023), el Gráfico 4 ilustra las diferencias existentes según sector de la producción. Se observa la fuerte presencia masculina en la rama de la construcción y la industria / manufactura. El comercio, las actividades

<sup>5</sup> Más información en: [https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/mercado-laboral-femenino-moda\\_132\\_2244724.html](https://www.eldiario.es/piedrasdepapel/mercado-laboral-femenino-moda_132_2244724.html)

sanitarias y de servicios sociales, de educación y hostelería permanecen como aquellos sectores con tendencia a la feminización.

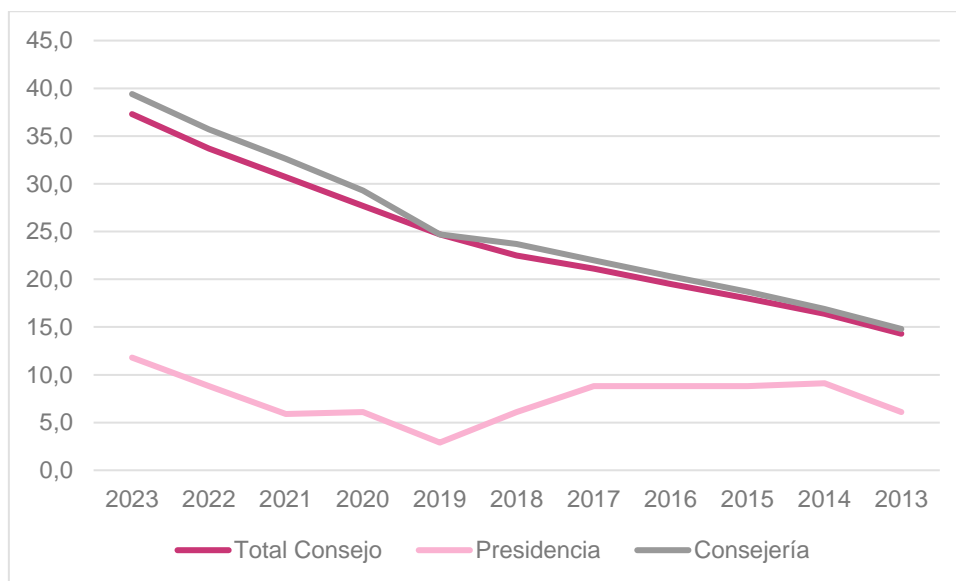
**Gráfico 4: Ocupación según ramas de actividad, situación profesional y tipo de puesto laboral. INE. Elaboración propia**



### 3.4. Diferencias según liderazgos (techo de cristal)

**El análisis de liderazgos y la distribución en órganos de decisión señala que la proporción de mujeres en puestos de autoridad es aún inferior a la que debería ser atendiendo a su representación demográfica.**<sup>6</sup> Los datos sobre Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado, señalan que el nivel de representatividad femenina es de 48,4 por cien, en 2023, incrementándose en más un 16 por cien respecto al año 2014. En el ámbito privado, ha aumentado la presencia de mujeres en los consejos de dirección de las empresas del IBEX 35, que pasa del 14,3 por ciento en 2013 al 37,3 por cien en 2023; es decir, su presencia se ha triplicado, fundamentalmente en los cargos de Consejeras, que pasa del 14,8 por cien en 2013 a 39,4 por cien en 2023. Las presidencias siguen siendo un asunto pendiente. En el año 2023 un 11,8 por cien de las presidencias del consejo están ocupadas por mujeres, es decir, un 8 por cien más que en el año 2013. Parece evidente la vigencia del problema del techo de cristal.

*Gráfico 5: Evaluación de la proporción de mujeres en la presidencia y consejos de administración de las empresas del IBEX 35. INE. Elaboración propia*



<sup>6</sup> Consultado el 21 de noviembre de 2024 en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)



El problema **del techo de cristal**, es decir, las barreras invisibles (pero infranqueables) que dificultan la promoción de las mujeres, no se circunscribe a la falta de presencia de las mujeres en los máximos órganos directivos de las grandes empresas. Por ejemplo, algunos estudios confirman que esas resistencias también limitan la proyección y liderazgo de las mujeres en empresas de menor tamaño.<sup>7</sup> El techo de cristal se construye sobre factores culturales, empresariales y políticos, algunos más fáciles de detectar que otros. Entre estos factores destacan el sexismo a la hora de aplicar roles preconcebidos sobre las personas en función de su género (por ejemplo, pensar que el sexo masculino es más competitivo o adecuado para las labores de liderazgo), el reparto desigual de las cargas familiares (un alto porcentaje de las mujeres se ve obligada a asumir más responsabilidades a nivel doméstico en detrimento de sus carreras) o las políticas corporativas, que no siempre son inclusivas ni atienden al [bienestar integral en la empresa](#). En efecto, una comprensión integral del problema del techo de cristal tiene que prestar atención, por un lado, al impacto de la maternidad y los cuidados en las trayectorias laborales de las mujeres y, por el otro, a las configuraciones de las culturas empresariales, que pueden penalizar el desarrollo profesional de las trabajadoras, particularmente de aquellas que acumulan más de un marcador discriminante (como la procedencia étnica o la orientación sexual).

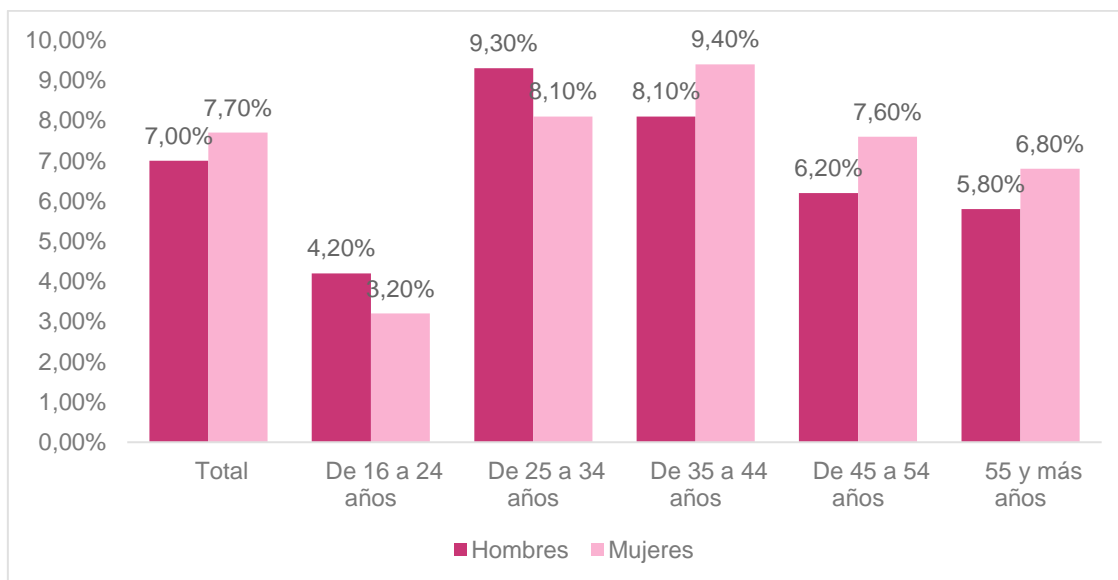
---

<sup>7</sup> Se puede consultar el informe “Women in Business”, accesible en: <https://www.grantthornton.es/contentassets/18e17257253940458f50068df8c220f4/informe-women-in-business-2022-la-era-del-talento-diverso-grant-thornton.pdf>

### 3.5. Impacto de los cuidados en las estrategias laborales y vitales de las mujeres

**La opción de trabajo desde el domicilio particular (más conocida como ‘teletrabajo’) se ha convertido en una herramienta de conciliación.** En la comparación según género, el Gráfico 6 demuestra que esta opción está más presente entre las mujeres, aunque en los hombres menores de 34 años tiene una distribución más elevada. Concretamente, un 7,7 por ciento de las mujeres trabaja más de la mitad del tiempo de trabajo en casa, alcanzando el 9,4 por ciento en la franja de edad entre los 35 y los 44 años.

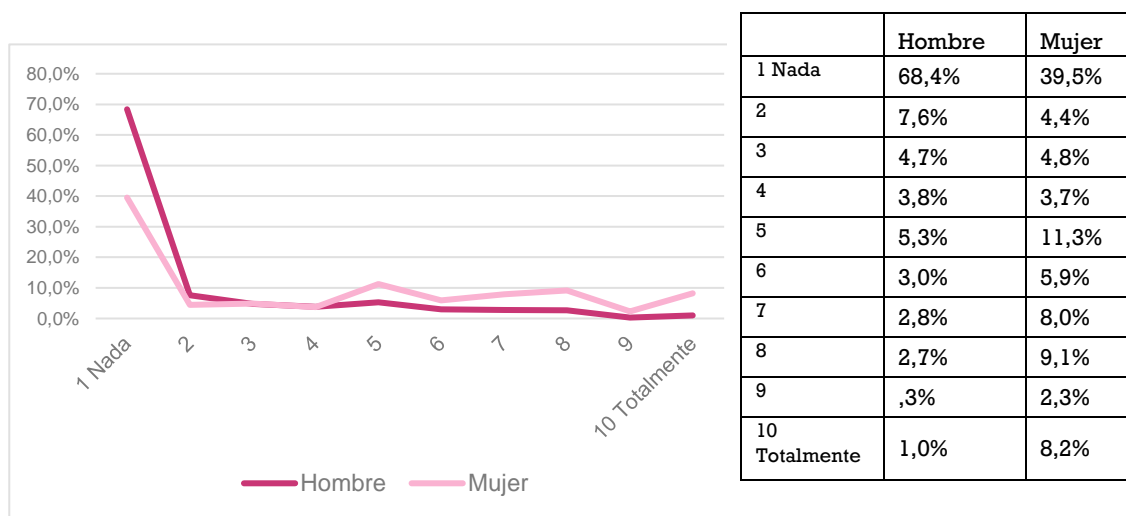
*Gráfico 6: Ocupados/as por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de población activa, 4º trimestre de 2023 (INE; 2023)<sup>8</sup>*



De otro lado, el Estudio 3475 denominado “Fecundidad, familia e infancia”, elaborado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS, 2024), viene a señalar que la principal causa para no tener hijos/as es la situación económica (77,3 por ciento), seguido de problemas de conciliación (44,1 por ciento). Continuando con este estudio, la tenencia de descendencia permanece como obstáculo en las mujeres, no sólo en la carrera profesional, también en la renuncia laboral. Un hecho contundente es que un 19,7 por ciento de las mujeres considera que, en una escala de 1 a 10, sitúe en las puntuaciones más elevadas (8 a 10) esta circunstancia y que para los hombres sea de un 4 por ciento.

<sup>8</sup> Consultado el 09 de diciembre de 2024 en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=37445>

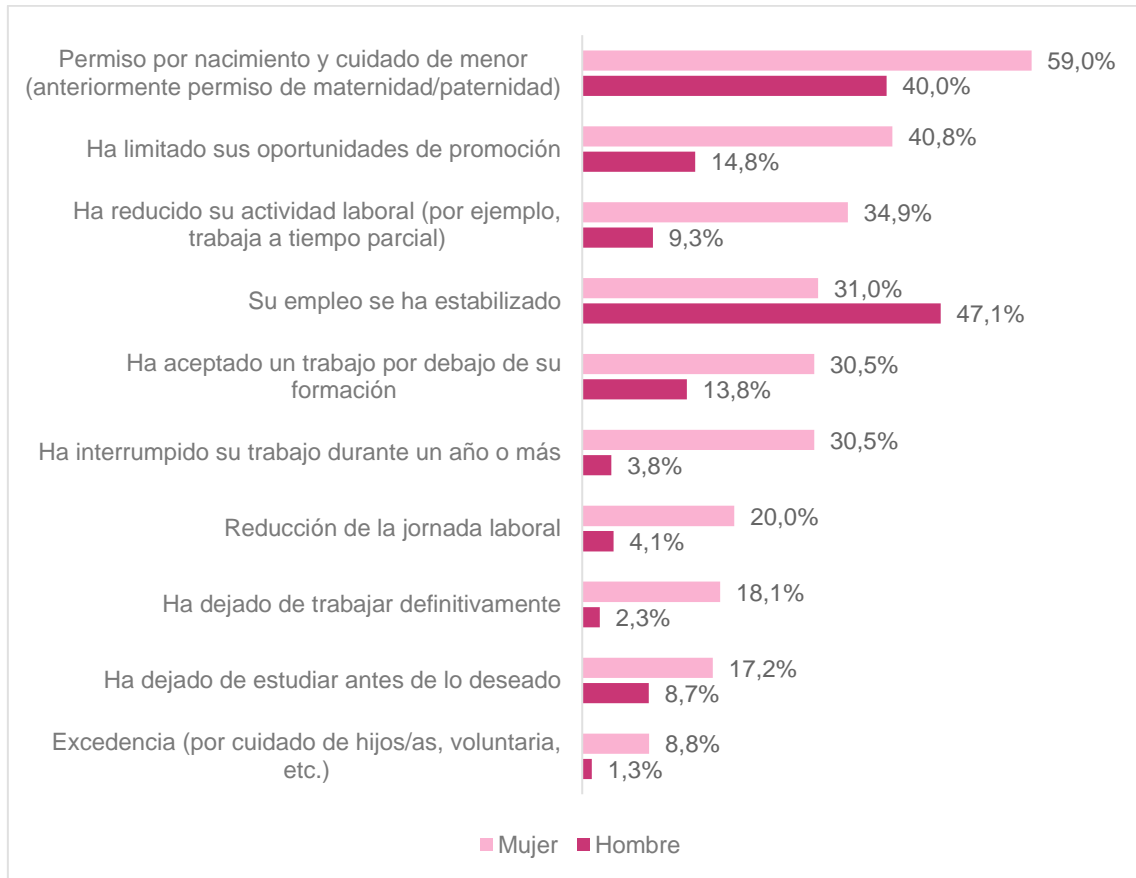
Gráfico 7: Escala de obstáculo de los hijos/as en la trayectoria laboral de la persona entrevistada (1-10) según género de la persona entrevistada. Fuente Elaboración propia a partir del Estudio 3475 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS; 2024)



A través de este estudio se sabe, además, las principales alternativas presentadas en el ejercicio de la maternidad o paternidad. Si bien, en el caso de los hombres, un 47,1 por ciento confirma que la paternidad ha permitido un empleo estabilizado, en el caso de las mujeres se reduce al 31 por ciento. El próximo Gráfico expone cuáles son las principales actuaciones, destacando los permisos por nacimiento y cuidados del/la menor, que para las mujeres es el 59 por ciento y para los hombres en 40.

**Los siguientes aspectos hacen que la presencia masculina tenga una situación de minoría.** Ejemplo de ello son la limitación de oportunidades de promoción (40,8 por cien en mujeres y 14,8 por ciento en hombres), la interrupción del trabajo (del 30,5 por ciento en mujeres al 3,8 por ciento en hombres), aceptar un trabajo por debajo de la formación (30,5 por ciento en mujeres a 3,8 por ciento en hombres), así, hasta las excedencias por cuidados, que en las mujeres es del 8,8 por ciento y los hombres el 1,3 por ciento.

**Gráfico 8: Medidas llevadas a cabo según género. Fuente: Elaboración propia a partir del Estudio 3475 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS; 2024)**



## 4. Mujeres LB+, empleo y condiciones de vida

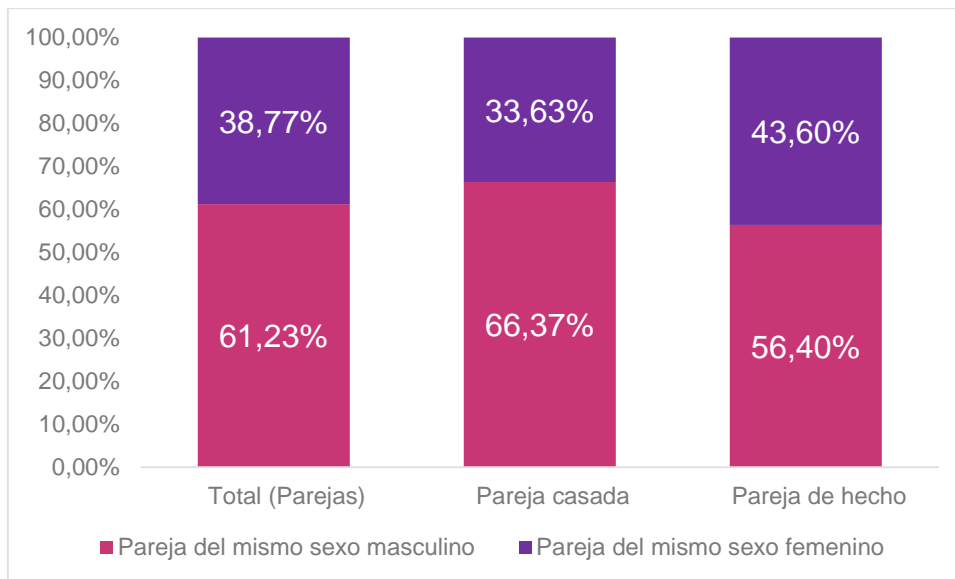
¿Cuál es la situación laboral y las condiciones de vida de las mujeres lesbianas y bisexuales? En este apartado se aborda esta pregunta, explotando las limitadas fuentes de información de las que se dispone en este momento. En particular se puede recurrir a dos fuentes. Por un lado, el estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Barómetro 3400 de marzo de 2023 (Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas postpandemia III), que incluye una pregunta sobre la orientación sexual de las personas entrevistadas. Esto permite realizar comparaciones entre la población femenina heterosexual y con otra orientación sexual (aunque, desafortunadamente, no permite segmentar las respuestas por identidad de género). En esta encuesta, en torno al 7 por ciento de las mujeres no se define como personas heterosexuales (un porcentaje que se eleva al 13% en el caso de las mujeres menores de 34 años). Por otro lado, se emplean los datos asociados a los estudios “Estado LGTBI+”, para los años 2023 y 2024, estudios realizados por la FELGTBI+ con la finalidad de conocer la realidad de las personas LGTBI+ en España.

**La realidad de las familias encabezadas por dos mujeres está atravesada por su inmersión e integración en el mercado laboral**, y también, como ocurre con cualquier familia, pero particularmente con familias que tienen a mujeres como principales sustentadoras, con la fortaleza de las políticas de protección a la familia y de ayuda a la conciliación. Desde esta perspectiva, en este apartado prestaremos atención a los siguientes aspectos:

1. Caracterización de la población femenina LTB+ según el Mercado de Trabajo.
2. Situaciones jurídicas de la familia.
3. Eventualidad.
4. Doble techo de cristal.
5. Relaciones sociales y familia extensa.
6. Modelos de conciliación.
7. Algunas conclusiones

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>9</sup>, en el año 2020 las parejas constituidas por el mismo “sexo” suponían un 1 por ciento del total. Concretamente, 115.300 sobre los 11.370.200 totales. Sin embargo, el dato más llamativo era que las parejas constituidas por dos mujeres eran del 38,77 por ciento, cifra que se reduce al 33,63 por ciento en el caso de las parejas casadas de mujeres.

*Gráfico 9: Comparativa de parejas del mismo sexo según género. Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE; 2020)*

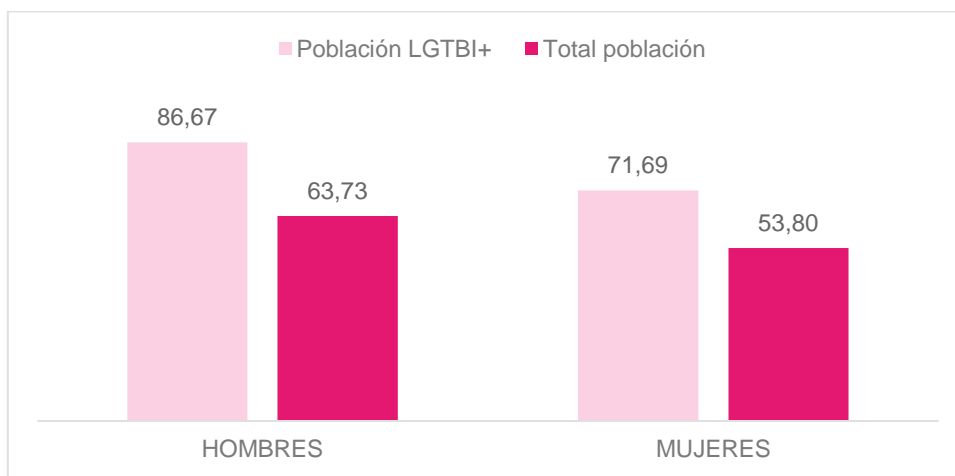


<sup>9</sup> Consultado el 25 de noviembre de 2024: <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/10/&file=01018.px&L=0>

#### 4.1. Caracterización de la población femenina LTB+ según el Mercado de Trabajo

El informe “Estado socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023 (FELGTBI+, 2023)<sup>10</sup> **constata la superior tasa de actividad de los hombres gais y las mujeres lesbianas respecto al conjunto poblacional.** En el caso de los hombres, la tasa de actividad de la población LGTBI+ es de 88,67 por cien (frente al dato general del 63,78 por cien). En las mujeres, la tasa de actividad en la población LGTBI+ es de 71,69% (frente al dato general del 53,80 por cien). La tasa de actividad de las mujeres LTB+ es superior al total femenino.

Gráfico 10: Comparativa de tasa de actividad según sexo/ género

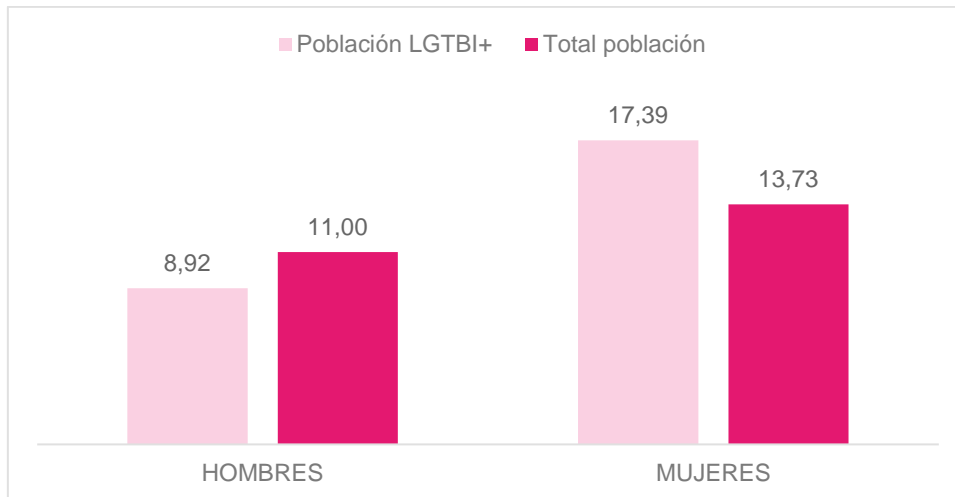


Mientras que la tasa de desempleo masculina del total de población se sitúa en 11 puntos, en el caso de la población LGTBI+ desciende a 8,92%. Es mayor la distancia en el desempleo femenino, de tal forma que la tasa de desempleo entre el total de mujeres es de 13,73 por cien, frente al de mujeres LTB+ que asciende a 17,39%. Por tanto, las mujeres LTB+ son las que mayor tasa de desempleo poseen. Este dato se conecta con algunas investigaciones recientes que apuntan a las grandes diferencias en las experiencias de las personas LGTBI+ con el empleo. Mientras que algunos varones gais de raza blanca disfrutaban de mejores tasas de empleabilidad, salarios y desarrollo personal que la mayoría de sus homólogos masculinos heterosexuales, grandes segmentos de la comunidad LGTBI+, en particular las mujeres lesbianas, las mujeres trans y las personas LGTBI+ que pertenecen a minorías

<sup>10</sup> Consultado en septiembre de 2024: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico\\_felgtbi.pdf](https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf)

étnicas o raciales, sufren en mayor medida el problema del desempleo, la precariedad y las malas condiciones laborales.<sup>11</sup>

Gráfico 11: Comparativa de tasa de paro según sexo/ género



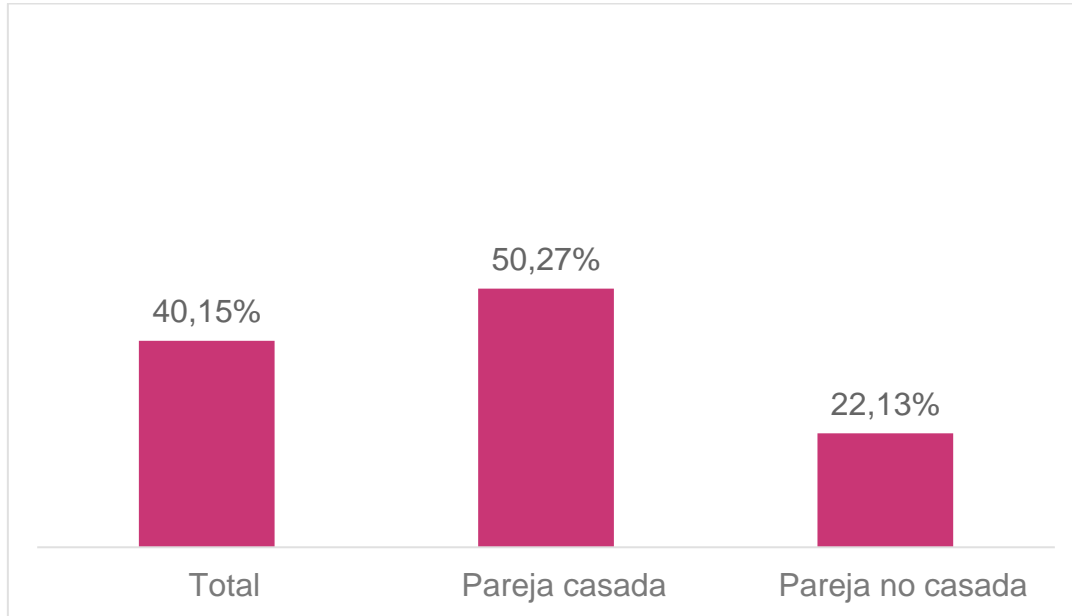
#### 4.2. Situaciones jurídicas de la familia y cultura de la afectividad

Según los últimos datos del INE (2020), **existen 11.300.529 parejas, de las que 9.493.054 están casadas y 1.807.475 son parejas de hecho**. De éstas, 104.789 son parejas del mismo sexo casadas y 64.018 son parejas del mismo sexo en situación de parejas de hecho. En el caso de parejas constituidas por mujeres, 41.152 están casadas y 23.599 son parejas de hecho. Es decir, un 39,27 por cien de las parejas del mismo sexo casadas y un 36,86 por cien de las parejas del mismo sexo de parejas de hecho. Por su parte, un 8,03 por ciento del total de parejas femeninas convive con hijos/as y su situación es de pareja de hecho y un 31,95 por ciento con hijos/as está casada. Es decir, un 40,15 por ciento del total de parejas constituidas por mujeres convive con hijos/as. Todo esto viene a señalar la importancia que tiene para las parejas del mismo sexo en general y particularmente para las mujeres, la formalización de la relación mediante el reconocimiento de matrimonio o pareja de hecho, cuando la apuesta es tener descendencia. Traducidos estos datos de otra manera y así, entendiéndose mejor, un 50,27 por ciento de las parejas de mujeres casadas tiene además hijos/as, frente a un 22,13 por ciento de las parejas constituidas como parejas de hecho con hijos/as (Gráfico 12).

<sup>11</sup> Por ejemplo: <https://www.americanprogress.org/article/fact-sheet-lgbt-workers-in-the-labor-market/>

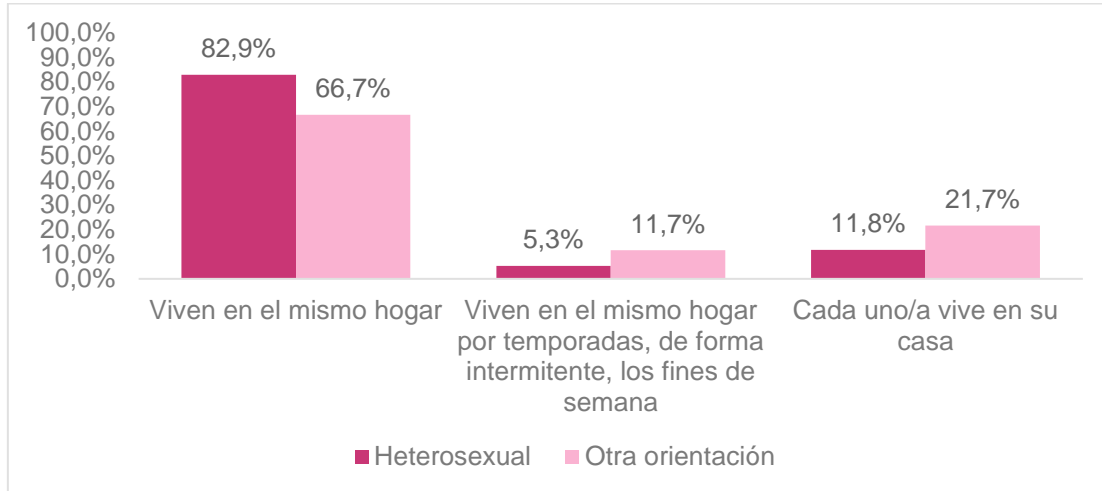


*Gráfico 12: Porcentaje de parejas constituidas por mujeres con hijos/as y relación con la situación civil. Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE; 2020)*



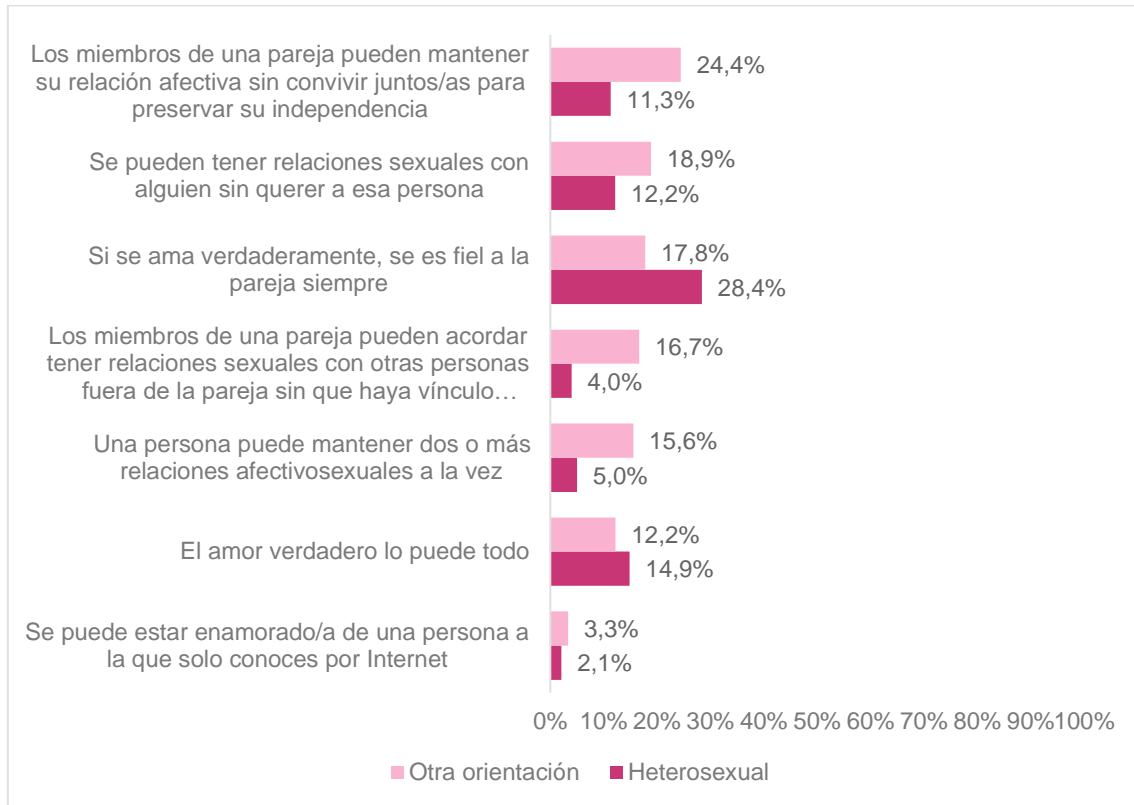
En cuanto a relaciones afectivas, de esta misma encuesta se obtienen visiones diferenciadas en cuanto a la necesidad de tener pareja. Si bien para las mujeres heterosexuales es importante tener pareja, aunque no se conviva con ella en un 73,8 por cien de las respuestas, en el caso de las mujeres no heterosexuales este porcentaje se reduce al 66,7 por ciento. De esta opinión se pasa al modelo de convivencia donde (Gráfico 13). **La convivencia de las mujeres heterosexuales con la pareja tiene una recurrencia del 82,9 por ciento, mientras que las no heterosexuales desciende al 66,7 por ciento.** Cada uno/a vive en su hogar representa el 11,8 por ciento en las mujeres heterosexuales, y asciende al 21,7 por ciento en las mujeres no heterosexuales.

**Gráfico 13: Convivencia en pareja según orientación sexual. Fuente: elaboración propia a partir del Barómetro 3400 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS; 2023)**



El Gráfico 14 manifiesta afirmaciones “muy de acuerdo”, planteadas en el Barómetro 3400 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS; 2023), donde se comprueba que la percepción es diferente en función de la orientación sexual. Concretamente, se detectan dos posiciones: la asociada a una percepción de libertad (“*Los miembros de una pareja pueden mantener su relación afectiva sin convivir juntos/as para preservar su independencia*” o “*Se pueden tener relaciones sexuales con alguien sin querer a esa persona*”, que ocupan el mayor porcentaje de respuestas entre las mujeres no heterosexuales) y otra análoga al amor romántico (“*Si se ama verdaderamente, se es fiel a la pareja siempre*” o “*El amor verdadero lo puede todo*”), que por el volumen de respuestas caracteriza a las mujeres heterosexuales.

**Gráfico 14: Comparativa de afirmaciones "Muy de acuerdo" entre mujeres heterosexuales y otra orientación. Fuente: elaboración propia a partir del Barómetro 3400 del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS; 2023)**



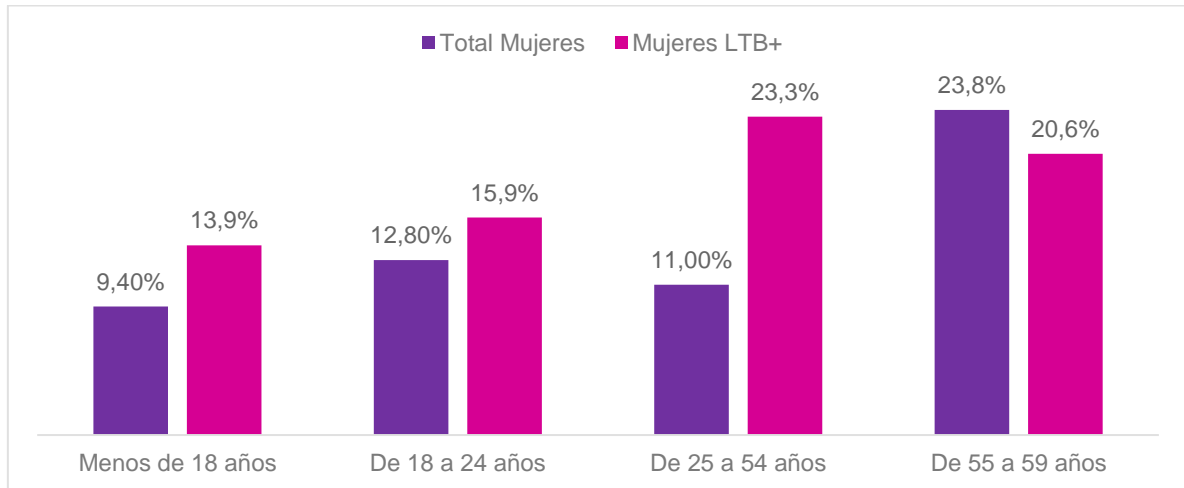
### 4.3. Eventualidad (temporalidad e intensidad laboral)

**En términos generales, en España la temporalidad es un problema muy sesgado hacia el empleo femenino.** Los datos de la Encuesta de Población Activa para 2023 señalan que casi el 65 por ciento de las mujeres están contratadas de manera indefinida (frente a un 81 por ciento de los hombres). Más aún, mientras que el 16 por ciento de las mujeres con contrato indefinido trabajan a tiempo parcial, solamente el 4 por ciento de los hombres siguen este régimen de dedicación.<sup>12</sup> **Los informes de la FELGTBI+ permiten observar el problema de la baja intensidad laboral,** que podemos definir como aquella situación en la que las personas solamente cuentan con hasta 3 meses de trabajo remunerado al año. Este es un problema muy severo para el grupo poblacional de mujeres entre 25 y 54 años, es decir, los años en los que las mujeres LTB+ constituyen y forman familias. Los hogares de baja

<sup>12</sup> Datos recogidos en el informe “La situación de las mujeres en el mercado laboral en 2023”, publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Más información en: [chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/analisis\\_mercado\\_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2023.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2023.pdf)

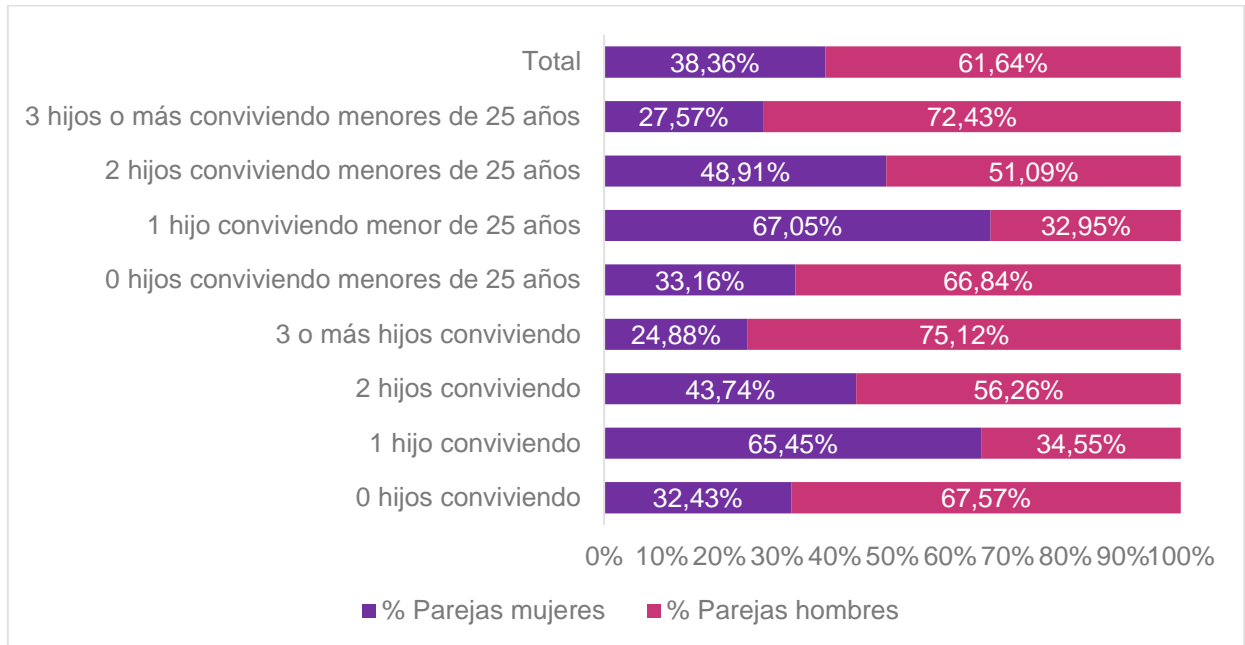
intensidad laboral del total de mujeres es un 11 por cien, en los hogares de mujeres LTB+ asciende a 23,3 por cien (más de un cuarto del total de hogares de mujeres LTB+).

*Gráfico 15: Comparativa de hogares con baja intensidad laboral*



Las parejas constituidas por dos mujeres representan el 38,36 por ciento de las parejas unidas por el mismo sexo, según los datos del INE (2021). En el caso de la convivencia con hijos/as sólo es superado en el caso la convivencia con un hijo/a menor de 25 años, cuyo porcentaje se sitúa en el 67,05 por ciento. Por tanto, es menor la presencia de familias constituidas por dos mujeres, y esta circunstancia, salvo la excepción mencionada, se incrementa cuanto se trata de parejas que conviven con hijos/as.

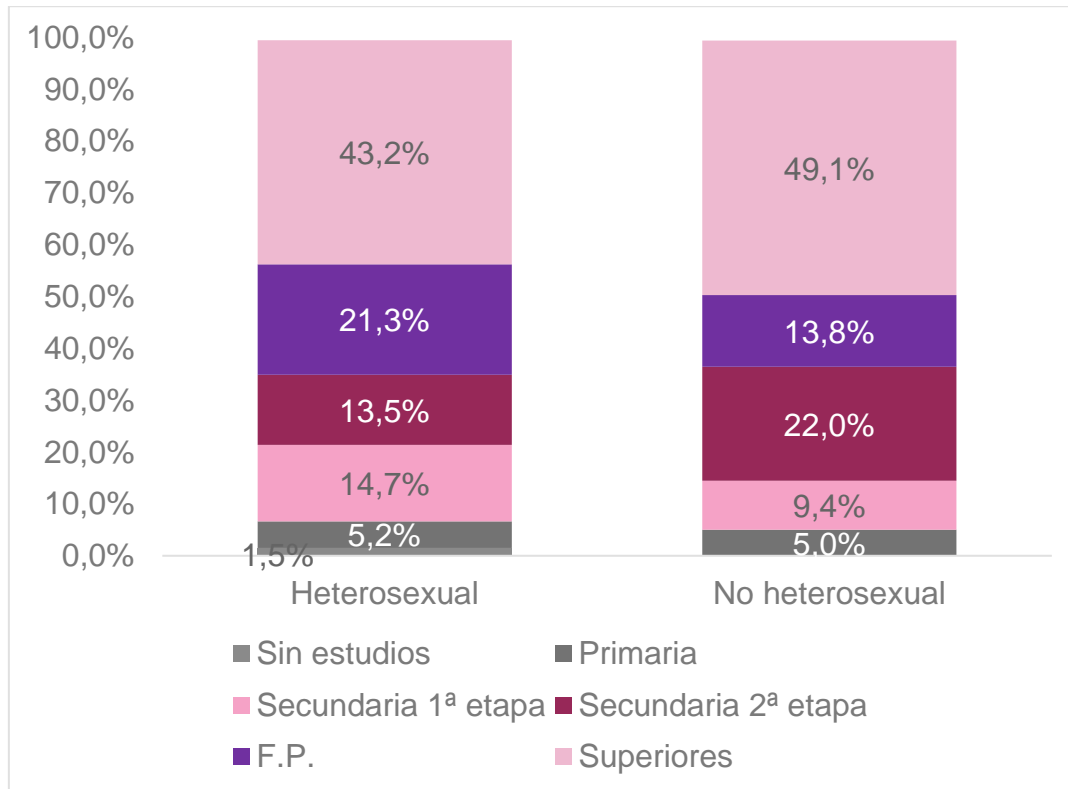
*Gráfico 16: Distribución de familias constituidas por parejas del mismo sexo y número de hijos/as. Fuente: elaboración propia a partir de la información del Instituto Nacional de Estadística (INE)*



#### 4.4. El doble techo de cristal

El éxito profesional y el acceso a los puestos de autoridad y responsabilidad está sin duda directamente relacionado con la formación y cualificación de las personas trabajadoras. **Los datos apuntan a que las mujeres lesbianas pueden tener mayores y mejores calificaciones que las mujeres heterosexuales.** Los datos del barómetro 3400 del CIS de marzo de 2023 sugieren que la proporción de mujeres no heterosexuales con una titulación superior alcanza el 49,1% por ciento (Gráfico 17), casi 7 puntos porcentuales más que en el caso de las mujeres heterosexuales. Los resultados educativos parecen ser también mejores en otros niveles educativos, como puede ser el ciclo de secundaria.

*Gráfico 17: Nivel formativo alcanzado de las mujeres según orientación sexual*



Con independencia del impulso asociado a la formación, el éxito laboral de las mujeres lesbianas puede verse lastrado por otro tipo de factores limitadores. Las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar situaciones de liderazgo, fundamentalmente en el ámbito laboral se denomina “techo de cristal”. ¿Están relacionados el techo de cristal y la orientación sexual? Sin datos propios para el caso español, trabajos realizados en otros países sugieren la posibilidad de una relación negativa entre ser una persona lesbiana o gay y el acceso a puestos de autoridad. Es lo que la literatura científica está presentando como el **“gay glass ceiling”** o también el **“Pink glass ceiling”**. En un trabajo reciente sobre el Reino Unido, Aksoy y sus colaboradores (Aksoy et al, 2019) confirman que los hombres gais encuentran más dificultades que sus homólogos heterosexuales (con el mismo nivel de experiencia y capacidad) para acceder a los puestos de alta autoridad; un efecto que es particularmente severo cuando este hombre pertenece a una minoría étnica o trabaja en una profesión feminizada. Estudios adicionales parecen sugerir que la falta de conformidad con los roles de género puede generar resistencias difíciles de sortear; por ejemplo, en un trabajo sobre Australia (Gerrard et al, 2023), se revela como el acceso de los hombres gais

a puestos de autoridad se ve limitado cuando este hombre es leído como 'afeminado', o 'amanerado'.

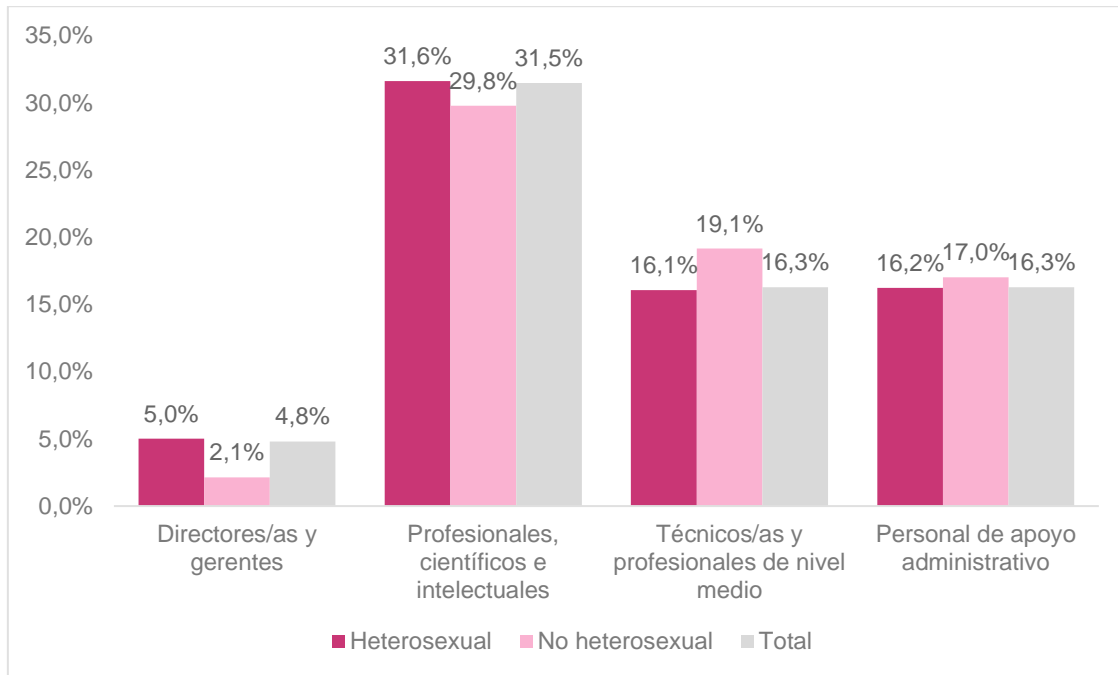
**Muchas organizaciones profesionales de mujeres lesbianas denuncian la existencia de un 'doble techo de cristal', que afecta al desarrollo profesional de las mujeres.** El "doble techo de cristal" podría definirse como el incremento de los obstáculos por cuestiones de interseccionalidad, en este caso la orientación sexual, pero podríamos especular también con situaciones más complejas asociadas con el capacitismo y la raza, por ejemplo. En un estudio pionero liderado por la organización británica '*Stonewall*', se ilustró hasta qué punto las mujeres lesbianas tienen que condicionar la exposición de su orientación sexual si no desean que la primera 'capa' del techo de cristal no se convirtiera en un muro inexpugnable.<sup>13</sup> La orientación sexual, así, aparece como un factor que exacerba las barreras que afectan ya a todas las mujeres, un factor que puede condicionar tanto el acceso al mercado laboral como también la promoción y la llegada a los puestos de autoridad. Por tanto, consideraríamos que las opciones de crecimiento profesional son mayores entre las mujeres cis-heterosexuales. Se trataría de un primer obstáculo para la constitución de una familia entre dos mujeres.

Esta conclusión encuentra reflejo en los datos. Si la formación de las mujeres no heterosexuales es mejor que la de las mujeres heterosexuales, las primeras deberían tener mayor presencia en los puestos de máxima responsabilidad que las segundas. Los datos del estudio CIS, sin embargo, señala que las mujeres lesbianas parecen limitadas a los cargos técnicos y profesionales de nivel medio, siendo menos capaces que las mujeres heterosexuales de alcanzar la alta dirección. Por tanto, las categorías de directores y gerentes, en el caso de las mujeres no heterosexuales es del 2,1 por ciento, es decir la mitad de la población femenina heterosexual y un 2 por ciento inferior en profesionales, científicas e intelectuales. En el caso de las técnicas y profesionales de nivel medio, las mujeres no heterosexuales es un 2 por ciento superior a la población femenina heterosexual.

---

<sup>13</sup> Stonewall, 2008. The double gazed ceiling.

**Gráfico 18: Categoría profesional y género**



Por otro lado, la encuesta elaborada por la FELGTBI+, denominada Estado LGTBI+, realizada en el año 2023 confirma los datos de techo de cristal, en esta ocasión poniendo de manifiesto que las mujeres LTBI+ con rol de madre tienen unos ingresos menores. Se evidencia que un 12,7 por ciento de las madres LTBI+ tiene unos ingresos inferiores a los 1.000€ netos mensuales y el porcentaje más importante es el de los 1.001 a 2.000€ y corresponde al 40,2 por ciento. Por otro lado, un 12,7 por ciento tiene unos ingresos superiores a los 4.000€.

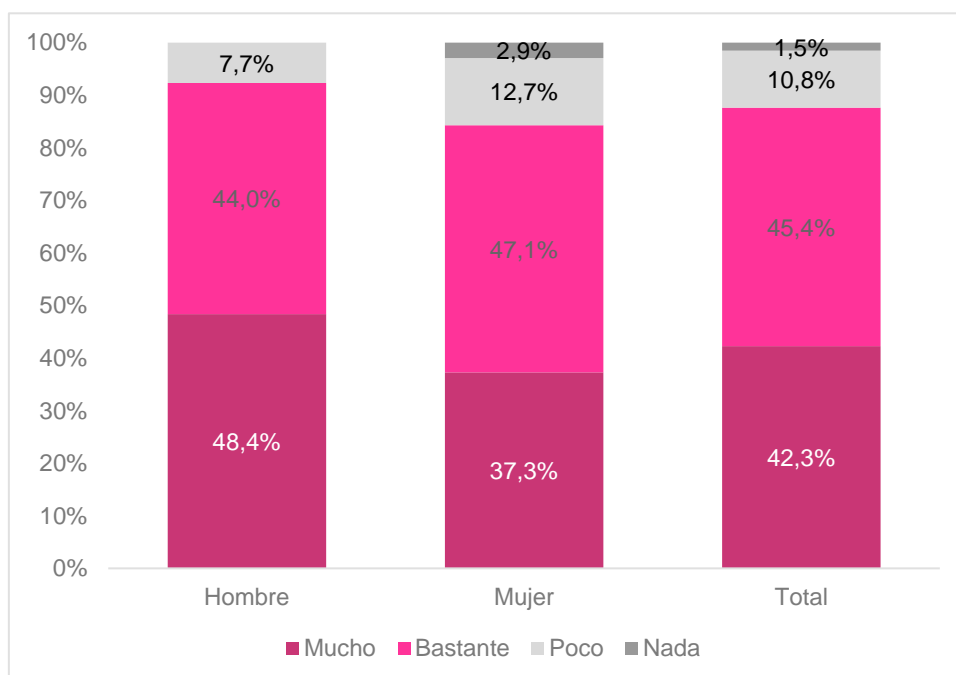


#### 4.5. Relaciones sociales y familia extensa

**En términos generales, tanto los hombres gais como las mujeres lesbianas están satisfechos con su vida familiar.** Los niveles de satisfacción han ido creciendo en la medida que las barreras a las familias LGTBI+ han sido desmontadas de la legislación y, por lo tanto, los proyectos personales y familiares encuentran menos obstáculos desde el punto de vista de las restricciones legales y administrativas. La literatura científica, además, destaca algunos rasgos propios de las familias formadas por mujeres que sugieren la capacidad de estas familias para romper con algunos rígidos estereotipos que afectan a la satisfacción. Por ejemplo, las familias encabezadas por mujeres tienen a optar por modelos equitativos de distribución de las tareas domésticas, un aspecto que rebaja tensiones y que ayuda a consolidar las relaciones en el largo plazo (González et al, 2023).

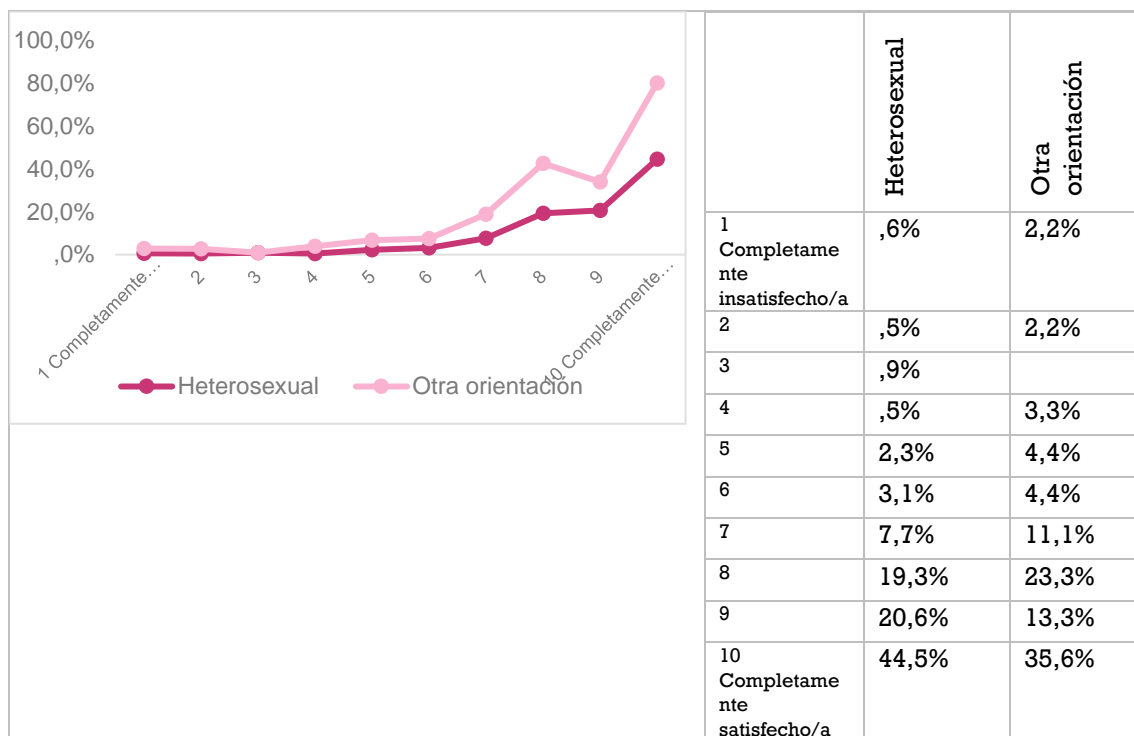
Los datos de la encuesta Estado LGTBI+ 2023, sin embargo, arrojan datos de satisfacción para las mujeres algo inferiores a los hombres. Concretamente, mientras un 48,4 por ciento de los hombres cabeza de familia están muy satisfechos con la vida familiar y no existe ningún registro en la opción “nada”, un 2,9 por ciento de las mujeres cabeza de familia no están nada satisfechas con su vida familiar y su valoración máxima (“mucho”), desciende al 37,3 por ciento.

*Gráfico 19: Satisfacción con la vida familiar*



Esta impresión viene confirmada por el análisis del Barómetro 3400 del Centro de Investigaciones Sociales (CIS, 2023); esa encuesta incluye una serie de preguntas relacionadas con la familia extensa en la que se aplica una escala 0 (nada) a 10 (muy bien). Observando el Gráfico 20 se comprueba que el porcentaje de menor satisfacción con la vida familiar es mayor entre las mujeres no heterosexuales. Un 4,4 por ciento se sitúa en las puntuaciones 1 y 2. **Por el contrario, la satisfacción más elevada está en las mujeres heterosexuales**, cuyas puntuaciones más altas (9 y 10) representan el 65 por ciento de sus respuestas, mientras que en las mujeres no heterosexuales no alcanza ni el 50 por ciento (se queda en el 48,9 por ciento).

*Gráfico 20: Comparativa de satisfacción de la vida familiar entre mujeres cabeza de familia heterosexuales y no heterosexuales. Fuente: elaboración propia a partir del Barómetro 3400 del CIS (2023)*

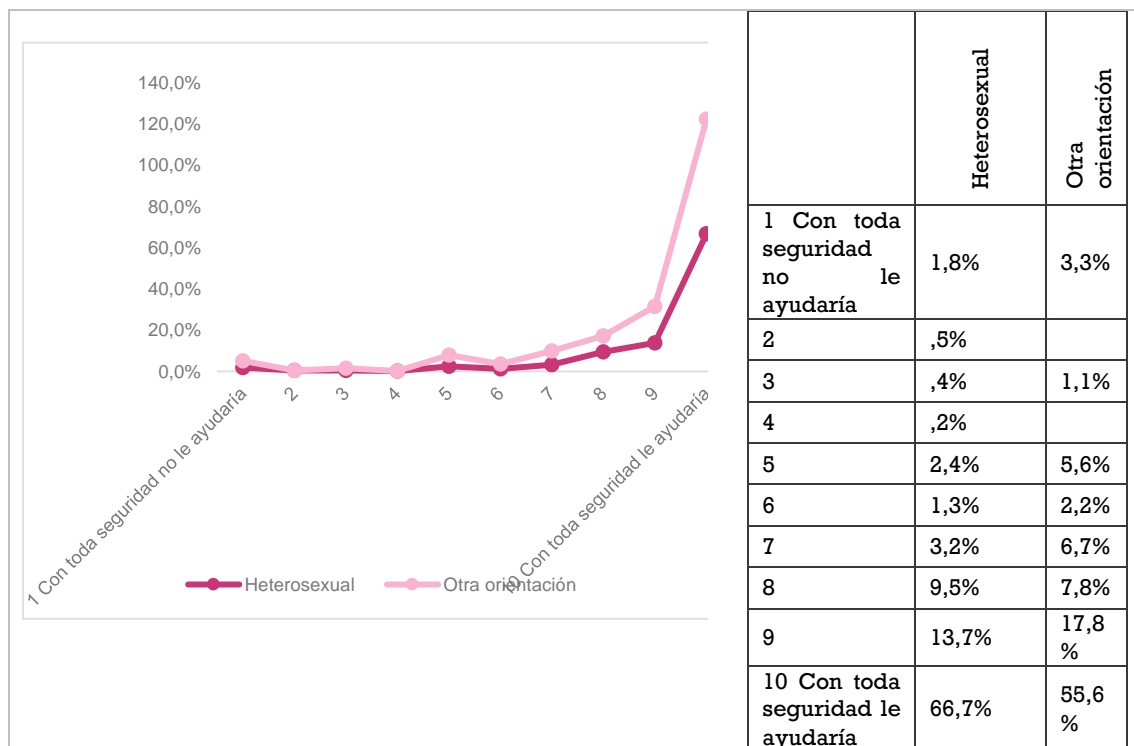


El comportamiento analizado en el Gráfico 21 es similar al anterior gráfico. En este caso, un 3,3 por ciento de las mujeres no heterosexuales consideran que con total o casi total seguridad la familia extensa no ayudaría. Por su parte, un 80,4 por ciento de las mujeres heterosexuales afirman que la familia ayudaría

con total o casi total seguridad, frente al 73,3 por ciento de las afirmaciones de las mujeres no heterosexuales en estas mismas puntuaciones.

**Estos datos sugieren una reflexión sobre cuáles son las interpretaciones que las personas hacemos al ser preguntadas por la importancia y satisfacción con la vida familiar.** En el caso particular de las mujeres LBT, la familia es una realidad importante. Estas mujeres valoran la familia y demuestran deseos de desarrollar proyectos personales asociados a la maternidad, biológica o asistida. Al mismo tiempo, y como se verá más adelante en este informe, las mujeres LBT están expuestas a dilemas particulares relativos a la conciliación, las relaciones con la familia extensa y el estigma: estos problemas pueden mutar en respuestas menos positivas en las encuestas. En otras palabras, las valoraciones de las mujeres LBT pueden ser ‘ambivalentes’, un concepto muy popular en los estudios sobre familia, que ha sido ya explorado e identificado para el caso de las familias LGFTBI+ (Reczek, 2016).

*Gráfico 21: Comparativa de probabilidad de ayuda de la familia extensa entre mujeres cabeza de familia heterosexuales y no heterosexuales. Fuente: elaboración propia a partir del Barómetro 3400 del CIS (2023)*



#### 4.6. Modelos de conciliación

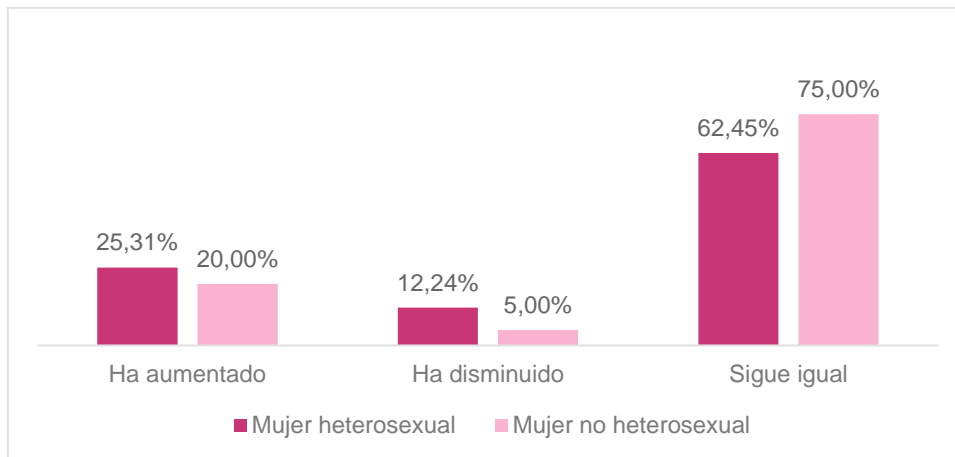
Como se ha mencionado anteriormente, la conciliación es un terreno en el que las familias encabezadas por mujeres pueden estar promoviendo nuevos modelos de familia basados en el reparto escrupuloso de tareas, y también en el equilibrio en las decisiones asociadas con el equilibrio familia - trabajo. La literatura científica acuñó el **concepto ‘child penalty’** para estudiar las consecuencias de la maternidad (y paternidad) en las carreras profesionales de hombres y mujeres (Andresen et al, 2022). La lección general que se extrae de los estudios ya existentes es que las parejas formadas por mujeres pueden estar mejor preparadas para capear con los sacrificios y limitaciones que cualquier mujer enfrenta al ser madre. El alejamiento de los roles tradicionales de género, y una concepción de la familia como un espacio democrático y participativo permite, en mayor medida que las mujeres no heterosexuales, buscar soluciones que permitan repartir las cargas y costes asociados a la maternidad.

El barómetro 3400 del Centro de Investigaciones Sociológicas<sup>14</sup> incluye una batería de indicadores relacionados con el reparto de tareas en el hogar, preguntando sobre si el tiempo dedicado a estas cuestiones ha aumentado o disminuido en los últimos meses. **Los datos sugieren que el compromiso de las mujeres no heterosexuales con estas tareas parece estable.** El ejemplo más claro está en la supervisión de las tareas escolares, donde se observa una significativa tendencia al mantenimiento del compromiso entre mujeres no heterosexuales. El Gráfico 22 viene a explicar que, para el 75 por ciento de las mujeres no heterosexuales, el tiempo dedicado a la asistencia pedagógica a sus hijos no ha variado, 13 puntos por encima de las mujeres heterosexuales. Por otro lado, los porcentajes en la opción de “ha aumentado” y “ha disminuido” son inferiores en mujeres no heterosexuales.

---

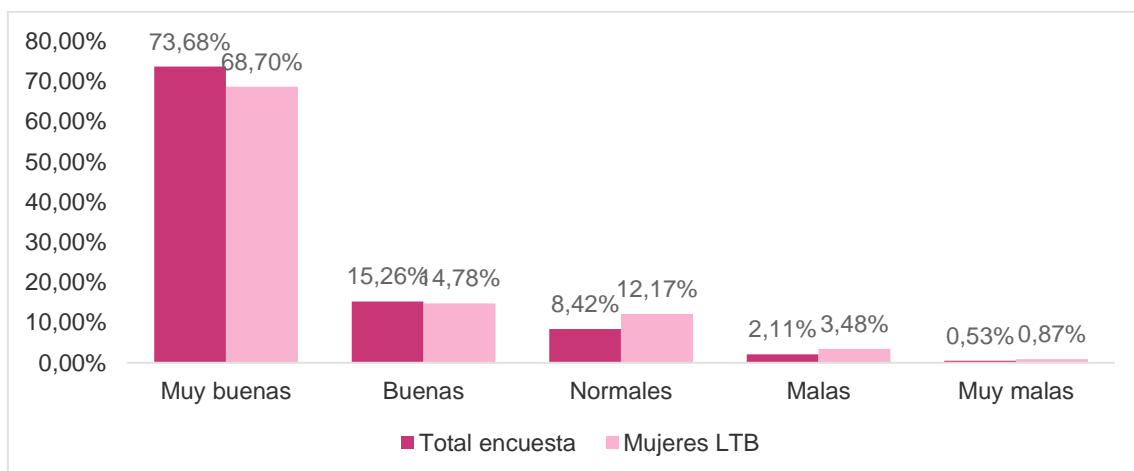
<sup>14</sup> Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas postpandemia (III). Estudio 3400. Marzo 2023

*Gráfico 22: Relación entre supervisión de las tareas escolares en los últimos 6 meses y orientación sexual de las mujeres*



**Las relaciones con la familia extensa es un tema potencialmente crítico en la conformación de la vida familiar de las mujeres LBT.** En un trabajo previo de la Federación Estatal de Lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersex y más, concretamente en su investigación “Mujeres LTBI: hogares, familias y Mercado de Trabajo” (2021) se concluye que las relaciones con la familia extensa pueden ser diferentes en el caso de las mujeres LBT. La encuesta realizada por FELGTB a las familias LGTB y explotada en ese informe refleja que las relaciones de éstas con la familia extensa es gran parte de los casos “muy buena” (73,68%). Sin embargo, en el caso de la relación con la familia extensa de las mujeres LTB se observa menor aceptación que el resto de participantes en la encuesta. Así se comprueba en el gráfico que figura a continuación.

*Gráfico 23: Comparativa de valoración de la relación con la familia extensa*



Fuente elaboración propia a partir de la encuesta elaborada por FELGTB (2021)

#### 4.7. Algunas conclusiones

Aunque no sea objeto de este estudio, sería interesante analizar cómo los factores económicos, culturales, familiares y/o de origen fomentan poco a poco una serie de valores específicos de la población LGTBI+. Concretamente, que la familia es una conquista en el caso de las parejas constituidas por mujeres. Por diferentes motivos:

Los factores económicos y de comportamiento del Mercado de trabajo. Se evidencia la existencia de un doble techo de cristal, que conduce a que las mujeres LBI+, con titulaciones más elevadas que el resto, acceden a puestos de trabajo con categoría cualificada, pero no directiva. Ni siquiera la cualificación equivale al de sus homólogas heterosexuales.

Por otro lado, la eventualidad y riesgo de pobreza, del que no escapan las mujeres LB+, y que afecta de manera específica a las familias monomarentales de mujeres LTBI+.

Esto enlaza con la relación con la **familia extensa**, en la que se pone de manifiesto que la relación es significativamente peor o más distante en el caso de las mujeres LB+, lo que indica que se trata un obstáculo adicional al no poder emplear este recurso informal en caso de ayuda social o económica.

Las cargas familiares son compartidas. Las medidas de conciliación en la pareja no se observan diferentes. Es más, no se percibe ninguna evolución, puesto que parece que desde el inicio no han existido diferencias. Caso contrario al de las mujeres heterosexuales.

Considerando la familia como una conquista, la consumación de una relación afectiva en matrimonio conlleva una serie de elementos adicionales que forman parte de un compromiso personal y social, y no de una concatenación de situaciones vitales, como las relaciones heterosexuales nos tienen acostumbrados/as.

Retomando los objetivos de investigación:

**1. Caracterización de la población femenina LTB+ según el Mercado de Trabajo:**

Tanto la tasa de actividad, como la de paro son más elevadas en el caso de las mujeres LTBI+.

En cuanto a la crianza, existe un predominio de hogares constituidos por dos mujeres con un/a hijo/a menor de 25 años.

**2. La eventualidad en el empleo femenino.**

Es mayor la proporción de hogares constituidos por mujeres LTBI+ con edades entre los 55 y los 59 años donde existe una baja intensidad laboral.

**3. El doble techo de cristal.**

Pese a que existe una proporción mayor de mujeres LTBI+ con formación universitaria, el porcentaje de mujeres empleadas con categoría de titulación superior y con cargo directivo no se corresponde con el alto nivel formativo. Atendiendo a estos datos, se puede hablar de la existencia de un doble techo de cristal.

**4. Los niveles de protección que ofrece la familia extensa.**

Diferentes fuentes de investigación señalan que en el caso de las mujeres LTBI+ la protección de la familia extensa es más limitada que en el resto de población femenina y que en los hombres GBTI+.

**5. Los modelos de conciliación.**

Se confirma una mayor equidad en el reparto de tareas del hogar y más concretamente en los modelos de crianza.

**6. Las situaciones jurídicas de la familia.**

Como ya se ha señalado, existe una relación entre la formalización de la pareja y el ejercicio de la maternidad. De hecho, un 50 por ciento de las parejas de mujeres casadas tiene hijos/as.

## 5. Las mujeres lesbianas cabeza de familia

Las **investigaciones centradas en testimonios** pueden entenderse como una oportunidad para arrojar luz sobre detalles, matizaciones y vivencias que raramente encuentran espacio en las grandes encuestas. Los testimonios, naturalmente, no permiten la generalización a grandes poblaciones y se han de tomar por cautela desde ese punto de vista. Por otro lado, los testimonios y las narrativas personales abren vías de investigación e intervención que pueden resultar necesarias y urgentes por parte de los poderes públicos y las organizaciones de la sociedad civil. **Las mujeres participantes en este trabajo compartieron con el equipo investigador sus vivencias y experiencias** en algunos de los terrenos ya mencionados en las secciones anteriores del informe, tales como el trabajo, la familia o la conciliación. Son asuntos personales, a menudo íntimos, que han de ser abordados con cautela, respeto y reciprocidad. Este informe está inspirado en la inquietud sobre los aspectos que dificultan artificialmente la satisfacción vital y la progresión en el trabajo de las mujeres lesbianas y bisexuales cabeza de familia. **La dificultad de acceso** a potenciales informantes ha sugerido concentrar la atención final en las mujeres lesbianas o bisexuales, y no tanto en mujeres trans. La experiencia de las mujeres trans es, sin duda, diferente a la de las mujeres lesbianas cis; existe ya información que identifica las especiales barreras para el acceso de estas personas al empleo, amén de otros problemas relacionados con el acceso a los servicios, la estigmatización o la exposición a la violencia (FELGTBI+, 2023c).

Ante la ausencia de conocimiento sobre cómo son las vidas de estas mujeres, se ha desarrollado un ambicioso plan de entrevistas semi estructuradas que nos permiten arrojar alguna luz sobre aspectos que son relevantes desde la óptica del conocimiento científico, pero principalmente desde las posibilidades de intervención y acción social. Las conversaciones con las mujeres permiten, también, ganar conciencia de la **magnitud de los avances que** se han logrado en España, y en particular de las enormes ventajas asociadas al reconocimiento de derechos individuales y familiares para las minorías sexuales: el avance en el reconocimiento legal ha generado nuevas posibilidades de desarrollo personal y familiar que hubieran sido inimaginables hace dos décadas.

**El objetivo más inmediato de esta sección es responder a la pregunta de si las mujeres lesbianas o bisexuales (en adelante, mujeres LB) cabeza de familia encuentran dificultades adicionales por el hecho precisamente de su orientación sexual.** Habiendo espacio posteriormente para todas las matizaciones necesarias, la respuesta sencilla a esa pregunta es, (afortunadamente), negativa. Las experiencias profesionales y personales de las mujeres LB cabezas de familia son a menudo complejas y frustrantes, pero en gran medida la responsabilidad se ha de atribuir al hecho que son mujeres y madres, y no tanto al hecho que son mujeres *LB*. La **visibilidad** es una



cuestión clave aquí: muchas mujeres lesbianas con conciencia personal y política sobre su pertenencia al colectivo LGTBIQ+ han acabado desarrollando carreras profesionales en entornos en donde la visibilidad no penaliza, como es la administración pública o algunas carreras autónomas. Por el contrario, las mujeres LB no apuestan por la visibilidad en entornos que son percibidos como hostiles o represivos (Pichardo et al, 2019).

La sección también permite desarrollar algunas cuestiones que han emergido en el transcurso de la investigación, pero que no estaban originalmente identificadas como centrales en un primer momento. **Las familias lideradas por mujeres impulsan concepciones de la familia muy reivindicativas** con el reparto equitativo de las tareas, y también con la superación de concepciones sexistas de la familia. En otras palabras, las familias lideradas por mujeres son familias que se presentan como avanzadilla de un movimiento de revisión de las ideas dominantes sobre la familia, con un enorme potencial transformador y de desarrollo para la efectiva democratización del espacio familiar en todos los casos. Esta es una idea poderosa, que ilustra las decisiones no solamente sobre el reparto de las tareas domésticas, sino también el acercamiento a la crianza y las relaciones con el entorno.

Los asuntos que se van a abordar en esta sección son los siguientes:

1. La vivencia de la dificultad en el caso de las mujeres lesbianas.
2. Las experiencias con el trabajo.
3. Las relaciones con la familia extensa
4. La democratización de la familia
5. El activismo como refugio

## 5.1. La vivencia de la dificultad

**Las experiencias de las mujeres lesbianas son profundamente interseccionales**, ya que están influenciadas tanto por su género como por su orientación sexual. Esta dualidad, simple en apariencia, se refleja de manera recurrente en los testimonios recopilados, con frases como: *“Ten en cuenta que somos las dos cosas, mujeres y lesbianas”*, *“No podemos olvidar que somos mujeres, pero también lesbianas”* o *“Nuestra situación es más difícil por ser lesbianas, además de mujeres”*. El Ministerio de Igualdad justifica de manera similar el Día de la Visibilidad Lésbica, celebrado el 25 de abril, señalando: *“Las mujeres lesbianas conforman un grupo que sufre una doble discriminación: la primera por ser mujeres y la segunda por su orientación sexual”*. Además, estas experiencias pueden complicarse aún más al intersectar con otros vectores de discriminación, como la identidad de género, la raza o las discapacidades.

Tal como se plantea en la introducción de este informe, la pregunta principal en cualquier investigación sobre mujeres LB, especialmente en relación con sus trayectorias laborales, es si la orientación sexual añade un nivel adicional de discriminación a las desigualdades que ya enfrentan las mujeres simplemente por no ser hombres. Este es un terreno poco explorado debido, en gran parte, a las limitaciones de los sistemas estadísticos en España, que rara vez incluyen preguntas sobre orientación sexual en sus encuestas. Como se señala en un estudio reciente: *“En la sociología cuantitativa, la ausencia de encuestas o barómetros demoscópicos que incluyan variables sobre orientación sexual e identidad de género ha limitado significativamente las investigaciones al respecto. Las personas LGBA+ son consideradas tradicionalmente ‘difíciles de encuestar’”* (Ramírez Dueñas, 2022: 22).

**A pesar de estas limitaciones, se percibe que las mujeres lesbianas enfrentan desafíos adicionales derivados del sexismo y la lesbofobia.** Por ejemplo, el concepto de doble techo de cristal y las referencias a la lesbofobia sugieren que las discriminaciones pueden ser más intensas en su caso. Sin embargo, los testimonios recopilados en esta investigación ofrecen una visión más matizada. Las mujeres lesbianas con responsabilidades familiares, muchas de las cuales son principales sustentadoras, enfrentan dificultades significativas en su vida diaria: cuidar de sus hijos e hijas, avanzar en sus carreras profesionales y conciliar ambas esferas, a menudo sin contar con redes de apoyo suficientes. También enfrentan barreras específicas relacionadas con las políticas de reproducción asistida, el registro legal de sus relaciones y filiaciones, y la necesidad de navegar un entorno laboral lleno de estereotipos y micromachismos.

Curiosamente, **pocas mujeres identifican directamente su visibilidad como lesbianas** como un factor determinante que agrave estas dificultades o les impida alcanzar sus metas laborales. Si bien ser lesbiana puede complicar ciertas dinámicas, también se perciben aspectos positivos. Por ejemplo, algunas mujeres señalan que ser identificadas como lesbianas las posiciona como ejemplos de diversidad en sus organizaciones, aunque esto puede resultar tedioso. Otro punto es que la maternidad y la convivencia en pareja suelen dejar poco margen para la invisibilidad, especialmente para mujeres en posiciones de autoridad. Frases como: *“Desde el momento en que el niño se pone enfermo, ya tienes que empezar a contar cosas de tu vida”* o *“Siendo madre, es inevitable que pregunten por el padre”* son recurrentes en las entrevistas.

En general, las dificultades mencionadas por las mujeres lesbianas suelen atribuirse más a su condición de mujeres cisgénero que a su orientación sexual. Salvo por desafíos específicos en la formación de sus familias, las referencias directas al impacto de su orientación sexual en sus vidas laborales o personales son menos frecuentes.

Este patrón no es nuevo en investigaciones sobre desigualdad. A menudo se observa una paradoja: las personas no suelen reportar experiencias personales de discriminación, pero sí creen que estas prácticas afectan a otros de manera generalizada. Este fenómeno obliga a profundizar en los discursos para identificar patrones que, aunque implícitos, revelan problemas que requieren atención.

**Desde esta perspectiva, una conclusión central del informe es que las mujeres lesbianas cabezas de familia han desarrollado prácticas de resiliencia y normalización de las dificultades.** Como expresa una entrevistada: *“Las mujeres lesbianas que somos madres nos echamos todo encima y apenas nos quejamos”*. Las entrevistas detallan problemas cotidianos como conflictos con aseguradoras, falta de recursos de crianza, dificultades laborales y tensiones en comunidades pequeñas. Aunque se señalan críticas hacia políticas públicas, registros civiles y limitaciones del sistema de salud, los testimonios rara vez adoptan un tono victimizador. En lugar de eso, las dificultades se describen como inherentes a su etapa de vida, y las mujeres tienden a enfrentarlas con razonamientos optimistas y enfoques adaptativos, evitando la denuncia o la queja abierta.

## 5.2. Las experiencias con el trabajo

La literatura científica, aunque limitada por la falta de datos precisos, sugiere que la relación de las mujeres lesbianas con el trabajo, y en particular con la promoción y el éxito laboral, está condicionada tanto por la visibilidad de su diversidad afectivo-sexual como por sus propias decisiones y preferencias. Estudios realizados en Estados Unidos, por ejemplo, destacan que las carreras laborales de estas mujeres pueden beneficiarse de decisiones estratégicas tomadas previamente en términos de educación y elecciones profesionales. Ante la posibilidad de enfrentar discriminaciones, muchas mujeres lesbianas priorizan una sólida formación y el desarrollo de habilidades, lo que se traduce en mejores empleos, mayores responsabilidades y salarios más altos. Este comportamiento refleja una estrategia para "blindar" su futuro frente a las dificultades añadidas que enfrentan como parte de múltiples minorías políticas.

Otro factor **importante es el encaje cultural** de estas mujeres, es decir, su grado de conformidad con los estereotipos de género predominantes en los diferentes entornos laborales. Los testimonios recogen una interesante distinción entre dos dimensiones relacionadas pero distintas: por un lado, la visibilidad de la orientación sexual (*“Con demasiada frecuencia me pregunto si la gente sabe o no sabe, si debería decirlo o no”*), y por otro, la representación de género (*“Hay contextos en los que ser una mujer lesbiana visible no destaca mucho, pero en otros puede causar problemas”*). La lesbofobia puede manifestarse en ambas dimensiones, aunque parece ser

más intensa en relación con la apariencia y el cuestionamiento de los roles de género considerados "normales" dentro de la organización.

**La percepción general es que la visibilidad puede ser un obstáculo o una ventaja dependiendo del sector profesional y de las expectativas previas de las mujeres.** Esto es evidente en sectores tanto públicos como privados. Por ejemplo, una docente universitaria relata: *“En mi nivel actual trabajo constantemente con políticos y jefes; suelo ser la única mujer, y además la única lesbiana abiertamente visible. Todos saben que estoy casada con una mujer, que tengo hijas, y hablo de conciliación todo el tiempo. Esto es complicado en ciertos entornos”*.

En el **sector público**, las mujeres entrevistadas reportan sentirse menos expuestas a la discriminación que en el sector privado. Muchas ocupan puestos docentes y afirman que ni la visibilidad de su orientación sexual ni su representación de género afectan directamente su desempeño laboral. Como una entrevistada lo expresa: *“En la administración pública, ser lesbiana no afecta en nada, por suerte”*. Por el contrario, en el sector privado, la situación puede cambiar drásticamente dependiendo de factores como un cambio de liderazgo o la asignación de nuevas tareas. Según una participante: *“Incluso en los entornos más tolerantes, un jefe homóforo puede complicarlo todo de la noche a la mañana”*.

Sin mencionar explícitamente el término, muchos testimonios sugieren la necesidad de reconsiderar el concepto de *LGTBIfobia liberal*: formas sutiles de discriminación que penalizan la expresión pública de la diversidad más que el simple conocimiento de la orientación sexual por parte de la organización. Aunque la mayoría de las entrevistadas cree que el éxito o fracaso en sus carreras no depende exclusivamente de su orientación sexual, reconocen que esta puede actuar como un factor limitador, imponiendo barreras artificiales en ciertos momentos. Sin embargo, coinciden en que la maternidad es un condicionante mucho más significativo. Las reflexiones sobre los sacrificios asociados a la crianza y la falta de empatía por parte de las empresas son recurrentes, replicando hallazgos de investigaciones previas sobre maternidad, conciliación y empleo femenino. Las participantes describen desafíos constantes relacionados con enfermedades de sus hijos, cambios en horarios escolares o dificultades para compaginar sus responsabilidades laborales y familiares.

En cuanto al **techo de cristal**, las respuestas son variadas. Este concepto, que alude a barreras invisibles en el ámbito laboral, es percibido de manera ambivalente. Aunque muchas mujeres no tienen discursos formalizados sobre este tema, consideran que estas barreras, aunque presentes, no son siempre infranqueables. Las entrevistadas coinciden en que ser lesbiana no facilita el acceso ni la promoción en el empleo, especialmente en el sector privado, donde los puestos de autoridad suelen estar diseñados pensando en hombres,

o en mujeres con alta disponibilidad personal. De manera general, destacan que su condición de mujeres, más allá de su orientación sexual, es lo que complica su relación con el trabajo, haciéndola más inestable y precaria que la de sus colegas hombres.

No obstante, no se identificaron ejemplos significativos de discriminación severa específicamente vinculada a la orientación sexual. Para profundizar en esta cuestión, sería necesario llevar a cabo investigaciones específicas centradas en mujeres lesbianas en sectores particulares, con el fin de analizar de manera más detallada los efectos del techo de cristal en sus carreras laborales.

### 5.3. Unas familias lejanas, pero no desconectadas

El informe “Mujeres LTB: Hogares, Familias y Mercado de Trabajo” (FELGTBI, 2021) supuso un primer acercamiento a la realidad de las mujeres lesbianas trabajadoras. En ese informe, construido en buena medida a partir de datos de encuesta, se afirmó que “las relaciones de (las mujeres LTB) con la familia extensa es en gran parte de los casos muy buena. Sin embargo, en el caso de la relación con la familia extensa de las mujeres LTB se observa menor aceptación que el resto de participantes en la encuesta”. Allí se incluían algunos testimonios que recordaban las tensiones asociadas a la visibilización de la orientación sexual, tanto para hombres como mujeres. Una participante, por ejemplo, afirma lo siguiente: “Dejaron [a la hija] que los llamara primos y abuelos cuando a mi mujer se la reconoció en el libro de familia como madre”; o también: “La familia de mi madre no vino a nuestra boda. No tengo ningún tipo de relación, ni siquiera con mis primos.”

¿Sufren las mujeres lesbianas cabeza de familia del **exilio**? ¿Se ven abocadas a procesos de migración forzada por motivo del rechazo de sus familias? Desde la década de los años noventa se viene empleando el concepto de sexilio (o también las ideas de “diáspora sexual” o “diáspora queer”) para referirse a la decisión de abandonar el hogar por razón de la orientación sexual y/o la identidad de género de la persona (Luibhéid, 2008). Las decisiones migratorias se han convertido en consustanciales a la diversidad sexo genérica, en procesos que reaccionan a las variaciones en los niveles de reconocimiento de la igualdad, tanto legal, como cultural. Esta es una idea que encuentra sus orígenes en las migraciones forzadas de personas LGTBI puertorriqueñas hacia las grandes ciudades de Estados Unidos. El concepto de exilio abarca situaciones bien diferentes, incluyendo procesos de migración urbana, regional nacional e internacional, así como decisiones migratorias inspiradas por circunstancias socioeconómicas, pero también por serias amenazas a su propia vida (Lewis y Naples, 2014). En todos los casos, sin embargo, el motivo central es la decisión de migrar forzosamente.

**No existen cifras oficiales sobre el sexilio en España.** La investigación existente se ha centrado en la comprensión de las experiencias personales del fenómeno, y son muy pocas las referencias estadísticas relevantes. Algunas fuentes relatan cifras elevadas; la asociación “Amparo LGTBI+ de Miguelurra”, por ejemplo, afirma que el 20 por ciento de las personas LGTBI+ de Castilla la Mancha han migrado forzosamente de sus hogares. En un estudio reciente, el 8 por ciento de los participantes en una encuesta nacional declaró haber sufrido sexilio (FELGTBI+, 2023). Son muchas las razones que pueden llevar a la persona al exilio por motivos de orientación sexual o identidad de género. Los estudios previos destacan los motivos socioeconómicos, relevantes en todos los procesos migratorios, así como las necesidades de emancipación y protección personal. La visibilidad como persona LGTBI+ implica un marco experiencial que lógicamente se asocia con la forma de vida y la adecuación del entorno, es decir que, si existen causas adversas, surge la opción de sexilio.

**Las mujeres participantes en este proyecto no pueden ser clasificadas como sexiliadas.** Ciertamente, más de la mitad de estas mujeres no reside exactamente en el lugar donde nacieron y donde transcurrió su infancia. Una alta proporción de estas mujeres vive con cierta distancia de su familia extensa, y, por ejemplo, no siempre pueden contar con la ayuda de esa familia para gestionar la conciliación u otras situaciones de emergencia familiar. Las relaciones con ambas familias, la personal y la política, no son siempre igualmente fluidas, y en algunos casos además hay que tener en cuenta que las familias pueden residir en países distintos. No obstante, son muy escasos los testimonios que reportan una ruptura de relaciones con esa familia, y no se encuentra evidencia sólida para sostener que el lugar de residencia de la familia esté condicionado con una huida o separación forzada con el grupo primario. Por el contrario, las decisiones sobre las vidas laborales y residenciales parecen vinculadas a la plétora de razones que gobiernan estas decisiones en el caso de cualquier persona. Pensando en los motivos argüidos en las entrevistas, destacaría, en primer lugar, las oportunidades laborales, tanto de la principal sustentadora como de la pareja, en segundo lugar, el acceso y coste de la vivienda, un factor mencionado frecuentemente para justificar la lejanía de grandes núcleos residenciales, en tercer lugar, la percepción sobre la calidad de los servicios públicos, particularmente escuelas y hospitales, y, en cuarto lugar, la atracción personal por el lugar de residencia, que puede estar motivado, por ejemplo, por la querencia por la vida en la naturaleza o cerca de la costa.

Las entrevistadas introducen una idea que desafía alguno de los augurios más pesimistas presentados por la literatura **científica: la crianza en general, y la maternidad en particular refuerza los vínculos con las familias, en un proceso que puede llegar a la curación si** estos vínculos están dañados. Resumiendo varios testimonios en la misma dirección: “a la familia de mi pareja le costó al principio aceptar que ahora estaba con una mujer, porque

había tenido novios, y eso, y no lo comprenden; pero desde que tuvimos al niño, vamos, no sabes cómo cambió todo”. El valor central de la maternidad, y la capacidad de la crianza para reorganizar las relaciones con las familias extensas (pero también con personas cercanas y vecindario) es una idea central en el trabajo de Alvarez Terán et al (2018): las familias de las mujeres lesbianas ajustan su reacción al paso del tiempo, y en muchos casos modifican sus posturas iniciales cuando las mujeres lesbianas aportan nietos o nietas (o sobrinos o sobrinas, etc). La intensidad de la relación de las mujeres LB con sus familias extensas no es siempre la misma, y, naturalmente, esta relación está expuesta a variaciones temporales vinculadas con múltiples factores. En cualquier caso, estas mujeres generalmente mantienen vivos los lazos familiares, una conexión que tiene probabilidades de reforzarse con el nacimiento de hijos e hijas.

Esto no impide que las vidas cotidianas de muchas familias formadas por mujeres LB sean solitarias. Nuestros testimonios parecen agruparse en dos categorías bastante bien delimitadas: hay mujeres que viven en entornos con alta presencia de mujeres (y familias) lesbianas, lo que lleva a la consolidación de redes y hasta un cierto sentimiento de comunidad. Casi en el otro extremo, muchas mujeres viven vidas bastante aisladas, alejadas de sus familias extensas por motivos laborales, pero sin haber desarrollado aún redes sólidas con el vecindario, la aldea o el pueblo. En este segundo grupo abundan las referencias a “ser las cabezas del pelotón”, “las primeras lesbianas del pueblo”, “las primeras madres lesbianas que adoptaron en la ciudad”, etc. Las familias son importantes, y las mujeres en muchos casos conservan o potencian estos vínculos: pero las circunstancias no siempre les permiten sentirse arropadas o construir grupos de amistad y apoyo que pudieran prestar asistencia en casos de necesidad.

#### 5.4. La democratización de la familia

**Las familias formadas por mujeres ofrecen una gran diversidad en su composición.** Algunas mujeres conviven con otras mujeres compartiendo la custodia y la responsabilidad educativa de hijos e hijas provenientes de relaciones anteriores, algunas veces con hombres y otras veces con mujeres. Muchas de las mujeres albergan planes y deseos de extender la familia, bien por medios biológicos o bien por la adopción. Las mujeres que en este momento no tienen pareja pueden haberla tenido en un momento anterior, y es frecuente que compartan las responsabilidades de la crianza con esas ex parejas. Algunas mujeres han tenido relaciones anteriores con hombres, que son los padres biológicos de sus hijos o hijas.

**A pesar de esta gran variabilidad, la búsqueda de modelos familiares democratizadores e igualitarios es una constante en los relatos de las**

**mujeres. Como se afirmó en una de las entrevistas, “a nosotras no nos valen las ideas sobre la familia de nuestros padres, lo nuestro es otra cosa”.** En este tipo de familias se vela por el reparto de responsabilidad, por el reconocimiento mutuo, y por proyectos de vida libres de las dominaciones asociadas a formas más tradicionales de familia. Un elemento que claramente diferencia las maternidades lesbianas de otros modelos de familia es la planificación: las mujeres participantes apelan constantemente a planes vitales, que se han podido o no completar, pero que dibujan itinerarios de vida que otorgan centralidad a la maternidad, y que la localizan en momentos bastante precisos del ciclo vital de las personas. La maternidad es una decisión muy importante, muy pensada, asociada a ideas bien arraigadas sobre la felicidad familiar y el desarrollo personal. Y la búsqueda de la democracia en la familia también aspira a inculcar otro tipo de principios y valores en sus hijos/as. Podemos reproducir un extracto largo de una conversación, pero que realmente resume muy bien la idea central:

“Sí, pues la verdad es que me voy dando cuenta con el paso de los años, que realmente para organizarnos sí somos distintas al resto de parejas que nos rodea, sobre todo parejas heteros. Porque para nosotras cuando hay que hacer algo con la cría, siempre nos sentamos las dos y hablamos de lo que hay que hacer y nos repartimos las tareas. No porque yo haya hecho una tiene que hacer (nombre de la pareja) la otra o que yo me encargué siempre de unas determinadas cosas. Y ella se encarga siempre de otras. Y estamos viendo que en otras parejas no funciona así la cosa siempre suelen tener el peso, como las mujeres en la carga mental como quién dice, y nosotras en nuestro caso, eso tenemos mucho más compartido, la verdad. Me he dado cuenta a medida que avanzaba efectivamente, la niña en edad. Hay que hacer algo con la niña, pues se habla ¿cómo hay que hacerlo?, se mira a quien le viene mejor hacerlo, lo hacemos y ya está. Por ejemplo, las dos sabemos el nombre de su pediatra, el nombre de sus profesoras, la talla de calzado que tiene, o sea ese tipo de cosas pues las sabemos las dos a la vez. Y bueno, veo que el resto de parejas pues no suele ser así. Por ejemplo, ahora yo no tengo la jornada continua porque ahora ya, por ejemplo, la pidió (nombre de la pareja), pero al principio de todo la pedí yo, cuando me venía mejor volver a mis ocho horas, volví a mis ocho horas. Y (nombre de la pareja) se redujo ella la jornada. Es decir, no sé, nos vamos adaptando un poco y conciliando, a medida que nos surgen, pues la situaciones con ella. Efectivamente, ahora con nueve años, no es lo mismo que cuando tenía dos”.

Las entrevistas con las mujeres ofrecen muchos ejemplos de lo que, en algunos casos, se presenta como una “obsesión” **con la democratización del espacio familiar**. Como señala una participante: “Somos súper conscientes y somos, o sea unas paranoicas de que no solo lo consigamos sino que las niñas vean que existe esa equidad y que exista aunque se desequilibre”. Las entrevistadas comparten relatos generosamente precisos sobre la plasmación práctica de la búsqueda de la igualdad en asuntos tan importantes como los



gastos domésticos, las horas de atención a los hijos e hijas, la sufragación de las vacaciones o de los tratamientos de fertilidad, en el caso que recurrieron a la sanidad privada a tal efecto. También se intenta que haya equilibrio, dentro de las posibilidades laborales, en el uso de permisos laborales o en el tiempo que efectivamente se disfruta con los hijos. Como se acaba de mencionar, las mujeres creen firmemente en la necesidad de generar un espacio equitativo, y también de trasladar las ideas de corresponsabilidad a sus hijos e hijas. Muestran su preocupación cuando esos ideales no pueden cumplirse (como, por ejemplo, cuando una de las mujeres sufre una merma en sus salarios), y explican las medidas que toman para retomar la situación anterior a la mayor brevedad posible.

**Las mujeres son conscientes que su acercamiento a la democratización de la familia supone una ruptura no solamente con sus familias extensas, sino también con lo que se considera normal en sus entornos más inmediatos.** Muchas de las participantes en esta investigación se ven a sí mismas como “rarezas”, no de la manera peyorativa asociada la desviación o al estigma, sino desde un punto de vista conectado con la ruptura de la norma. La manera que tienen de abordar las crisis o conflictos de pareja, o las tensiones con hijos/as, no es la manera que ellas entienden como mayoritaria. Muchas de ellas así lo perciben, por ejemplo, en sus relaciones con los centros educativos de sus criaturas, relaciones que en la mayoría de los casos son valoradas satisfactoriamente. Las mujeres piensan que pueden contribuir a mejorar la vida de las escuelas (públicas), y suelen desarrollar un nivel de compromiso mayor con las actividades de los centros. Al mismo tiempo, son conscientes que su acercamiento tiene poco que ver con la mayoría de las madres, y desde luego de la mayoría de los padres.

## 5.5. El activismo como refugio

El ámbito donde las mujeres enfrentan mayores dificultades está relacionado con la implementación de derechos ya reconocidos en la legislación, cuya aplicación efectiva suele verse obstaculizada por resistencias administrativas. Las inscripciones registrales de hijos/as y el acceso a los sistemas autonómicos de salud en temas de reproducción asistida se convierten en escenarios conflictivos donde persisten tratos discriminatorios. Muchas de las participantes en esta investigación han experimentado el rechazo de sus solicitudes de inscripción registral por parte del funcionariado que desconoce la legislación vigente. Incluso cuando no llegan a ese extremo, suelen enfrentarse a procesos traumáticos marcados por comentarios denigrantes, faltas de respeto o actitudes hostiles. Es común escuchar testimonios de mujeres que lamentan haberse sentido “ilegales”, “perseguidas”, “maltratadas” o “discriminadas” debido a la actitud de trabajadores/as

públicos que intentan obstaculizar su proyecto familiar como mujeres lesbianas.

¿Qué soluciones existen para estas situaciones? Para muchas, las organizaciones de la sociedad civil, especialmente las LGTBI+, se convierten en una fuente clave de apoyo. Estas organizaciones ofrecen asesoramiento legal, apoyo personal e información sobre recursos, permitiendo a las mujeres en dificultades afrontar el futuro con mayor optimismo. Además, estas experiencias suelen ser el punto de entrada al activismo: al enfrentar obstáculos, muchas mujeres establecen contacto con asociaciones locales que les brindan asistencia. Una vez superado el problema, los vínculos creados durante este proceso fortalecen el compromiso con el activismo, permitiendo que este perdure a lo largo del tiempo. Este fenómeno puede ilustrarse claramente con un extenso testimonio.

“Eh pues colaboramos principalmente desde que nos ocurrió lo que nos ocurrió. Que cuando una alumna pues participamos en la asociación de LGTBI de nos mes más en Vigo que la verdad que no sé cómo podemos agradecerle pues el apoyo que nos brindaron desde, de verdad, es que hay recordarlo y es súper duro o sea que te digan que eres una familia anormal, que te digan que es ilegal que tu hijo tenga el primer apellido de tu pareja, que te digan que puedes iniciar una adopción y que te la denieguen, que te digan que la labor de un secretario no es ayudar. Esto con una cesárea urgente que hacía 3 días que me habían hecho y claro salí del hospital porque tuve mucha suerte porque me atendió una amiga mía, me llevó el parto y la cesaría una amiga mía bueno que parece ahí yo he estado súper feliz pues era un niño muy grande me tuvieron que adelantar el parto porque ya estimado más de 4 kg al final no llegó a los 4 kg. Pero claro eran todo complicaciones y bueno pues yo del hospital pues salí bien pero el primer día después del hospital fuimos a hacer todo ese papeleo bueno pues nos trató de ahí para arriba. Ahora niega todo eso nos dijo que era anormal, que no era ilegal que no se que. Lo niega todo, obviamente es su arma de defensa ¿no? pero a nivel psicológico a mí sí que me hace todo muchísimo”.

## 6. Conclusiones

Esta investigación con mujeres cabeza de familia permite identificar una serie de conclusiones.

**1/** La realidad de las mujeres lesbianas (o bisexuales) cabeza de familia es interseccional, y está determinada simultáneamente tanto por su condición de mujer como por su pertenencia a una minoría sexual. Las mujeres, además, pueden ser mujeres migrantes, o personas racializadas. La combinación de circunstancias puede forjar un acercamiento positivo a la realidad cotidiana de estas mujeres, y en particular a sus planes vitales y de familia; al mismo tiempo, sin embargo, no se puede negar que la acumulación de vectores de discriminación complica sus vidas, de manera constante y perceptible.

**2/** No obstante, no es siempre fácil identificar en qué medida la orientación sexual “añade” dificultad a las vidas de las mujeres. La supervivencia de las brechas de género expone a las mujeres, en todos los órdenes de la vida, a problemas de rentas más bajas o menores posibilidades de éxito en el mercado laboral. Las mujeres están, de por sí, más expuestas a los estereotipos de género o a las violencias. El patriarcado genera desventajas hacia todas las mujeres, cerrando oportunidades y limitando los desarrollos futuros. Por esa razón no es siempre posible, ni lo es para las propias mujeres, aislar los efectos y las causas de las discriminaciones. Naturalmente, existen ejemplos graves y sangrantes de lesbofobia, que con demasiada frecuencia se siguen traduciendo en actuaciones violentas y vulneradoras de los derechos humanos. Sin embargo, la vida cotidiana de la mayoría de las mujeres, y principalmente de las mujeres lesbianas trabajadoras, ha de desenvolverse en entornos de respeto a la igualdad formal, pero de necesidades de actuación para conseguir la igualdad real. Muchas mujeres LB desarrollan sus carreras profesionales con normalidad, expuestas, sin embargo, a las limitaciones que sufre cualquier mujer. Al mismo tiempo, estas mujeres sospechan que pueden existir limitaciones ocultas, cerramientos heteropatriarcales, que quizás puedan estar conformando un doble techo de cristal.

**3/** La investigación sobre la lesbofobia en los entornos laborales se enfrenta a importantes desafíos metodológicos. Las mujeres más visibles, más concienciadas, y por lo tanto más disponibles para investigaciones como las que se resume aquí, son mujeres que, o bien han elegido caminos profesionales menos susceptibles de generar discriminación (el sector público, por ejemplo), o bien han desarrollado relaciones con su entorno laboral más o menos acomodaticias, en donde se puede asumir que se ha podido llegar hasta un determinado nivel de éxito profesional. Asimismo, es muy probable que las mujeres lesbianas con altas ambiciones laborales, o que se desenvuelven en entornos muy hostiles a la diversidad sexo genérica, no sean visibles y, por lo tanto, no puedan ser accesibles a la comunidad

investigadora o a la actuación de las organizaciones de la sociedad civil. Esto genera posibles problemas de sesgo en el diseño de las investigaciones que, por ahora, no encuentran fácil solución.

**4/** Los testimonios explorados en esta investigación sugieren que las mujeres cabeza de familia pueden desarrollar sus proyectos de vida en el entorno que han elegido, con unas relaciones aceptables con su entorno más cercano, con relaciones en sus trabajos también relativamente satisfactorias, y en conexión con su familia más extensa. Las familias encabezadas por mujeres prestan atención a la relación con las familias, y en muchos casos comprueban la capacidad de la maternidad para reforzar, o recuperar, lazos familiares que podían haber estado dañados en la anterioridad.

**5/** No se puede leer de la conclusión anterior, sin embargo, que las vidas de las mujeres LB cabeza de familia sea fácil. La maternidad, un aspecto muy valorado por estas mujeres, genera complicaciones considerables en todos los órdenes, y dilemas de conciliación que, como a todas las mujeres, estarán posiblemente asociados a renunciaciones en el éxito laboral. Las mujeres LB ofrecen un amplio repertorio de composiciones familiares, y están, desafortunadamente, aún muy expuestas a complicaciones administrativas severas en lo relativo a la filiación o a la gestión de la reproducción humana asistida. Las mujeres tienen a menudo dificultades en los colegios y con el vecindario, y han de gestionar la crianza en contextos de inestabilidad laboral y lejanía de sus círculos de apoyo más inmediatos.

**6/** Aun así, las valoraciones que se proponen de su vida personal son buenas. Un rasgo muy distintivo de las familias encabezadas por mujeres es la búsqueda de nuevos patrones en las relaciones de pareja y en el cuidado de los hijos e hijas. Las mujeres LB apelan a la democratización del espacio familiar, al reparto equitativo de las tareas, y a la conformación de modelos de relaciones personales que puedan transformar no solo a sus propios hijos, sino, quizás también, a la sociedad en su conjunto.

## 7. Referencias

1. Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, J., & Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167-180.
2. Álvarez Terán, R., Clavo Sebastián, M. J., Fernández Guerrero, O., & Goicoechea Gaona, M. Á. (2018). *Maternidad lesbiana: del deseo a la realidad*. Madrid: Egales.
3. Andresen, M. E., & Nix, E. (2022). What causes the child penalty? Evidence from adopting and same-sex couples. *Journal of Labor Economics*, 40(4), 971-1004.
4. CIS. (2024). Estudio 3475, “Fecundidad, familia e infancia”, Septiembre 2024.
5. CIS. (2023). Estudio 3400, “Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas pospandemia (III)”, Marzo 2023.
6. FELGTBI+. (2020). “Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado”. Informe de investigación. Recuperado de: [https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2020/06/informe-mujeresLTB-sectorprivado\\_FELGTB.pdf](https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2020/06/informe-mujeresLTB-sectorprivado_FELGTB.pdf)
7. FELGTBI+. (2023). “Estado del odio: Estado LGTBI+ 2023”. Informe de investigación.
8. FELGTBI+. (2023b). “Estado socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023”. Informe de investigación.
9. FELGTBI+. (2023c). “Situación actual y expectativas laborales personas trans”. Informe de investigación.
10. FELGTBI+. (2021). “Mujeres LTBI: hogares, familias y mercado de trabajo”. Informe de investigación.

11. Gerrard, B., Morandini, J., & Dar-Nimrod, I. (2023). Gay and straight men prefer masculine-presenting gay men for a high-status role: Evidence from an ecologically valid experiment. *Sex Roles*, *88*, 119–129.
12. González, M., Díez, M., Morgado, B., Angulo, A., & López-Gaviño, F. (2023). Lesbian and heterosexual Spanish and Swedish couples: Division of labor and life satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, *85*(5), 1047–1066.
13. Lewis, R. A., & Naples, N. A. (2014). Introduction: Queer migration, asylum, and displacement. *Sexualities*, *17*(8), 911-918.
14. López, I., & Tobalina, G. (2022). *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España*. Madrid: Ministerio de Igualdad.
15. Luibhéid, E. (2008). Queer/migration: An unruly body of scholarship. *GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies*, *14*(2), 169-190.
16. Pichardo Galán, J. I., Alonso, M., Puche Cabezas, L., & Muñoz, Ó. (2019). *Guía ADIM LGBT+: Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.
17. Ramírez Dueñas, J. M. (2022). Devolviendo la visibilidad a los invisibles. Preguntando la orientación sexual en las encuestas de opinión pública en España. *Estudios LGBTIQ+, Comunicación y Cultura*, *2*(1), 117-128.
18. Reczek, C. (2016). Ambivalence in gay and lesbian family relationships. *Journal of Marriage and Family*, *78*(3), 644-659.
19. UGT. (2023). “Hacia Centros de Trabajo Inclusivos” II Edición. Madrid: UGT.
20. UGT. (2020). “Hacia Centros de Trabajo Inclusivos”. Madrid: UGT.



VNIVERSIDAD  
D SALAMANCA

[www.felgtbi.org](http://www.felgtbi.org)



**FELGTBI+**

Federación Estatal de Lesbianas, Gais,  
Trans, Bisexuales, Intersexuales y más



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO  
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL