



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

Centro de Ciencias Sociales y Humanidades

Departamento de Sociología y Antropología

T E S I S

**“SITUACIÓN LABORAL DE LAS LESBIANAS MASCULINAS Y FEMENINAS
EN MEXICO: EL CASO DE AGUASCALIENTES (2010-2014).”**

P R E S E N T A:

Grecia Lorena Valencia Arcos

PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA

T U T O R E S:

Octavio M. Maza Díaz Cortés

Consuelo Meza Márquez

L E C T O R

Dr. Juan de la Cruz Bobadilla Domínguez

Aguascalientes, Ags., a 19 de Junio de 2014

AGRADECIMIENTOS

Para la realización de la licenciatura y el producto final de ella, que es la elaboración de esta tesis, agradezco profundamente el apoyo emocional, teórico, laboral y económico que me han brindado de manera personal y académica.

En primer lugar a mis padres por darme todas las herramientas y haber echo de mí una persona íntegra, responsable y trabajadora, aguerrida a mis valores e ideales, buscando siempre la superación y el éxito, a mi hermano por el apoyo brindado en todas mis locuras y pensamientos a lo largo de la carrera y en mi vida, a mi abuelita por ser un ejemplo e inspiración para nunca rendirme, con sus grandes experiencias de vida y sus frases de aliento y superación, a mi madrina por todo el apoyo emocional, económico y las largas pláticas para decidir qué camino seguir, y a todo mi familia que me ha sido asignada y a las personas que he decidido formen parte de mi familia.

A Mely por pasar tarde tras tarde a mi lado, escuchando, reflexionando, discutiendo y riendo; brindándome apoyo para realizar mis sueños, y poder seguir adelante, sabiendo que su apoyo sería incondicional.

A las familias Martínez López y García Martínez por brindarme asilo, apoyo, diversión, comprensión y palabras de aliento para continuar en este camino, así como para poder sacar adelante la licenciatura.

A mi tutor el Dr. Octavio Maza por ser su apoyo como amigo, profesor y jefe a lo largo de estos cuatro años, así como a mi tutora la Dra. Consuelo Meza por la aportación de sus conocimientos para el seguimiento de esta investigación. A la Dra. María de Jesús Ávila por ayudarme a resolver mis inquietudes y darme alas por continuar en esta lucha de pensamientos, ideales y realidades.

A mis compañeras y compañeros de carrera, maestras y maestros que han contribuido para tener una excelente formación académica, y a la lista interminable de personas que han pasado por mi camino apoyándome para no declinar, escuchando incansablemente mis pláticas monótonas y discusiones en ocasiones absurdas. Muchas gracias por todo y espero poder continuar en un camino de crecimiento, superación, éxito y tener la oportunidad de retribuirles todo el apoyo brindado.

DEDICATORIAS

Observar y vivir al lado de amigas, familiares y conocidas las diferentes experiencias que suelen pasar en consecuencia de tener una sexualidad disidente de la heterosexualidad, me llevo a dedicar mi trabajo, pasión y pensamientos a la experiencia de ser lesbiana.

Estar frente a la discriminación, exclusión y violencia a causa de una decisión tan íntima como es el hecho de compartir tu cuerpo, pensamientos, espacios y afinidades de mujer a mujer. Optar no solo por una sexualidad diferente, sino, tener que afrontarla en todos los lugares, espacios y formas de construir una vida distinta a la establecida.

El presente trabajo se lo dedico a todas las mujeres, hombres, lesbianas, disidentes de la heterosexualidad, personas diversas que por su cuerpo, género, sexualidad, clase social, etnia, religión, pensamientos políticos, entre otras tantas, han tenido que enfrentar la realidad y luchar por tener un espacio que no ha sido creado o ha sido negado para su supervivencia, a todas esas personas que han decidido levantar la voz y pronunciarse, a pesar de tener el riesgo de no ser aceptadas, excluidas e incluso rezagadas de los diferentes espacios en los que las y los seres nos desarrollamos en la sociedad.

A todas las personas y especialmente a todas las lesbianas que luchan porque sus voces sean escuchadas para infundir un pensamiento crítico y provocar un cuestionamiento en la sociedad, y por supuesto a las lesbianas que me permitieron entrar en lo más íntimo de sus vidas y brindaron un espacio para poder realizar este trabajo.

De igual manera, a todas las personas que con anterioridad he mencionado, por creer y apostar por un sueño, por una lucha que nos lleve a convivir con nuestras diferencias y similitudes, con la esperanza del día a día construir un mundo con mayor inclusión, respeto y felicidad.

RESUMEN

La disidencia de la heterosexualidad y la corporalidad son temas que ha tenido un gran apogeo a partir de los años 70's a la actualidad. Específicamente se retoma al grupo de las lesbianas masculinas y femeninas a nivel nacional y en el municipio de Aguascalientes para de una manera exploratoria poder explicar y describir la situación laboral y las estrategias de supervivencia que han tenido que emplear para poder realizar una actividad tan fundamental para la vida de todas las personas: trabajar.

El mercado laboral en México a partir de la reforma laboral en el 2013, presenta una serie de características como la flexibilización, precarización e informalidad. La corporalidad resulta fundamental, pues la construcción social del cuerpo de trabajo al ser heterosexista y patriarcal, establece mediante la división sexual del trabajo que todas aquellas personas que se encuentran fuera de la normatividad, como es el caso de las lesbianas masculinas y femeninas, tengan dificultades para insertarse y reinsertarse en el espacio laboral.

Mediante la triangulación de los datos cuantitativos y cualitativos se realizó el análisis de la Encuesta Nacional de Discriminación en México (2010) y tres entrevistas a profundidad a lesbianas masculinas y femeninas que viven en el municipio de Aguascalientes, rescatando su trayectoria laboral, así como, aspectos fundamentales sobre sexualidad y corporalidad.

¿Cuál es la situación laboral de las lesbianas femeninas y masculinas en municipio de Aguascalientes, México?

Palabras clave: Lesbiana, cuerpo, sexualidad, estrategias de supervivencia, situación laboral.

ABSTRACT

Dissent of heterosexuality and corporeality are issues that have had a great heyday from the years 70'sa today. Specifically, it takes the group of male and female lesbians nationwide and in the town of Aguascalientes for an exploratory way to explain and describe the employment situation and the coping strategies that have had to be employed to perform such a fundamental activity for the lives of all people: work.

The labor market in Mexico from labor reform in 2013, has a number of characteristics such as flexibility, precariousness and informality. Corporeality is essential, as the social construction of the body of work to be heterosexist and patriarchal set by the sexual division of labor that all those who are outside the regulations, as in the case of male and female lesbians have difficulties entering and re-entering the workplace.

Through triangulation of quantitative and qualitative data analysis of the National Survey of Discrimination in Mexico (2010) and three depth interviews with male and female lesbians living in the town of Aguascalientes was performed, rescuing his career path and, fundamental aspects of sexuality and corporeality.

What is the employment status of the female and male lesbians in municipality of Aguascalientes, Mexico?

Keywords: Lesbian, body, sexuality, survival strategies, employment status.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
1.- Introducción.....	1
2.- Marco Teórico	
I. Género, cuerpo e identidad	
a. Sexo-Género-Cuerpo-Sexualidad.....	6
b. La construcción cultural del cuerpo.....	6
c. Identidad lesbiana femenina (femme) y masculino (butch).....	7
d. Construcción de la corporalidad de las lesbianas masculina y femenina.....	8
II. Trabajo:	
a. Mercado de trabajo.....	9
b. Flexibilización del mercado de trabajo (Reforma laboral (formal), informalidad).....	10
c. División sexual del trabajo.....	12
III. Trabajo, cuerpo e identidades lesbianas.	
a. Construcción social del cuerpo productivo.....	13
b. Dominación heterosexual de los cuerpos.....	14
c. La situación, relaciones y discriminación laboral de las lesbianas	15
i. Estudios a nivel internacional.	
ii. Estudios a nivel nacional.	
iii. Estudios a nivel local.	
d. Legislación, trabajo y discriminación.....	18
e. Mobbing y Lesbifobia.....	20
3.-Marco Metodológico:	
I. Metodología de Investigación Cuantitativa.....	21
a. Encuesta Nacional de Discriminación en México 2005 y 2010.	
II. Metodología de Investigación Cualitativa.....	22
a. Interseccionalidad	
III. Operacionalización.....	24

4.- Situación laboral de las lesbianas masculinas y femeninas en México: el caso del Estado de Aguascalientes (2010-2014).....	26
I. Género, cuerpo e identidad:	
i. Características sociodemográficas.....	28
ii. Construcción de la sexualidad.....	34
iii. Percepción de identidades butch-femme (masculina-femenina.....	39
iv. Imagen, el cuerpo, la corporalidad como categorías de análisis.....	41
II. Trabajo:	
i. Mercado de trabajo y condiciones laborales.....	45
ii. Trayectoria laboral.....	49
III. Trabajo cuerpo e identidades lésbicas:	
i. Cuerpo, corporalidad y sexualidad en el ámbito laboral.....	52
ii. Estrategias de visibilidad y adaptación en el ámbito laboral.....	55
iii. Discriminación y conciencia jurídica en el ámbito laboral.....	61
iv. Percepción de la discriminación hacia las lesbianas masculinas y femeninas.....	65
5.- Conclusiones.....	67
6.- Bibliografía.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Condiciones laborales del o los empleos actuales de las entrevistadas.....	46
Tabla 2: Trayectorias laborales de las entrevistadas.....	50
Tabla 3: Imagen, corporalidad y sexualidad en el ámbito laboral de las entrevistadas	52

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1: Nivel de escolaridad de las lesbianas del apartado de Minorías Sexuales de la ENADIS (2010).....	29
Gráfica 2: ¿Qué edad tenía cuando se dio cuenta de su orientación sexual? Del grupo de lesbianas del apartado de Minorías Sexuales de la ENADIS (2010).....	32
Gráfico 3: ¿Le ha comunicado a su... su sexualidad? Grupo de lesbianas del apartado de Minorías Sexuales de la ENADIS (2010).....	35
Gráfica 4: ¿Qué tan tolerante son con los homosexuales y bisexuales? Percepción del grupo de lesbianas del apartado de Minorías Sexuales ENADIS (2010).....	38
Gráfica 5: ¿Cuál es su ocupación? De las lesbianas del apartado de Minorías Sexuales ENADIS (2010).....	47
Gráfica 6: Prestaciones laborales de las lesbianas económicamente activas del apartado de Minorías Sexuales de la ENADIS (2010).....	48

ÍNDICE DE DIAGRAMAS

	Pág.
Diagrama 1: Interseccionalidad.....	26

INDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A: Guía de entrevista.....	I
Anexo B: Trayectoria laboral de Sujeta 1.....	IX
Anexo C: Trayectoria laboral de Sujeta 2.....	XIII
Anexo D: Trayectoria laboral de Sujeta 3.....	XX

1.- INTRODUCCIÓN

“Antes que existiera o pudiera existir cualquier clase de movimiento feminista, existían las lesbianas, mujeres que amaban a otras mujeres, que rehusaban cumplir con el comportamiento esperado de ellas, que rehusaban definirse con relación a los hombres, aquellas mujeres, nuestras antepasadas, millones, cuyos nombres no conocemos, fueron torturadas y quemadas como Brujas.”
Adrienne Rich

Los estudios de género, sexualidad y diversidad sexual son temas que han tenido una gran censura. Sin embargo, han tenido un gran impulso a nivel global a partir de los años 60's a la actualidad, dando una gran importancia a las consecuencias sociales que han tenido la discriminación, segregación y violencia; impactando en las esferas económicas, sociales, culturales, históricas, políticas, laborales, etc., hacia y de la comunidad LGBTTTIP¹.

A pesar de haber desertado la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales del catálogo de la OMS², la violencia y la discriminación hacia la disidencia heterosexual no se ha logrado erradicar de la cultura mexicana y aguascalentense.

Lesbianas, mujeres que sienten una atracción físicas, amorosa, erótica y emocional por otra(s) mujer(es), son y siguen siendo consideradas como pecadoras, delincuentes y en algunos casos como enfermas mentales. Esto ha traído como consecuencia un alto índice de discriminación, violencia y exclusión, de los espacios públicos y privados, por el hecho de optar por una sexualidad diferente a la heterosexualidad (Fiocchetto, 1993).

El mercado laboral que actualmente vive México, tras la reforma del artículo 3º constitucional, se enmarca en una constante flexibilización y especialización de la mano de obra, brindando un panorama de inseguridades, precarización e informalidad, ante la imposibilidad de contar con empleos fijos y duraderos que con anterioridad se podían adquirir en las grandes empresas y corporaciones nacionales, internacionales y transnacionales.

¹ Comunidad de Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transexual, Travesti, Transgénero, Intersexual y Pansexual.

² Organización Mundial de la Salud.

Los estudios sobre lesbianas principalmente se centran en la construcción de la identidad, los derechos humanos, discriminación pero en contadas ocasiones han sido abordadas desde la perspectiva laboral y corporal. Tras una ardua búsqueda sobre “la situación laboral de las lesbianas masculinas y femeninas” se retoman las siguientes investigaciones: “Estudio: concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada” (Mairal y Piedad, 2009), “Saliendo del closet en el trabajo: la relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexualismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico”(Hernández, Rovira, Luna, Neris y Acevedo, 2009), “Aguascalientes el acoso laboral a miembros de la comunidad LGBTTTIP” (Valencia, Gutiérrez y Maza, 2011) y “Experiencia de Lesbianas y Gays en el trabajo” (Di Marco, Arenas, Munduate y Hoel, 2012).

Sobre la discriminación y condiciones laborales de las sujetas lesbianas se rescatan las siguientes investigaciones: “La Invisibilidad asegura el puchero. Lesbianas y discriminación laboral en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México” (ADEIM-Simbiosis, Artemisa, Cattrachas, Criola, IGLHRC y Red Nosotras, 2006), “Análisis de la Invisibilidad en las Políticas Públicas hacia las lesbianas en México” (Alfarache, 2009).

En varias de estas investigaciones se realiza un análisis de la violencia, discriminación y exclusión tanto de las lesbianas como de los gays dentro de los ámbitos laborales delimitando su estudio con aquellas lesbianas que cumplen con corporalidades femeninas (excepto en el caso de Valencia) y dejando de lado las diferentes formas de trabajo en las que se pueden insertar las lesbianas en base a la construcción social del cuerpo de trabajo.

Desde el plano de lo cuantitativo existen actualmente en México dos encuestas que permitieron acercarnos de una forma más próxima a la realidad de la comunidad LGBTTTIP, la primera es la Encuesta Nacional sobre Discriminación (2010) y la “1era Encuesta Sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México”, realizada por Espolea A.C, Foro Enehache y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2014). Esta última es la que más se aproxima a la realidad que se estudió en este trabajo, sin embargo no se puede delimitar los resultados a la muestra de lesbianas, sin embargo, su simple existencia hacen énfasis en la importancia y pertinencia de la realización de este trabajo.

¿Cuál es la situación laboral de las lesbianas femeninas y masculinas en municipio de Aguascalientes, México?

En la presente investigación se realiza un análisis de manera exploratoria y descriptiva sobre la situación laboral de las lesbianas masculinas y femeninas en México, específicamente dentro del municipio de Aguascalientes. Logrando identificar los empleos que resultan más representativos, como los efectos psicosociales que se presentan al optar por una corporalidad y sexualidad distintas a la establecida por la construcción social del cuerpo de trabajo.

Al ingresar al mercado laboral se comienza a tener una serie de problemas alrededor de la identidad, cuerpo y sexualidad con las y los compañeros de trabajo, jefes/as y clientes, al comunicar la sexualidad o al no cumplir con el sistema sexo-género-cuerpo-sexualidad propiciado un ambiente laboral hostil y enfermizo, ocasionando no solo una baja en la producción, sino, una serie de efectos psicosociales tanto para las lesbianas masculinas y femeninas dentro y fuera de sus áreas de trabajo.

El objetivo general es describir y explicar la situación laboral de las lesbianas masculinas y femeninas del municipio de Aguascalientes y más específicamente:

- Identificar las áreas laborales en las que se insertan con mayor frecuencia las mujeres lesbianas en el año 2010 a nivel nacional.
- Describir y explicar las condiciones laborales en las cuales se encuentran las lesbianas masculinas y femeninas a nivel nacional y local.
- Conocer la influencia que tienen la masculinización y/o feminización de los cuerpos de las lesbianas en la inserción, permanencia y deserción del ámbito laboral.
- Identificar las dificultades y estrategias de supervivencia que utilizan las lesbianas masculinas y femeninas para insertarse, desarrollarse y reinsertarse en las diferentes áreas laborales.

Se parte de la hipótesis de que las lesbianas masculinas y femeninas en el municipio de Aguascalientes viven en un ambiente laboral de discriminación, violencia y exclusión social por el hecho de tener una sexualidad y/o corporalidad diferente a la establecida.

Para las lesbianas femeninas no resulta un impedimento su aspecto físico para conseguir un trabajo ya que se cumple con el arquetipo heteronormativo de la “mujer heterosexual” (valdría la pena discutir respecto a la concepción del ser mujer, pues actualmente podría decirse que este no cubre, ni contempla, la construcción de la mujer no occidental- y podría ser que hasta occidental-, por tanto la mujer puede ser desdibujada desde estos parámetros). Al sentirse cómodas con su imagen femenina, resulta más fácil acceder a todos aquellos empleos que mediante la construcción social de los cuerpos de trabajo han sido establecidos para la femineidad, sin embargo no cumple con el estereotipo de lesbianas. La visibilidad de su sexualidad comienza con la verbalización en los espacios laborales generando violencia, discriminación y exclusión hacia ellas, equiparable al que sufren las mujeres heterosexuales, pero agravándose al salir del sistema heterosexista y patriarcal.

Las lesbianas masculinas al no sentir comodidad con los códigos de feminidad establecidos y estar en un proceso de performatividad respecto a sus cuerpos y corporalidades, salen de la concepción del ser mujer, sin embargo cumplen con las expectativas que se tienen del “ser lesbiana”. Al estar expuestas a una construcción social del cuerpo de trabajo heterosexista y patriarcal que a lo largo de la historia ha establecido una división sexual del trabajo de una manera dicotómica (masculino/femenino), las lesbianas masculina pueden tender a desempeñar trabajos socialmente aceptados para “hombres”, correspondiendo a su corporalidad, invisibilizando su sexualidad y adquiriendo o jugando con una performatividad respecto a su sexo, género, sexualidad y cuerpo, permitiéndoles ingresar y permanecer dentro del mercado de trabajo.

En la parte metodológica se utiliza una estrategia de triangulación de métodos cualitativos y cuantitativos. Se inicia con el análisis de datos estadísticos con el software SPSS.v.18 de la Encuesta Nacional de Discriminación en México 2010, rescatando las condiciones de discriminación y la situación laboral en el cual viven las mujeres lesbianas en el año 2010 a nivel nacional. Tras plantear un panorama general de la situación laboral en la que viven las lesbianas se realizaron tres entrevistas a profundidad de lesbianas masculinas y femeninas que están insertas dentro del sector formal y/o informal, permitiendo captar y explicar la experiencia y corporalidad de las lesbianas entrevistadas en el municipio de Aguascalientes.

La estructura que guarda el texto es en primera momento un análisis teórico de los conceptos: sistema sexo-género-cuerpo-sexualidad, identidad lésbica masculina y femenina, trabajo, mercado de trabajo, construcción del cuerpo de trabajo, entre otros, seguido de la metodología que se utiliza para el análisis de la información rescatada, los resultados obtenidos y una serie de conclusiones.

2.- MARCO TEÓRICO

I.- Género, cuerpo e identidad:

a. Sexo-Género-Cuerpo-Sexualidad:

En las últimas décadas se ha suscitado una gran discusión respecto a la desnaturalización y concepción de sexo-género como una construcción cultural, en la cual según Butler (2007) el sexo actúa como la base neutral prediscursiva del género, es decir, la base desnaturalizada mediante la cual es posible construir el género, evitando la concepción de este como el resultado de una relación binaria con los sexos.

El sexo se adquiere en el momento en que se verbaliza. No es que se nace con un sexo o un género, sino, que la cultura por medio del lenguaje asigna un sexo y construye un género en referencia al sistema patriarcal (sexo femenino es igual a mujer y sexo masculino es igual a hombre) (Butler, 2007)

Se debe de tener una congruencia con el sexo-género, y también es imprescindible tener en cuenta el cuerpo y la sexualidad, se tiene que ser de un sexo femenino y por género mujer, ser femenina (delgada y blanca) y heterosexual (como única opción), para poder cumplir con las normas sociales para el correcto comportamiento y corporalidad de las y los sujetos, y ser aceptados dentro del sistema heterosexual y patriarcal.

b. La construcción cultural del cuerpo:

El cuerpo ha sido alejado del estudio de las ciencias sociales por su categorización biológica convirtiéndose en objeto del estudio de las ciencias naturales. Sin embargo constructivistas como Douglas, Foucault, Goffman y Turner toman el cuerpo como algo que pertenece a la cultura y no a una identidad biológica. (Martínez, 2004).

La separación de lo biológico y lo cultural no permitía -permite- poder observar el cuerpo como un receptor de los signos y significados que la cultura imponía/impone.

“Los desarrollos históricos, como la centralización cada vez mayor del poder en manos de un número más reducido de señores con la aparición de la aristocracia y cortes reales, sirvieron para frenar la violencia entre las personas y los grupos e inducir a un mayor control social sobre las emociones y una mayor conciencia de uno mismo como «individuo» en un cuerpo. Los nuevos códigos de conducta promovieron la idea de que el propio éxito o fracaso dependían de las buenas maneras. En este aspecto, el cuerpo se muestra como portador de la posición social” (Como se cita en Martínez, 2004: 129)

Las formas de los cuerpos y las emociones comienzan a materializarse, por tanto los cuerpos debían de ser normados para cumplir con las necesidades del sistema, dando como resultado la represión de las sexualidades (diferente a las heterosexuales) y la demostración de las emociones.

El cuerpo debería ser concebido no solo como un objeto (cuerpo/materia), sino, tomarlo en cuenta como parte de la expresión de nuestra identidad, contexto, lenguaje, así como un medio para llevar a cabo la socialización, la representación, las relaciones humanas, entre otras. Esta parte subjetiva será denominada corporalidad. (2004: 135)

c. Identidad lesbiana (butch y femme):

Los estudios que respectan a la corporalidad de las lesbianas fueron emprendidos por Madeleine Davis y Elisabeth Kennedy en 1989 con su investigación “*History and the study of sexuality in the lesbian community: Buffalo, New York, 1940-1960*”, realizan un estudio sobre la forma en que funcionaban las relaciones al interior y exterior de la comunidad lésbica de las pequeñas ciudades, la cual está inmersa de una manera hostil en los pequeños bares. Dando realce a la visibilidad relativa en base a los códigos amorosos y sociales de butch (masculinas) y femme (femeninas) (como se cita en Falquet, 2006:.9).

“La idea de que butch y femme en cierto sentido son «réplicas» o «copias» de intercambio heterosexual subestima la significación erótica de estas identidades que son internamente disonantes y complejas; otorgan nuevos significados a las categorías hegemónicas que las crean” (Butler, 2007: 245)

Se presenta una resignificación de los roles masculinos y femeninos transformando eróticamente la representaciones sociales que se esperan respecto de los cuerpos heterosexuales socialmente establecidos.

En el caso de México, específicamente en el estado de Aguascalientes las categorizaciones masculino/femenino siguen presentes en la cultura lésbica y es posible observar lesbianas masculinas y femeninas en espacios públicos.

d. Construcción de la corporalidad de las lesbianas butch (estereotipos y performatividad del género) y femme (sexualidad):

Ángela Alfarache (2003) en su investigación “identidades lésbicas y cultura feminista una investigación antropológica” considera a las lesbianas como aquellas mujeres que por su propia voluntad definen y son definidas por otras y otros como lesbianas, implicando la conciencia de su sexualidad; todo ello a partir de experiencias diversas en torno del erotismo, el amor, los afectos, los modos de vida, lenguajes, cuerpos, entre otros (p. 159).

En esta investigación no solo se tomará en cuenta a las lesbianas que se autodenominan como tales, sino, a todas aquellas mujeres que mantienen una relación amorosa, sexual, erótica y emocional con otra y/u otras mujeres.

Lesbiana masculina o butch es aquella que se siente cómoda con códigos de género, estilos o identidad masculina. En México son nombradas despectivamente “machorras”. Son ellas las que cumplen con el estereotipo de “lesbiana” debido a la correspondencia del sexo-género-cuerpo-sexualidad dentro del sistema heteronormativo-patriarcal.

Se les denomina lesbiana femenina o femme a todas aquellas que se sienten cómodas y cumplen con el arquetipo de “mujer” (femenina, delgada y blanca) impuesto desde la propuesta occidental feminista. Ellas no cumplen con el estereotipo de lesbiana y por lo tanto resulta desconcertante su sexualidad al no corresponder con la relación sexo-género-cuerpo-sexualidad.

“Dentro de los contextos lésbicos, la «identificación» con la masculinidad que aparece como la identidad butch no es una mera de reintegración del lesbianismo al ámbito de la heterosexualidad. Como una lesbiana femme explico le gusta que sus chicos sean chicas, lo que indica que «ser una chica» contextualiza y otorga un significado nuevo a la «masculinidad» en una identidad butch.” (Butler, 2007, p. 244)

No se puede hablar de una lesbiana masculina como la suplantación del hombre en una relación entre dos mujeres, ya que la deconstrucción y reconstrucción que tiene respecto a su cuerpo y corporalidad las lleva a tener un proceso de performatividad y adquirir una serie de

significados y significantes diferentes a los de un “hombre” configurando desde otra perspectiva y contexto la masculinidad. En algunas ocasiones la sociedad lleve a las lesbianas butch a reconfigurar su sexualidad para adquirir una corporalidad y sexualidad correspondiente a la transgenereidad y encajar o cumplir completamente con el papel del hombre ya que la dicotomía hombre/mujer las lleva a identificarse solo como uno de los sexos ante las problemáticas que pueden propiciarse con las rupturas que se realizan en los diferentes espacios de la vida cotidiana.

“Las lesbianas femme pueden recordamos el escenario heterosexual, por así decirlo, pero también, al mismo tiempo, lo desplazan. En las identidades butch y femme se pone en duda la noción misma de una identidad original o natural; en realidad, precisamente el cuestionamiento encarnado en esas identidades se convierte en una fuente de su significación erótica.”(2007, p.245)

Hay que tomar en cuenta que no solo pueden ser encasilladas las lesbianas a una representación masculina o femenina. Al igual que la identidad, la corporalidad y el cuerpo se construyen continuamente- no esencialista- y es por ello que existe un matiz o degrado dentro de estas corporalidades; los procesos de masculinización y feminización suelen tener cambios a lo largo del tiempo, pasando de la masculinidad a la femineidad y viceversa, y en ocasiones teniendo un juego con ambas corporalidades contemplando las circunstancias en las cuales estén inmersas, a estas lesbianas les llamaremos andróginas.

II.- Trabajo:

a. Mercado de Trabajo:

El mercado es considerado como “el punto de encuentro entre quienes ofrecen su fuerza de trabajo por un salario y aquellos que la pueden y quisieran comprar” (De la Garza, 2002: 1), generalmente se piensa esté como aquel que corresponde al sector formal el cual es entendido como “El empleo formal y típico (asalariado, estable y protegido) ocupa una proporción cada vez menor de la humanidad” (Maza, 2004:94-95). Para esta investigación se considera como trabajo formal aquel que cuenta con todas las prestaciones, estabilidad y seguridades dentro de la normativa legal que rige al país, considerando que ello no lo exenta de ser un generador de pobreza e inestabilidad, dentro de la sociedad, pues existe una sobre explotación de la mano de obra de las y los trabajadores en el panorama actual del mercado de trabajo.

b. Flexibilización del mercado de trabajo (Reforma laboral (formal) e informalidad):

La relación salarial así como las diversas prestaciones se han transformado, generando la “necesidad de un concepto de relación laboral que rebase a la de obrero-patronal, a través del de relación social de producción; de esta manera es posible incluir en ella a los trabajadores por su cuenta, a consumidores y agentes no laborales en el espacio urbano” (De la Garza, 2011:5), debido a la constante especialización de la mano de obra y la flexibilización del mercado de trabajo el cual implica la eliminación de rigideces para emplearse y en la fijación de los salarios (De la Garza, 2002).

En los años 90’s la mayoría de los países de América Latina llevaron a cabo una serie de reformas laborales que tenían como fin moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de los trabajadores. En México la realidad era distinta, ya que existían relaciones laborales regidas por contratos que no estaban reglamentados por la legislación (Rueda, 2013). Ante estas condiciones y necesidades se abrió un concepto correspondiente a una nueva forma de trabajo, denominada sector informal, al cual en el 2005 en México se adoptó esta definición para la elaboración de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo tomando en cuenta el empleo en el Sector Informal como:

“el directamente ligado a los procesos de producción de estas unidades económicas, sea encabezándolas o como trabajadores, con o sin remuneración, e independientemente de cualquier otra consideración con respecto a sus condiciones laborales, pues es el carácter de la unidad económica y no dichas condiciones lo que define su pertenencia al sector” (Negrete, 2012:121).

Se le ha sido definido de múltiples maneras, pero en esta investigación será entendido como “todas las empresas que se distinguen de otras empresas por la carencia de una organización legalmente establecida y por la ausencia de prácticas contables que permitan distinguir flujos económicos y patrimonio del hogar y del negocio” (2012:120).

La reforma laboral se aprobó tras trecientas noventa iniciativas, el treinta de noviembre de dos mil doce publicada en el Diario Oficial de la Federación. Se realizaron diversas modificaciones, sin embargo, solo se tratará de aquellas que afectan directamente a la situación laboral de las lesbianas.

La primera es la que habla sobre el trabajo digno o decente, la igualdad sustantiva o de hecho entre las y los trabajadores al patrón y por último el hostigamiento y acoso sexual” (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2013, p.1) en el artículo 2° del Título Primero “Principios Generales”:

“El trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos; y, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.”(2013, p. 12)

La concepción del trabajo decente, la discriminación, la violencia de género y la salud laboral resulta de suma importancia para las y los trabajadores, independientemente del puesto o cargo que tengan ya que es necesario un ambiente laboral sano para un libre ejercicio de su trabajo, lo cual conllevará a una mayor productividad dentro del área laboral.

Se logró un avance en el tema de la discriminación, salud laboral y género, esto no asegura que se lleve a cabo denuncias que permitan la aplicación de esta ley por el temor de perder el trabajo y las represalias que ello pudiera causar a las y los sujetos que rompen con las normas del sistema patriarcal y heteronormativo, en un momento donde el tener trabajo es un privilegio. Ciertamente el trabajo construye una identidad, esto no quiere decir que ello cambie de raíz las bases socio-culturales del contexto en el que se encuentra, y por tanto la discriminación, violencia o acoso que se puede presentar hacia las mujeres heterosexuales o lesbianas.

A pesar de que se ganaron ciertos “beneficios” también hubo una serie de pérdidas como la legalidad de una nueva tipología de contratos: “contrato a prueba o de formación inicial (respecto al acceso al empleo), el contrato para tiempo indeterminado para labores discontinuas y el trabajo en regímenes de subcontratación (Rueda, 2013, p.2). No solo se está legalizando el trabajo informal, sino que se legitima dentro de la formalidad y fomenta la flexibilización del mercado de trabajo.

La complejidad y dificultad de acceder al mercado de trabajo toma formas diversas y de mayor complejidad. “Se trata de actividades que engloban varios niveles de la subjetividad,

en donde aspectos como el estado de ánimo o la presencia física se vuelven fundamentales” (Maza, 2004:109). Atenuando de cierta manera el trabajo femenino, sin embargo provocando y facilitando la exclusión de las personas que no formen parte de la construcción social del cuerpo productivo específica para cada área.

c. División sexual del trabajo:

“Desde la perspectiva de género Levida considera al sector informal como: un producto de la flexibilidad del mercado de trabajo que ha dado lugar a un proceso en el que han aumentado las viejas y nuevas formas del trabajo precario, siendo estas últimas el trabajo doméstico y por cuenta propia” (Maza, 2004:99)

Tras el surgimiento de un aparato estatal, un sistema económico de intercambio más amplio, y de una unidad de producción mayor, separa el ámbito doméstico, los espacios, tiempos de producción y de reproducción, modificando la organización tanto de la esfera pública como de la privada, rezagando a las mujeres en el ámbito privado y los varones al público (Anzorena, 2008). Las actividades laborales femeninas forman parte de la producción y reproducción del sistema, sin embargo, no son incluidas en los sectores que concuerdan con el imaginario que se tiene del sujeto de trabajo: un hombre que realiza trabajo asalariado. Este imaginario provoca que la reflexión olvide a las mujeres y a todos quienes realizan trabajos diferentes del asalariado típico. (Como se cita en Maza, 2004).

Al tener una perspectiva más amplia respecto a los diferentes sectores laborales en los cuales se insertan las y los individuos es posible pensar en la inserción de las lesbianas en sectores más precarios e informales. La segregación, invisibilidad, condiciones corporales y la situación actual del mercado de trabajo podrían orillar a las lesbianas a resguardar su sexualidad en los espacios más privados e íntimos para no perder el empleo o ser objeto de discriminación.

III.- Trabajo, cuerpo e identidades lesbianas:

a. Construcción social del cuerpo productivo:

Sera importante considerar el cuerpo como un punto de expresión de la identidad y la sexualidad, ya que en el momento de buscar insertarse en el área laboral no solo se toma en cuenta las capacidades mentales, el conocimiento o habilidades para el desempeño de

actividades, sino que el aspecto físico es indispensable para el acceso a ciertos tipos de empleos y sectores laborales.

“El cuerpo representa lo más cercano a la experiencia de todas las personas, es el espacio biológico y vital en el que se construye la subjetividad y el medio para interactuar con su contexto físico y humano” (Meza, 2010:17).

Aunque el trabajo no es solo concebido como una actividad física y con un fin explícitamente económico, existe la posibilidad de que el trabajo devenga en otros sentidos, aunque por ahora no podemos negar que para la mayoría de la población tiene un sentido fundamental: obtener los recursos para cubrir las necesidades de la subsistencia (Maza, 2004). No solo constituye una actividad específica y aislada de la vida de las personas, al contrario, construye, estructura, define y genera una identidad en la subjetividad de los seres afectando no solamente la individualidad sino las colectividades.

La construcción del cuerpo de trabajo no solo responde a las normas institucionales que están regidas por la necesidad del mercado laboral, sino, que estos cuerpos deben cumplir con las exigencias culturales y sistemáticas, para poder relacionarse y subsistir, a las tensiones, resistencias y acciones que se dan dentro del ámbito laboral.

El cuerpo es regulado por el conjunto de normas de las instituciones, dispositivos materiales y lingüísticos, los cuales persuaden y modifica las conductas y las representaciones del cuerpo en el mundo del trabajo, moldeándolos en la masculinidad y femineidad en términos de instrumentalidad productiva y reproductiva (Castañeda, 2008).

“El cuerpo humano existe en y a través de un sistema político. El poder político proporciona cierto espacio al individuo: un espacio donde comportarse, donde adoptar una postura particular, sentarse de una manera determinada forma o trabajar continuamente. Marx pensaba- así lo escribió- que el trabajo constituye la esencia concreta del hombre. Creo que esa es una idea típicamente hegeliana. El trabajo no es la esencia concreta del hombre. Si el hombre trabaja, si el cuerpo es una fuerza productiva, es porque está obligado a trabajar. Y está obligado porque se halla rodeado por fuerzas políticas, atrapado por los mecanismos del poder.”(2008, p.12)

El trabajo no solo actúa como una actividad necesaria para poder sobrevivir y adquirir un sustento económico de las y los sujetos, sino que es considerado como un principio de civilización y control del cuerpo para la regulación moral y social. El sistema sexo-género-cuerpo-sexualidad por lo tanto deben de corresponder con los parámetros impuestos por el

sistema heteronormativo, patriarcal y capitalista, pues todos aquellos que no cumplan con dichas normas serán invisibilizados/as y excluidos/as, convirtiéndose en “no cuerpos”.

“la materialidad de las normas requiere que se den esos procesos identificatorios, a través de las cuales alguien asume tales normas o se apropia de ellas y estas identificaciones preceden y permiten la formación de un sujeto, pero éste no las realiza en el sentido estricto de la palabra y los límites del constructivismo quedan expuestos en aquellas fronteras de la vida corporal donde los cuerpos abyectos o deslegitimados no llegan a ser considerados cuerpos” (2002: 38).

b. Dominación heterosexual de los cuerpos:

El cuerpo y el sexo se legitiman y operan acorde a la heterosexualidad obligatoria, y si estos no cumplen con las normas que se establecen no podrán ser considerados cuerpos, por lo tanto las lesbianas que no cumplen con el estereotipo regido por las normas sociales heterosexistas de masculinización pasan a formar parte de los “no cuerpos” (Butler, 2007). La problemática respecto a la situación, relaciones y discriminación laboral de las lesbianas ha sido un tema que en muy pocas ocasiones se ha estudiado, debido a una necesidad imperiosa de trasladar la sexualidad a lo “íntimo”. La construcción social del cuerpo productivo es influenciada por la división sexual del trabajo, la heteronormatividad obligatoria y el sistema económico capitalista. La creación de espacios para la inserción de un tipo específico de sujetos/as dentro del mercado laboral desde la masculinidad y la feminidad responde a la necesidad de la supervivencia del sistema, es por ello que todas las personas que no cumplen con las características requeridas, quedan fuera del mercado.

En el caso de las personas que cumplen con la imagen y cuerpo de la feminidad, aún les resulta difícil insertarse en actividades destinadas a la masculinidad; de igual manera que las personas masculinas les resulta difícil insertarse en espacios creados para la feminidad. Esto afecta a las sujetas lesbianas, pues su sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo no cumple con la construcción del cuerpo de trabajo y por tanto han tenido que recurrir a estrategias de supervivencia que les permita ocultar y/o moldear su imagen, cuerpo y corporalidad para lograr insertarse en el mercado laboral.

La discriminación, la violencia y la lesbofobia son estrategias de control para tratar de colocar y transformar los cuerpos, mentes y pensamientos de todas aquellas mujeres (hombres y de más personas) que no cumplan con el sexo-género-cuerpo-sexualidad y por tanto rompan con el correcto funcionamiento del sistema heterosexista, patriarcal y capitalista, como es el caso de las lesbianas masculinas y femeninas.

c. La situación, relaciones y discriminación laboral de las lesbianas:

Tras una ardua búsqueda referente a la situación, relaciones y discriminación laboral de las lesbianas se encontró una serie de investigaciones que van desde lo más general a lo particular en ámbitos internacionales, nacionales y locales.

i. Estudios a nivel internacional:

Las sociólogas Pilar Maira y Luz Piedad realizaron una investigación titulada “*Estudio: concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada*” (2009) realizada por medio de la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) y el Ayuntamiento de Coslada en España, presenta un panorama amplio sobre la situación de homofobia en el ámbito laboral de las empresas formales, tocando temas como la imagen (corporalidad), la profesionalidad, visibilidad, espacios y estigmas que se tienen de/los gays y lesbianas.

La principal propuesta es sobre la visibilidad e intimidad de los gay y las lesbianas; esta última se refiere a la necesidad de ocultar o guardar su sexualidad para sí, ya que la intimidad es una de las características de la profesionalidad, relacionándola con la necesidad de ocultar su sexualidad dentro de la empresa. La visibilidad se puede presentar de cuatro formas: *negativa* (consecuencias negativas al expresarlo dentro del área laboral), *tranquilizadora* (se cumple con normas y expectativas sociales), *intranquilizadora* (transgrede pautas sociales donde se presenta una negación de la homosexualidad) y la *positiva* (fuera del ámbito laboral).

“Experiencia de Lesbianas y Gays en el trabajo” (2012) fue realizado por Di Marco, Arenas, Munduate y Hoel. Mediante una recolección de 40 entrevistas a profundidad tratando de rescatar las experiencias de lesbianas y gays en el contexto laboral español, aportando perspectivas respecto a la relaciones e interacciones laborales y los efectos psicosociales negativos que conlleva el demostrar o expresar su sexualidad: depresión, baja productividad, miedo, estrés, aislamiento, entre otros

En el continente Americano encontramos un estudio psicológico titulado *“Saliendo del closet en el trabajo: la relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexualismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico”* (2009) realizado en Puerto Rico por Rosario-Hernández, Rovira, Luna, Neris y Acevedo en el cual se realiza un amplio referencia teórica respecto al tema de la homosexualidad y su discriminación, tocando conceptos como la heterosexualidad obligatoria y tres tácticas de adaptación en el ámbito laboral:

- a) Construir o simular una vida e identidad heterosexual.
- b) Evitar, mantener un distanciamiento social y aparentar ser asexual
- c) Mediante una estrategia de adaptación aceptar su sexualidad con las y los compañeros de trabajo.

Entrando específicamente al tema de las lesbianas y la discriminación laboral se realizó un estudio en América Latina denominado *“La Invisibilidad asegura el puchero. Lesbianas y discriminación laboral en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México”* (2006) realizado por ONG’S y asociaciones civiles que luchan por los derechos de la diversidad sexual, ADEIM-Simbiosis, Artemisa, Cattrachas, Criola, IGLHRC y Red Nosotras.

Se realizaron entrevistas a lesbianas de diferentes países de Latino América, haciendo referencia a un amplio marco jurídico que constata con los derechos que amparan a las lesbianas en los diferentes contextos, tanto en las ONG’S internacionales (las cuales no tiene una acción legal) y en los diferentes códigos penales, dentro de los parámetros del trabajo formal y el que se realiza como activista en organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles, colectivas, entre otras.

Se detectó discriminación, exclusión y violencia laboral hacia las lesbianas las cuales se presentan cuando se da a conocer verbalmente la sexualidad, a pesar de que no se realiza un gran énfasis en la cuestión corporal se menciona el tema de la visibilidad relacionado con la buena presencia la cual consiste en ser *femenina, delgada y blanca*, asegurando que todo aquello que no entre dentro de este parámetro es indeseable para la empresa. Realizan una clasificación de las diferentes manifestaciones de violencia entre las que se encuentra: *económica, sexual o física, psicológico, político y acoso laboral*. Trayendo consigo una serie de consecuencias psicosociales como la depresión, menor rendimiento de productividad en el trabajo, despido, efectos negativos en la salud mental y física de la trabajadora, desorientación en su identidad sexual, doble vida, aislamiento de las actividades de integración en el área laboral, ocultamiento de su vida personal de los espacios públicos, falta de estabilidad económica, no existe un empoderamiento económico y de identidad, entre otros.

ii. Estudios a nivel nacional:

En México solo se encontró la realizada en el 2009 por Ángela Alfarache por medio del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México (CONAPRED) titulado *“Análisis de la Invisibilidad en las Políticas Públicas hacia las lesbianas en México”* texto donde se realiza un análisis profundo sobre los derechos humanos y las legislaturas con las que cuentan las lesbianas, tanto a nivel internacional como nacional, tocando temas como la discriminación, lesbofobia (interna y externa), políticas públicas, el estado de derecho de las lesbianas, las familias (homoparentales y heteroparentales), el ámbito educativo, de la salud, comunitario, de la justicia y del trabajo.

En este último se hace una pequeña alusión a la importancia de este tema dentro del empoderamiento femenino, tomando en cuenta que existe un alto índice de abandono del hogar a una temprana edad por la falta de comprensión y aceptación de la familia respecto a su sexualidad, sin embargo los casos que se presentan corresponden a sujetas que cuentan como principal característica con una maternidad biológica o adquirida, por tanto los resultados corresponden a mujeres lesbianas que se insertan en el área laboral de una manera independiente o en dado caso en una colectividad de lesbianas feministas.

iii. Estudios a nivel local:

De una manera local encontramos la ponencia titulada “*Aguascalientes el acoso laboral a miembros de la comunidad LGBTTTIP*” (2011) presentada por el Dr. Octavio M. Maza Díaz Cortés, Grecia Lorena Valencia Arcos y Luis Ernesto Gutiérrez Berdeja, pertenecientes a la Universidad Autónoma de Aguascalientes en marco del I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Psicológico Laboral e Institucional, celebrado en la Cd. de México en la Escuela Nacional de Antropología e Historia. Se realiza una breve descripción respecto a lo que es el Moobing y como se presenta en la diversidad sexual, así como un análisis especializado del caso de los hombres homosexuales y mujeres lesbianas. Para las lesbianas se realiza un análisis tomando en cuenta la apariencia física respecto a la categorización butch (masculino) y femme (femenino).

d. Legislación, trabajo y discriminación:

Uno de los avances en materia de género en el campo Institucional es la “*Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (nmx-r-025-scfi-2012)*” publicada en el Diario Oficial en noviembre del 2012; que además de dar un resguardo y soporte a las actividades laborales que desempeñan las mujeres y hombres abarca temas como la ergonomía, el acoso sexual, la violencia sexual, la discriminación, entre otros, a pesar del avance que se dio en materia de género, dicha norma no ampara los temas relacionadas con la violencia, discriminación y exclusión de las lesbianas y la disidencia de la heterosexualidad.

En el ámbito local se publicó en la primera sección del periódico oficial del Estado de Aguascalientes, el lunes 26 de Noviembre de 2007 la “*Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Aguascalientes*” la cual puntualiza en el capítulo I, del artículo 3º: “la violencia de género contra las mujeres, de manera enunciativa, no limitativa, comprende las siguientes formas”; en el IX apartado: “la heterosexualidad obligatoria” y en el XIX : “Todas aquellas que de alguna forma denigren la dignidad de la mujer”. A pesar de que existe una mención respecto a la heterosexualidad obligatoria, no se habla en ningún momento de los derechos o leyes que amparan a las mujeres lesbianas, disidentes sexuales o mujeres no heterosexuales.

En la actualidad la única ley inscrita en el Código penal para el Estado de Aguascalientes publicada en el periodo oficial de Estado el 11 de Noviembre de 2013 en el Artículo 192 sobre Discriminación la cual consiste en:

“Provocar o incitar al odio o a la violencia, o negar o restringir derechos laborales, por razón de edad, sexo, embarazo, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud y vejar o excluir a alguna persona o grupo de personas cuando dichas conductas tengan por resultado un daño material o moral”(Código penal para el Estado de Aguascalientes, 2013:73)

Cuenta con una pena de 6 meses a 2 años de prisión y de 15 a 50 días multa, en caso de ser un funcionario público se aplicará un medio más del mínimo y el máximo de la punibilidad. Dicha ley no ampara la discriminación, violencia y exclusión en el ámbito laboral por orientación sexual a personas no heterosexuales. De igual manera se deja de lado la heterogeneidad de cuerpos y corporalidades con las que se pueden presentar las lesbianas al momento de ingresar al área laboral y cómo es que esta corporalidad es aceptada o no dentro de la heterosexualidad obligaría que rige a las instituciones, en este caso laborales.

e. Mobbing y lesbofobia:

Las mujeres lesbianas, disidentes de la heterosexualidad que no cumplen con el estereotipo de “lesbiana” (lesbianas femme/ femeninas) pueden llegar a tener una mayor discriminación en el ambiente laboral al verbalizar su sexualidad, ya que están fuera del sistema heteronormativo que rige la cultura. Sin embargo no se deja de lado la discriminación que puedan sufrir las lesbianas butch/masculinas al momento de tratar de ingresar en alguno de los sectores laborales (formales o informales)

“El Moobing conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética, que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes” (Como se cita en Peña, 2007:23)

Añadiendo a esto la sexualidad, se trata de una intromisión directa de la institución laboral sobre las decisiones íntimas de la empleada, limitando su derecho a expresar libremente su sexualidad y su corporalidad. Este acoso puede ser de manera vertical u horizontal, trayendo

consecuencias psicosociales que podrían concluir en patologías psicológicas, tras la necesidad de realizar estrategias de supervivencia que les permita ocultar, disimular o hacer invisible su sexualidad para poder ser una persona profesional dentro del área laboral y de esa manera poder conservar su trabajo o insertarse dentro de un área específica.

Esta violencia, discriminación y exclusión es denominada lesbofobia es considerada como “el mecanismo político de opresión, dominación y subordinación de las lesbianas; su núcleo es el sexismo, en el que se articulan el machismo, la misoginia y la homofobia, articulación que posiciona a las lesbianas fuera del espacio de los derechos ciudadanos fundamentales” (Alfarache, 2009a, p.24). Los estigmas son un atributo profundamente desacreditador, por tanto la lesbofobia es la concreción de los estigmas sobre las lesbianas y lo lesbiano. La lesbofobia no solo se presenta de manera externa, sino que sufren una fuerte agresión hacia su persona al no aceptar o al tratar de formar parte de la heteronormatividad, teniendo actitudes violentas y de discriminación hacia ellas mismas.

3.- MARCO METODOLÓGICO

“La triangulación provee un complejo sistema de interpretación del que no es ajeno el mismo investigador y muestra la consistencia y lógica que se desprende de cada uno de los pasos y de cada uno de los sectores de donde provienen los datos, las conjeturas y los resultados” (Silvio, 2009, p.3). Para poder comparar la teoría con la realidad, se realizó una triangulación de la metodología cuantitativa y cualitativa rescatando la información necesaria de una manera exploratoria permitiendo describir y explicar la situación laboral de las lesbianas femeninas y de masculinas en el estado de Aguascalientes.

I.-Metodología de Investigación Cuantitativa:

La parte cuantitativa permitió explorar, describir y explicar los siguientes objetivos:

- Identificar los sectores laborales en los cuales se insertan con mayor frecuencia las lesbianas en el año 2010 en México.
- Conocer las prestaciones legales con las que cuentan –o no- las lesbianas en el año 2010 en México.
- Conocer las condiciones del ambiente laboral de las jóvenes lesbianas en el año 2010 en México.

Brindando un panorama general sobre la situación laboral de lesbianas a nivel nacional en el año 2010, con el fin de responder a dichos objetivos, se analizó la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010.

a. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010.

Realizada por Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM durante el periodo 14 de octubre al 23 de noviembre de 2010 con el fin de capturar las percepciones y actitudes sobre la igualdad y la tolerancia respecto al tono de piel, la discriminación a mujeres, a grupos de población la diversidad sexual, entre otros.

La muestra utilizada fue aleatoria, polietápica, estratificada, por conglomerados y, en general, las unidades primarias de muestreo fueron seleccionadas con probabilidad proporcional a su

población; es posible consultar por sector poblacional estudiado, contiene las siguientes cifras respecto a la aplicación con factor de expansión:

- Global = 52 mil 95 casos con factor de expansión 103, 250, 850 casos.
- Jóvenes = 5 mil 673 casos con factor de expansión 33, 907,096 casos.
- Minorías sexuales = 189 casos con factor de expansión 1, 917,703 casos.

Permitiendo conocer la percepción de las personas heterosexuales y no heterosexuales respecto a las condiciones de visibilidad, discriminación, tolerancia, aceptación y lesbofobia interna y externa, así como las prestaciones, ingresos y ambiente laboral a nivel nacional de la población bisexual (mujeres) y lesbiana.

II.- Metodología de Investigación Cualitativa:

Se realizó una entrevista a profundidad a tres lesbianas masculinas y/o femeninas que se encuentran insertas en un trabajo formal o informal, con el fin de rescatar sus experiencias al tener una sexualidad y/o corporalidad diferente a la establecida dentro del área laboral. Se divide en tres secciones (Anexo A) sexualidad, corporalidad y trayectoria laboral, en este último se retomó el método de entrevista de “historia de trabajo” específicamente del apartado de “Trayectoria laboral” realizada por el Dr. Octavio Maza.

Los principales objetivos de esta parte del análisis de la información fueron:

- a. Entender, describir y explicar la influencia que tiene la masculinización y o femineidad de los cuerpos de las lesbianas en la inserción laboral, las condiciones (prestaciones, contrato, etc.), ambiente laboral, desempleo y reinserción.
- b. Saber los efectos que tienen en su vida personal las condiciones laborales en las cuales se encuentran inmersas.
- c. Conocer las estrategias de inserción y permanencia dentro y fuera del área laboral.

a. Interseccionalidad:

La base teórica que se utilizó para el análisis de la información obtenida de las entrevistas es la interseccionalidad, la cual retoma el tema de las relaciones entre órdenes de poder (clase, raza, género, sexualidad), este es propuesto por mujeres afroamericanas suscritas al llamado Pensamiento Negro Feminista. Entre las principales autoras que lo desarrollan se encuentra Ángela Davis, Bell Hooks y Patricia Hill Collins, entre otras. Este concepto fue retomado por Kimberlé Williams Crenshaw (feminista negra), especialmente de la discusión que hace sobre la violencia producida contra las mujeres de color en los Estados Unidos (Como se cita en Gil, 2009, p.1)

“...ya que al reconocer las interconexiones de raza, género y clase es también reconocer que las condiciones de nuestras vidas están conectadas y conformadas por las condiciones de vida de otros...tanto la gente de color como los blancos viven vidas estructuradas racialmente; las vidas tanto de mujeres como de hombres están conformadas por su género; y las vidas de todos nosotros están influenciadas por los dictados de la economía patriarcal de la sociedad estadounidense.”(Lugones, 2005, p.67)

Se argumenta que “de esta forma comprender la intersección de las opresiones de género, clase, sexo y raza nos capacita para reconocer las relaciones de poder entre las mujeres blancas y de color” (2005:66). En este caso no solo se tomara el tema de la clase, sexo, raza y género, se abonará al estudio el tema de la sexualidad, el cuerpo y la corporalidad.

Por medio de este concepto fue posible identificar los diferentes tipos de violencia, discriminación y estrategias que viven y construyen a las lesbianas masculinas y femeninas, partiendo de entender la realidad como un todo articulado, tomando en cuenta el contexto, así como las particularidades de cada sujeta comprendiendo y explicando la inserción laboral, condiciones laborales, el ambiente laboral y situación de desempleo en la cual se encuentran.

III.- Operacionalización:

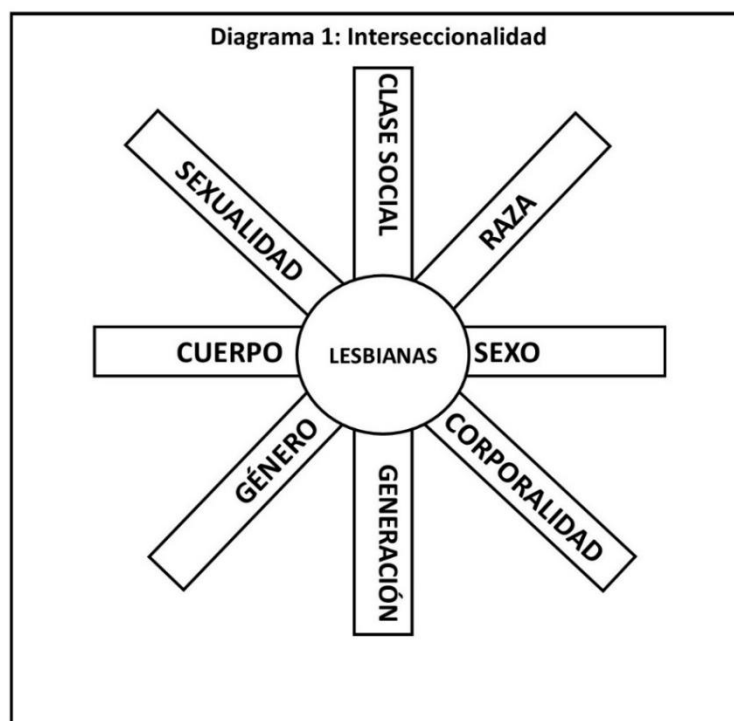
Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Identificar las condiciones de discriminación de las lesbianas en el año 2010 a nivel nacional.	Jóvenes y Lesbianas	Condiciones de discriminación a nivel nacional	Índices de Discriminación hacia las lesbianas en México desde la heterosexualidad y el lesbianismo	<i>Cuestionario de Opinión</i> 05. ¿Qué tanto cree usted que las preferencias sexuales provoquen división entre la gente? 07. Y ¿qué tan de acuerdo está usted con que a las parejas de mujeres lesbianas se les debería permitir adoptar a un niño? 29. En lo personal, ¿alguna vez ha sentido que sus derechos no ha sido respetados por su preferencia sexual? <i>Cuestionario de Minorías Sexuales</i> S2 ¿Cuál cree que es el principal problema para los homosexuales y bisexuales en México, hoy en día? S3 ¿Cuál es el principal problema de usted?
			Índices de Tolerancia	<i>Cuestionario de Opinión</i> 012. ¿Estaría dispuesto o no estaría dispuesto a permitir que en su casa vivieran personas lesbianas? 0.28 ¿Qué tanto se respetan o no se respetan los derechos de los homosexuales? <i>Cuestionario de Minorías Sexuales</i> S10. En su opinión, ¿Qué tan tolerante o intolerante es (leer opciones) con los homosexuales, lesbianas y bisexuales?
			Porcentajes de aceptación y visibilidad	<i>Módulo de minorías sexuales</i> S4. ¿Le ha comunicado usted su orientación sexual a...? S5. ¿Cuál de las siguientes frases se acerca más a su forma de pensar? S8. Aproximadamente, ¿Cuántos años tenía usted cuando se dio cuenta de su orientación sexual? S9. ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes ideas:...?
Conocer las condiciones del ambiente laboral de las lesbianas en el 2010 en México.	Situación Laboral, Jóvenes, Lesbianas	Condiciones del ambiente laboral	Condiciones laborales	<i>Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2010</i> <i>Cuestionario Hogar</i> 15. Durante la semana pasada (Nombre) ¿trabajó para mantener su familia o cubrir alguno de sus propios gastos, al menos uno hora o un día? 16. Aunque ya me indicó que no trabajó la semana pasada (Nombre) ¿tiene algún empleo o un negocio por su cuenta de que vivir?

				17. La semana pasada, (Nombre) ¿ayudó a trabajar sin pago en un negocio (o en tierras) de un familiar u otra persona? 18. ¿Cuál es el motivo por el que no trabajo? (Nombre) 19. ¿Cuál es la ocupación principal de (Nombre)? 20. ¿Me puede indicar ¿cómo le hace (Nombre) para sostenerse económicamente? 21. Pensando en el último mes ¿me podría decir cuánto ganó o cuanto le pagaron a (Nombre) por su trabajo? 23. ¿(Nombre) recibe dinero por...? (leer opciones del 1 al 4) 24. ¿(Nombre) recibe dinero por...? y ¿Cuánto recibe? 25. ¿En el trabajo actual (nombre) cuanta con un contrato? 26. ¿Qué tipo de contrato tienes (Nombre)? 27. En su trabajo actual (Nombre) ¿tiene derecho a prestaciones? Si ¿a qué tipo?
			Ambiente Laboral	<i>Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2010</i> <i>Cuestionario del Tronco</i>1.- ¿Lo trataron mal en su trabajo? ¿Lo reportó? ¿Le pagan menos que a otras personas por hacer el mismo trabajo? ¿Lo reportó? ¿Lo despiden sin justificación de su trabajo? ¿Lo reportó? ¿Tuvo un problema de violencia en el trabajo? ¿Lo reportó? Otro ¿Cuál? ¿Lo reportó? 2.-Si lo reporto, ¿Ante que instancia? 3.-No lo reporto ¿Por qué?

4.- SITUACIÓN LABORAL DE LAS LESBIANAS MASCULINAS Y FEMENINAS EN EL ESTADO DE AGUASCALIENTES (2010-2014)

“...hoy acepto que no todo el mundo es feliz con la sexualidad de uno, o sea hay gente que tiene prejuicios, es la realidad, entonces por mucho que yo crea conocer a mi jefe y crea conocer a las demás personas, pues así como ellas me conocen a mí, yo los conozco a ellos, o sea realmente no los conozco como ellos realmente no me conocen...” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años).

Los presentes resultados son el producto de la investigación sobre la situación laboral de las lesbianas masculinas y femeninas en el Estado de Aguascalientes. La manera en la cual se analizó la información recabada corresponde a la perspectiva de la propuesta teórica feminista de la interseccionalidad (Diagrama 1³), la cual, se basa en concebir a la o el sujeto como un receptor de diversas conexiones y factores para la construcción de su identidad, cuerpo, sexualidad, género, entre otros; en conjunto con el sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo propuesto por la teórica estadounidense Judith Butler (2007).



³ Fuente: elaboración propia.

“...ya que al reconocer las interconexiones de raza, género y clase es también reconocer que las condiciones de nuestras vidas están conectadas y conformadas por las condiciones de vida de otros...tanto la gente de color como los blancos viven vidas estructuradas racialmente; las vidas tanto de mujeres como de hombres están conformadas por su género; y las vidas de todos nosotros están influenciadas por los dictados de la economía patriarcal de la sociedad estadounidense.”(Lugones, 2005, p.67)

La disidencia de la heterosexualidad en México en los últimos años ha tornado a ser un tema político y polémico, la lucha por derechos y la no discriminación de las personas que optan por una sexualidad no correspondiente a la culturalmente establecida, las ha llevado a tener que crear estrategias para poder sobrevivir e insertarse en diferentes espacios de la sociedad.

“Los desarrollos históricos, como la centralización cada vez mayor del poder en manos de un número más reducido de señores con la aparición de la aristocracia y cortes reales, sirvieron para frenar la violencia entre las personas y los grupos e inducir a un mayor control social sobre las emociones y una mayor conciencia de uno mismo como «individuo» en un cuerpo. Los nuevos códigos de conducta promovieron la idea de que el propio éxito o fracaso dependían de las buenas maneras. En este aspecto, el cuerpo se muestra como portador de la posición social” (Como se cita en Martínez, 2004: 129)

La identidad, el cuerpo y las corporalidades se construyen a partir del contexto cultural en el cual se encuentran las y los sujetos.

“La identidad es entendida como un conjunto de prácticas (materiales y simbólicas) estructuradas culturalmente y organizadas desde una posición social particular que puede tener como origen la clase, la raza, la etnia, la edad, el sexo y/o una actividad específica entre otras (Meza, 2000, p.62)

El sistema sexo-género-cuerpo-sexualidad (Butler, 2007), determina la construcción de las y los sujetos y las posibilidades que se tienen para insertarse en distintos ámbitos, entre ellos el laboral, y en conjunto con la construcción social del cuerpo productivo establece el empleo en que se pueden insertar:

“El cuerpo humano existe en y a través de un sistema político. El poder político proporciona cierto espacio al individuo: un espacio donde comportarse, donde adoptar una postura particular, sentarse de una determinada forma o trabajar continuamente. Marx pensaba- así lo escribió- que el trabajo constituye la esencia concreta del hombre. Creo que esa es una idea típicamente hegeliana. El trabajo no es la esencia concreta del hombre. Si el hombre trabaja, si el cuerpo es una fuerza productiva, es porque está obligado a trabajar. Y está obligado porque se halla

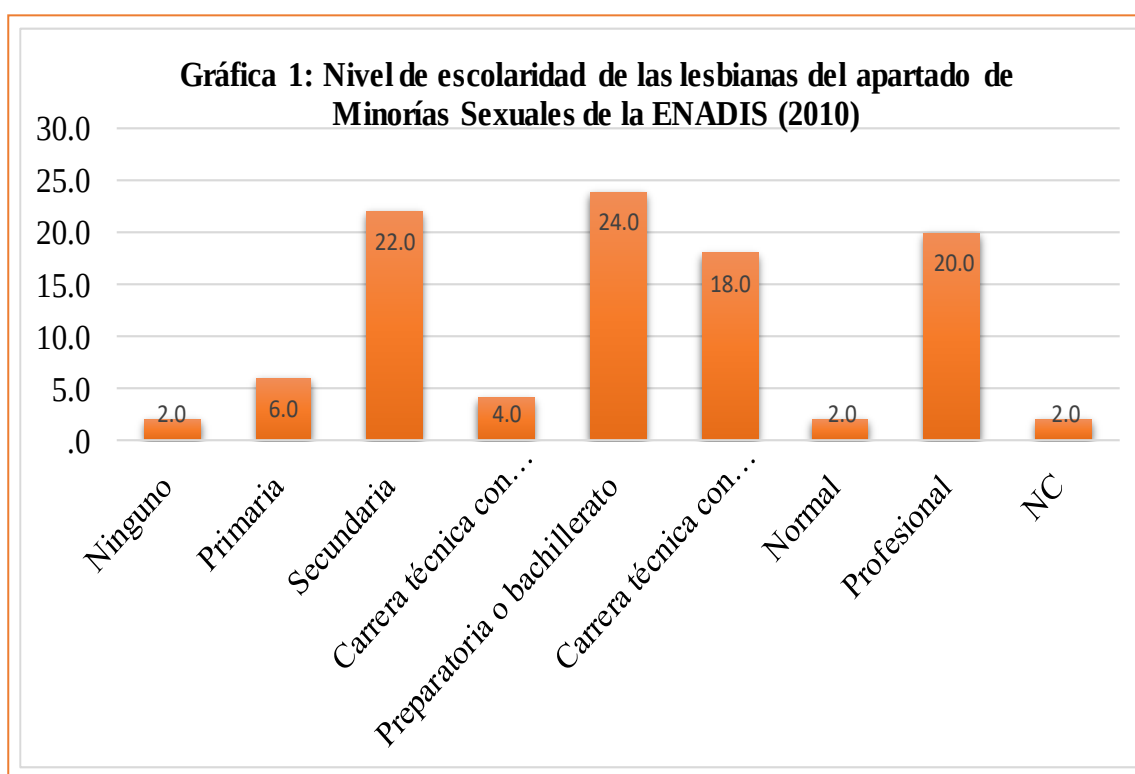
rodeado por fuerzas políticas, atrapado por los mecanismos del poder.”(Castañeda, 2008, p.12)

Las lesbianas, mujeres que mantienen una relación erótica, emocional y amorosa con otra (s) mujer (es), han tenido que idear una serie de estrategias para poder insertarse, sobrevivir y reinsertarse en trabajos que les permitan sobrevivir a pesar de la discriminación y violencia que pueda presentarse.

I.- Género, cuerpo e identidad:

i. Características sociodemográficas:

Para poder comprender la situación en la cual se encuentran las y los sujetos, es necesario saber y conocer su contexto: cuál es su estado civil, edad, escolaridad, corporalidad, cuerpo, religión, entre otros; logrando de esta manera identificar las condiciones que en base a la teoría de la interseccionalidad construyen su vida y están presentes en cada una de sus actividades, en este caso poniendo mayor atención en su trabajo.



En el análisis realizado del apartado sobre Minorías sexuales de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación (2010) el 34.5% del sexo femenino representa la muestra de lesbianas, con un rango de edad de 16 a 61 años y con un estado civil predominante del 54% solteras y el 24% viven con su pareja. Sobre el nivel de escolaridad el 24% cuenta con la preparatoria, seguido del nivel secundaria con un 22% y profesional con un 20%, representando más de la mitad de la muestra. (Gráfica 1⁴). Estas mismas características las podemos encontrar en las tres sujetas entrevistadas, las cuales, cumplen con los porcentajes más representativos que se describen con anterioridad.

A continuación se realiza una descripción de cada una de las sujetas entrevistadas, las cuales se nombrarán como **Sujeta 1**, **Sujeta 2** y **Sujeta 3** (por cuestiones de anonimato y seguridad):

- **Sujeta 1:** Se denomina lesbiana, delgada, con un cuerpo femenino, su estatura de 1.65m aproximadamente, de tez blanca y facciones afiladas, cabello largo color castaño oscuro. En el momento de la entrevista portaba una blusa blanca tipo playera, un pantalón de mezclilla, ajustado a la cadera por un cinturón de tela color café, en sus pies tenía colocadas unas sandalias cuadradas verde seco, en las muñecas derecha un reloj en color plata, ancho y tosco, en el dedo anular de su mano un anillo plateado, en sus orejas se observan unos pequeños aretes en forma de esfera que hacen juego con el anillo y el reloj. Su corporalidad a diferencia de su cuerpo es masculino, pues tiene comportamientos que son atribuidos a los caballeros (abrir la puerta, pagar la cuenta, encender el cigarrillo de la otra persona especialmente si es una mujer, entre otras actitudes) denota poder y seguridad, no le cuesta trabajo expresar sus opiniones. Su edad es de 33 años, es soltera y vive con sus padres; pertenecer a una clase social alta, su nivel de escolaridad terminando es de Lic. en Relaciones Internacionales (Tecnológico de Monterrey campus Aguascalientes) y actualmente realiza la Maestría en procesos de calidad en modo semipresencial en el Tecnológico de Monterrey, de la cual paga el 50% la empresa en la cual trabaja y el resto por su cuenta. Expresa haber descubierto su sexualidad a los 17 años y ser católica. Se

⁴ Fuente: elaboración propia.

encuentra laborando en la Jefatura en una empresa del sector privado dentro de los parámetros de la formalidad (con prestaciones de salud, vivienda y salario).

- **Sujeta 2:** Es una mujer que se auto denomina lesbiana de cuerpo femenino, con caderas anchas y cuerpo robusto. Su tez es blanca, de facciones finas, su cabello lo llevaba recogido y es color castaño oscuro. Su estatura es de 1.68cm aproximadamente, en el momento de la entrevista llevaba puesto un pantalón de mezclilla y una playera lisa color azul marino. En su extremidad superior derecha a la altura de la muñeca se encuentra una esclava de plata, en la mano contraria en el dedo índice un anillo del mismo material y en sus orejas dos pequeñas arracadas. Su corporalidad no es completamente femenina ni masculina, tiene actitudes de caballerosidad, sin embargo también tiende a tener actitudes femeninas (juego con las manos, coquetería, sutileza al hablar y una gran carga de sentimentalismo, entre otras). Expresa tener un estado socioeconómico medio-alto, vive independiente de sus padres, su edad es de 35 años, y a pesar de que su estado civil es soltera, se encuentra comprometida con una mujer con un hijo y una hija donde representa el papel del “hombre” (mantiene la casa, es la enojona, etc.) Descubrió su sexualidad a los 19 años y se dice católica. Su escolaridad es de Licenciatura en Medicina (UAA) y actualmente se encuentra cursando la Maestría en Nutrición (UNIVA), el costo por la misma lo cubre completamente con su sueldo. Se encuentra inserta en tres trabajos como Medico general, del trabajo y de urgencias yendo de la formalidad a la informalidad y viceversa.
- **Sujeta 3:** Se autodenomina lesbiana masculina en proceso de trasngeneirismo, mantiene relaciones amorosas, afectivas y eróticas con otras lesbianas de preferencia femeninas. Es robusta y tiene un cuerpo de hembra (biológicamente), pero masculino en su complexión: no tiene casi senos, no depila su cuerpo, sus hombros son anchos y tiene facciones toscas. En el momento de la entrevista portaba un pantalón de vestir negro, camisa negra y zapatos negros (todo en corte de hombre). En la muñeca

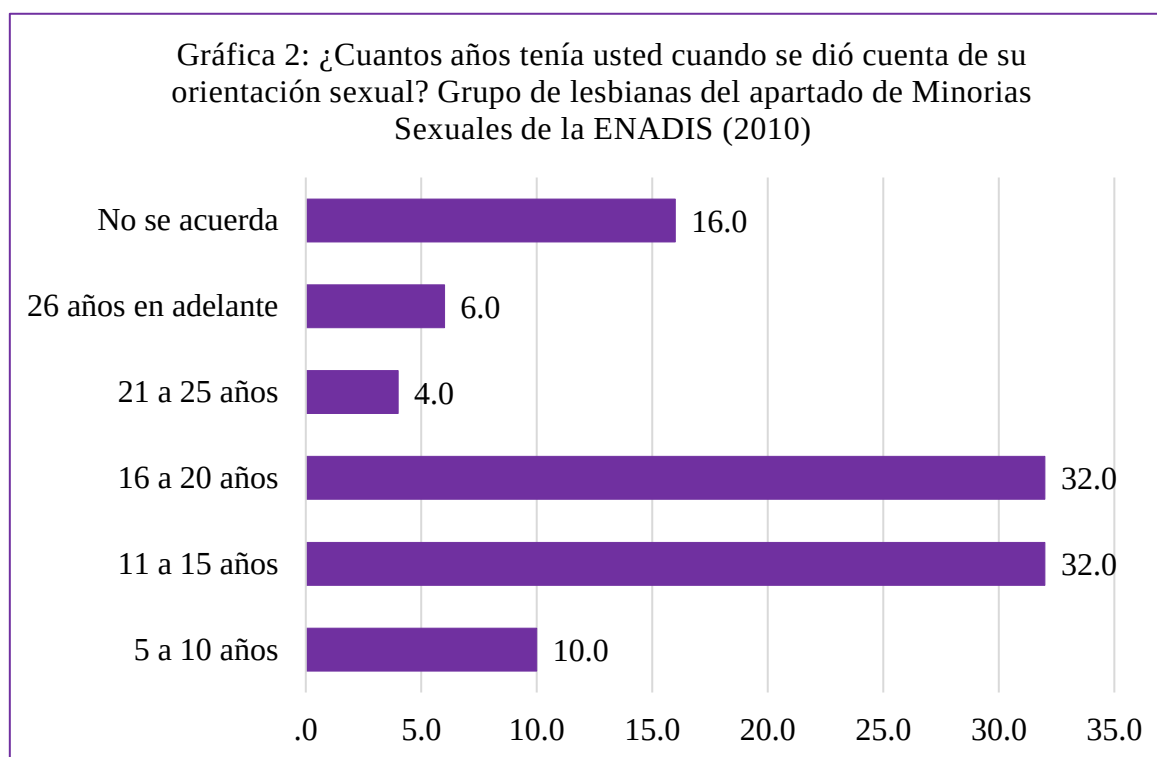
izquierda un reloj grande y tosco color negro, su cara lavada. La corporalidad que presenta es masculina (caballeroso, se sienta a piernas abiertas, entre otras actitudes), su voz es gruesa, sin embargo no deja de tener algunas actitudes femeninas como algunas posturas en sus manos y ocasiones modulaciones agudas en su voz, o posturas corporales. Prefiere que se le nombre en masculino⁵, su edad es de 26 años, vive independiente de sus padres (ellos viven en el Estado de México), es soltera y tiene actualmente una relación. Expresa ser de una clase socioeconómica media, ser católica y haber descubierto su sexualidad a los 15 años. El nivel de escolaridad terminado es de preparatoria (Pública) y actualmente curso la Licenciatura (UAA). Laboralmente se encuentra inserta en un empleo del sector informal desempeñando el puesto de mesero(a).

La edad o generación es una categoría de análisis que permite entender el momento en el cual se encuentra la o el sujeto, las condiciones y la trayectoria en las cuales llevó a cabo la construcción de su identidad por medio del sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo; la conciencia que se tenía sobre la imposibilidad de cumplir con la normatividad heterosexista-patriarcal y cómo es que decidió cambiar o transformar su imagen, cuerpo y corporalidad dependiendo de las condiciones en las cuales se encuentra (interseccionalidad).

“La identidad se transforma y conserva a lo largo del ciclo de vida. Por eso, la edad es una condición que interactúa con el género. Así, la identidad de género es específica para cada edad, periodo o etapa de la vida; lo es también si ubicamos a la persona como parte de grupos que comparten la misma historicidad: por nacer en una fecha compartida con otros, han vivido etapas de su vida en la misma época histórica y en la misma edad. El producto de esta experiencia es la generación, a la que se pertenece por nacimiento, y es importante en la identidad histórica del sujeto.” (Como se cita en Alfarache, 2003, p. 49)

⁵ La sujeta entrevistada ha decidido ocultar su sexo, género, sexualidad y cuerpo, así como borrar su historia e identidad para poder construir una que no le cause problemas en todos los aspectos de su vida, como el ser lesbiana. Por lo cual prefiere que se le llame en masculino, ya que ha tenido grandes demostraciones de discriminación, violencia (física, psicológica, económica, sexual, entre otras) y exclusión; decidiendo de esta manera ser un “hombre” antes de ser lesbiana. Sufriendo un fuerte proceso de transgeneridad afectando a todos los aspectos de su vida, entre ellos el laboral.

En ambos casos su escolaridad representa un punto a su favor para la inserción en el mercado laboral, sin embargo, existe una gran diferencia en el tipo de empleos que muestra la sujeta 3 que cuenta con una escolaridad a nivel preparatoria y actualmente se encuentra estudiando la universidad y los empleos adquiridos por las sujeta 1 y 2 que tienen un nivel de licenciatura y actualmente cursan un posgrado (tomando en cuenta los empleos que han obtenido después de egresar de la licenciatura).



Sobre el descubrimiento de la sexualidad el 32% de las lesbianas encuestadas expresan haberse dado cuenta en el rango de los 11 a 15 años y con el mismo porcentaje de los 16 a los 20 años (Gráfica 2⁶); en el caso de las entrevistadas indican que este proceso fue entre los 15 a los 19 años.

Las generaciones en que las sujetas entrevistadas descubrieron su sexualidad oscila entre 1978 a 1987, años en que se encontraban el principio del movimiento de la liberación de la

⁶ Fuente: elaboración propia.

mujeres y el reconocimiento de la diversidad sexual; lo cual puede ser el motivo que tener una negación al expresar su sexualidad abiertamente, ya que la educación que se recibió es aun de intolerancia y discriminación a la diferencia, pues la transformación del pensamiento de la sociedad respecto a la disidencia de la heterosexualidad, comenzaba y la educación que recibieron posiblemente sus padres era aún más cerrada e íntima.

“Híjole cuando conocí, pues si, cuando tuve el primer contacto real con unas chavas lesbianas, fue cuando me llamo la atención y ahí fue cuando me di cuenta que a mí también me gustaba pero como realmente, yo lo sabía y todos, e incluso ahí andaba con una chava y todo pero nunca lo abrí, nunca lo abrí entonces realmente no di pie a que dijeran más cosas” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años).

“ ... durante el periodo que yo entré conocí a una persona en los cursos que son para preparación para entrar a la autónoma, esa persona ya cuando pasamos el examen y todo, me la volví a encontrar en laboratorio, de alguna forma quería juntarse conmino, yo no quería, pasó el tiempo y ella en una ocasión, yo le regalé un poema, estaba escribiendo un poema, me gustaba escribir poesía, y este, empezó con todo el salón que yo le había regalado ese poema, que a mí me gustaban las mujeres; yo de hecho no me había dado cuenta, ahí fue cuando me sembró la duda y pues terminé en psicología, en el departamento de psicología de la autónoma (risas) y pues así fue; fue un periodo muy feo, de hecho yo ya no quería regresar” (Sujeta 2, Medico, 35 años).

“....Fue en la secundaria y cuando iba en segundo de secundaria tenía unos 14 o 15 años, como que veía que a todas las chavitas les llamaban la atención los chavos, y yo es que no me gustan los chavos, me gustan las chavas ¿qué está pasando? Empezó a haber un conflicto en mi cabeza” (Sujeta 3, Mesero, 26 años).

Se puede concluir que las entrevistadas cuentan con características similares al de las encuestadas; es por ello que los resultados obtenidos del análisis cuantitativo reflejan un panorama general de las circunstancias en las que viven las lesbianas a nivel nacional y por lo tanto del municipio de Aguascalientes. Sin embargo, las entrevistas no representan todas las experiencias que se lograron capturar de las lesbianas entrevistadas, no puede ser generalizado, pues se está consciente de que existen tantas realidades como sujetos/as en el mundo.

ii. Construcción de la sexualidad, visibilidad y tolerancia:

“Lagarde (2007) define empoderamiento como el proceso de transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco, o a pasos gigantes, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser objeto de los otros y se convierte en sujeto de su propia vida, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social. Dicho de otra forma, es un proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y desarrolla la conciencia de tener derecho a tener derechos y a confiar en la propia capacidad para conseguir sus propósitos. Este proceso se hace necesario si se tiene en cuenta la constante desautorización de las mujeres y las dificultades con que se encuentran para poder capacitar- ser y sentir-se valoradas y reconocidas.” (Como se sita en Escuela de Feminismo Libre, 2014)

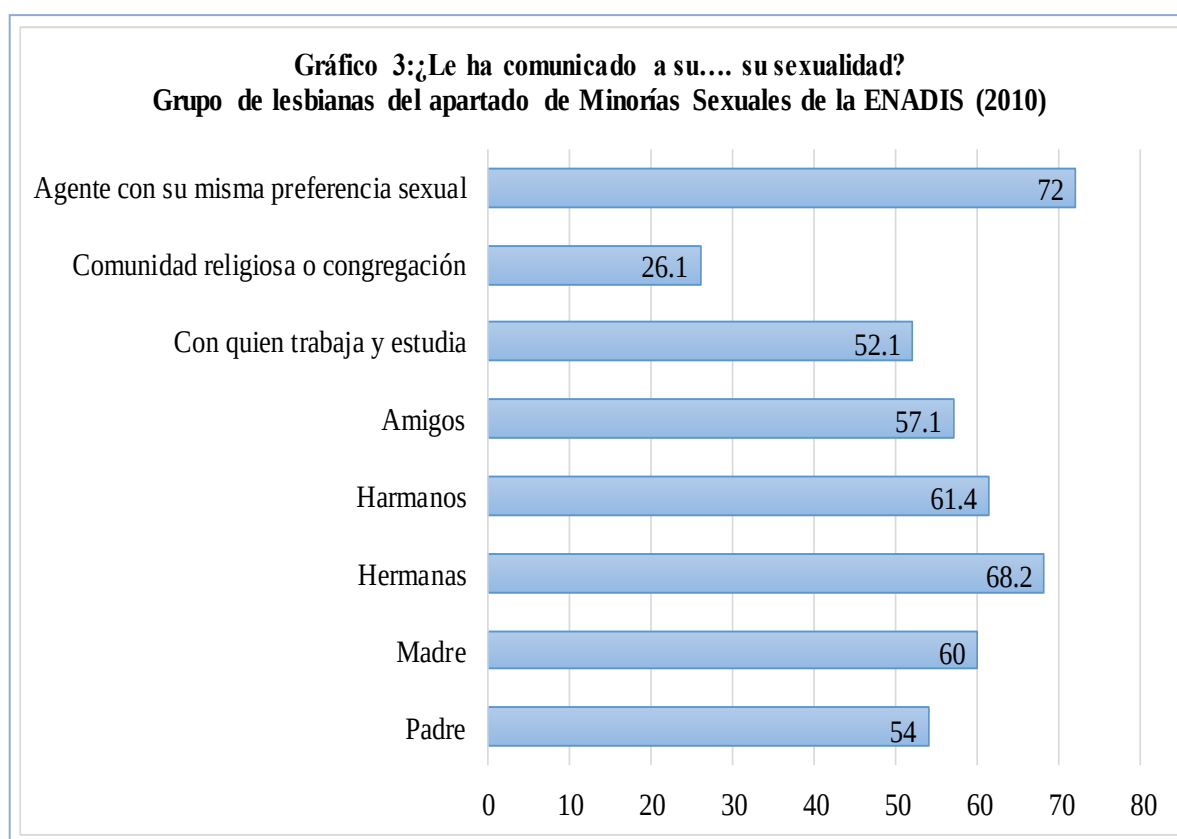
El tema de la visibilidad (abierta o de closet) es un factor fundamental para el manejo de la sexualidad fuera y dentro del área laboral, así como su proceso de empoderamiento y susceptibilidad a la discriminación. Hacer partícipes de la sexualidad a la familia, amigos/as y sociedad en general puede permitir vivir una vida libre, sin discriminación, con conciencia de sus necesidades y la capacidad de tomar decisiones para ser partícipe de la creación de su historia, de la política, la cultura y la vida social; sin embargo el miedo a la discriminación o a la no aceptación de esta diferencia, puede ser un factor que evite tener la libertad de pronunciar su sexualidad en público y por lo tanto tener que vivir ocultando su realidad.

“Cuando lo descubrí fue en la secundaria y nadie sabía nada, más que yo y mi cabecita loca, y en la prepa fue cuando dije no pues si soy, y así son las cosas y decidí hablar con mis papas, cuando le dije a mis papas me dejaron de hablar dos semanas mis papas, mis hermanos según ellos me apoyaron pero no decían nada, así como tu silencio que quiere decir, yo estaba deprimido porque siempre había sido muy apegado a mis papas, bueno más a mi mamá pero que no te hablen así estando en la misma casa pues se siente feo no, y mis hermanos como que no sabían ni que decir y como contradecir a mis papas ¿no?, vivían en la misma casa, y yo hacía lo posible por no estar en la casa, pues si no me pelan, pues” (Sujeta 3, Mesero, 26 años).

Tras realizar la pregunta ¿Le ha comunicado a su... su sexualidad? (Gráfica 3⁷) de las respuestas afirmativas la que obtuvo un mayor porcentaje es a la gente con su misma preferencia sexual con un 72%. El hacer partícipe de su sexualidad a otras personas que son disidentes de la heterosexualidad, construye un sentido de pertenencia, una identidad

⁷ Fuente: elaboración propia.

colectiva, la cual es entendida como “la identidad genérica, como proceso social y colectivo, son de interés las prácticas que permiten establecer un sentimiento de pertenencia a un grupo sexuado y generar la noción de un nosotros o nosotras” (Meza, 2000, p.63); permite relacionarse con personas que cuentan con las mismas condiciones de vida que las que tiene el otro(a), por lo tanto proporciona un espacio de entendimiento, donde se puede ser libre.



La mayoría de las entrevistadas han expresado su sexualidad a las personas que se encuentran en la intimidad de sus vidas, en los espacios privados, sin embargo cuando se les pregunta si lo han comunicado a la sociedad en general y a personas de su trabajo la respuesta suele ser negativa, salvo en el caso de la Sujeta 2 la cual ha decidido primero ver como es el contexto en el cual se encuentra y las circunstancias que se presentan para poder expresar su sexualidad, pero en la mayoría de los casos lo hace para evitar un mal entendido.

“Pues es que realmente no lo niego pero tampoco lo ando gritando, o sea, si se dan cuenta y me preguntan directamente, que es rara la persona que pregunta directamente lo acepto, pero si no, pues ando en la vida como cualquier persona” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años).

“Es que a veces yo prefiero, primero no digo nada, tanteo el terreno, y ya después prefiero decirlo, porque luego siento que hay malos entendidos, mi carrera se presta mucho a eso, entonces prefiero decirlo abiertamente, yo siempre he tenido un lema que es que a mí ya me costó bastante aceptarlo, que les cueste el mismo trabajo aceptarlos a ellos, que me quieran como soy y el que no pues no, más a gusto estábamos”(Sujeta 2, Medico, 35 años).

“Bueno, últimamente, bueno en el último trabajo que tengo no, en los anteriores sí, porque siempre da problema que tu nombre con tu aspecto físico, como que no es el deseable, la verdad, y luego aquí en Aguascalientes que son un poquito cerrados, reservados, pues sería un poco complicado, y ahorita en el trabajo que tengo pues soy Diego y de ahí no paso, y Diego, y Diego, porque es algo complicado conseguir trabajo siendo lesbiana o transgénero, o cualquier diversidad que tengas es muy complicado obtener un trabajo, y pues como yo le entro a cualquier trabajo que te den, lo que sea, pues es más fácil que te digan Diego y que, digo no les importa lo que traigas en los pantalones, al fin y al cabo con que hagas el trabajo que te piden es más que suficiente” (Sujeta 3, Mesero, 26 años).

Un resultado que llamo la atención dentro del apartado sobre visibilidad es la que se tiene con los hijos e hijas, en los cuales el 29.2% de las lesbianas que tienen hijas se lo han comunicado y el 20% a sus hijos, porcentajes que resultan considerablemente bajos, sin embargo el tabú que gira en torno a la homoparentalidad está cargado de estigmas, sobre la sexualidad que podrán adquirir las y los hijos. En el caso de las entrevistadas solo la Sujeta 2 actualmente se encuentra en contacto con los hijos de su pareja actual, un varón de 13 años y una hija de 9 años; con una expareja también tenía contacto con su hijo. A pesar de que no es la madre biológica, en acuerdo con sus parejas han decidido comunicar la relación que tienen y su sexualidad.

“Yo anteriormente había tenido otra pareja, con ella duré dos años casi tres, teníamos un niño; en este caso la diferencia de los de ahora era que el niño si sabía desde la edad de pequeño, nosotros lo educamos con una mentalidad bastante abierta, entonces nos podía ver a las dos desnudas, besándonos y ya lo demás no (risas); pero pues obviamente los niños son muy listos y sabían perfectamente que estabas haciendo, esta relación yo siento que terminó por los tabús de mi familia, la familia si influye y bastante” (Sujeta 2, Medico, 35 años).

“Por ejemplo ahorita con el niño, pues ya está en la plena adolescencia, él sí sabe y al principio, la primera vez que nos vio, sí se enojó y empezó a decirnos cosas y groserías, yo creo que ella habló con él, ahora no él es quien me busca, se quiere acercar, es un chavito que tiene suerte con las mujeres, es como yo en niño (risas); entonces nos identificamos y salimos los dos y la otra anda de mamá gallina porque no quiere que le enseñe yo a conquistar mujeres (risas)” (Sujeta 2, Medico, 35 años).

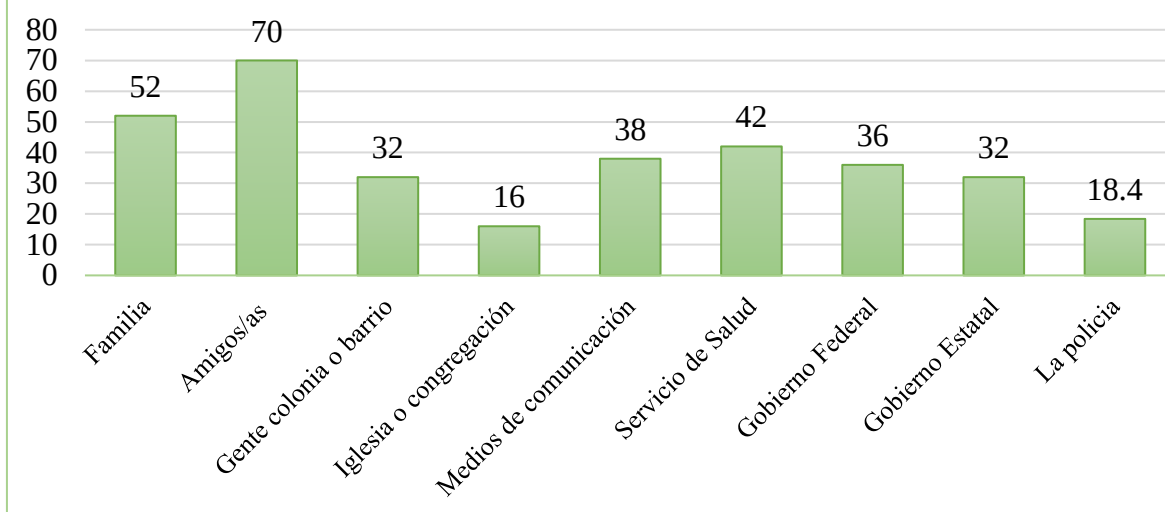
La tolerancia que se percibe con mayor porcentaje es el de los amigos/as con un 70%, sin embargo por parte de las estancias estatales y eclesiásticas es muy baja, respecto a la familia el porcentaje puede parecer representativo con un 52%, pero que el 48% perciba una intolerancia por parte de la familia representa un problema grave, ya que puede considerarse el hogar un espacio indeseable y en que no puede desarrollar su vida, solo por contar con una sexualidad o imagen diferente a la establecida (Grafica 4⁸).

“¿Por un compromiso familiar, pero ahora que vives, en situaciones familiares si cambiarías tu forma de vestir?”

Pues ya no, o sea ya voy así lo mas formalito que se puede, pero, o sea primero los tacones me cansan horrible y me canso un buen, o sea, inclusive en la boda de mi hermano me quite los zapatos porque me calaban horrible, o sea yo y los tacones no nos llevamos bien, un vestido, no hallaba ni como sentarme, pues no sé, (risas) y lo que hice fue cruzar los pies y estirarlos, te juro que dije hay como me siento, o sea traía un vestido, o sea como me siento, ya dije bueno si tengo que ir algún compromiso un pantaloncito nice, que bueno a mí me encantaría irme con trabajo no, a una boda por ejemplo, yo soy fan de los trajes, de hecho ya tengo uno, fue mi primer traje, me siento soñado (risas) y pues no o sea, sé que si llegara yo con traje a una boda familiar de mi mamá todo el mundo se quedaría en shock, digo bueno si estamos festejando a otra persona como que llamar la atención tanto, pues como que no es muy agradable, digo si es posible como un pantalón de vestir y una blusa equis” (Sujeta 3, Mesero, 26 años)

⁸ Fuente: elaboración propia.

Gráfica 4: ¿Qué tan tolerante son con los homosexuales y bisexuales? Percepción del grupo de lesbianas del apartado de Minorías sexuales ENADIS (2010)



La opinión que se percibe sobre las disidencias de la heterosexual, es un factor determinante para la construcción de la sexualidad, en el caso de las lesbianas, el poder hacer visible su sexualidad y comunicarla a las personas con las que convive, principalmente a la familia, resulta determinante para ejercerla libremente, sin embargo, el encontrar una identificación en las otras(os) conlleva a la aceptación de su sexualidad y por tanto la capacidad de desarrollarse en diferentes espacios. La tolerancia percibida hacia la disidencia de la heterosexualidad puede provocar la necesidad de ocultar su lesbianismo y por tanto construir estrategias de supervivencia entre las que pueden encontrarse el ocultamiento o la negación de la misma para poder insertarse en la sociedad y evitar de esta manera la discriminación, violencia o exclusión, teniendo efectos psicosociales negativos como la depresión, el miedo, aislamiento entre otras.

iii. Percepción de identidades butch-femme (masculina-femenina):

Históricamente en los Estados Unidos de Norte Americana se teorizo categóricamente a las lesbianas como butch/femme (como se cita en Falquet, 2006), en México está categorización

corresponde a lesbianas masculinas y femeninas. Al cuestionar a las entrevistadas si existe una categorización en los grupos lésbicos en los cuales se desenvuelven comentan:

“Si, desde el punto en que pues uno como que empatiza con algún grupo más que con otro.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

“Pues es el estereotipo, o sea todo se basa en estereotipos, si usas camisa y pantalón de vestir ya eres masculina, si usas así ropa muy femenina, a eres femenina, digo al fin y al cabo lesbiana, pero femenina o masculina, o sea te clasifican en uno de los dos, no hay un intermedio, siempre” (Sujeta 3, Mesero, 26 años).

Lo esperado por la sociedad y que corresponde al funcionamiento del sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo es que una mujer que siente deseo y atracción sexual por otra mujer debe llevar a cabo un proceso de masculinización pues desde el pensamiento dicotómico la relación es mujer-hombre, es por tanto que al sentir atracción sexual de mujer a mujer se tiende a llevar a cabo una masculinización o feminización que se asemeje al comportamiento y pensamiento de la heterosexualidad obligatoria.

“Dentro de los contextos lésbicos, la «identificación» con la masculinidad que aparece como la identidad butch no es una mera de reintegración del lesbianismo al ámbito de la heterosexualidad. Como una lesbiana femme explico le gusta que sus chicos sean chicas, lo que indica que «ser una chica» contextualiza y otorga un significado nuevo a la «masculinidad» en una identidad butch.” (Butler, 2007, p. 244)

Sin embargo no todas las relaciones que se entabla entre mujeres son entre lesbianas, sino que suelen entablarse relaciones con mujeres que pueden considerarse heterosexuales, bisexuales, transgénero, transexuales, entre otras, es por tanto que el proceso de la identificación para constituir una parte complementaria de la relación y siguiendo la dicotomía culturalmente establecida es buscar entablar una relación hombre-mujer.

“Ahorita me ha costado mucho trabajo porque mi pareja actual viene de una relación heterosexual, entonces ella espera que yo juegue el rol cien por ciento de un hombre, yo ya traté de explicarle que no es así; o sea ella espera que yo sea el proveedor, el cuidador, el golpeador o sea todo eso; y si me ha costado un poco de trabajo, lo que yo he estado haciendo es observar a los hombres y de alguna forma pues en mi ropa no es tanto que no puedo, sino por el trabajo, pues no me lo permite, pero a veces si hablo ya en masculino, por ejemplo a veces no soy guapa sino guapo, soy rico y cepo rico (risas)” (Sujeta 2, Medico, 35 años).

Al cuestionar sobre quiénes creen que son más propensas a ser víctimas de la discriminación, las **Sujetas 1 y 2** piensan que las lesbianas masculinas, sin embargo la **Sujeta 3** comenta que las lesbianas femeninas.

“yo lo veo con mi pareja, es una mujer muy femenina y ha llegado el grado que le dicen insultos, que qué desperdicio, que no lo pueden creer o al grado de que se obsesionan y ahí están duro; yo creo que es más difícil para ella. (Sujeta 2, Medico, 35 años).

Porque una lesbiana femenina, o pues femenina es una chava, pues bueno lo sabe ocultar, y una que es masculina hay machorra, marimacha, como que es como decir quiere ser hombre así como una mujer quiere ser hombre, es más tachado que una lesbiana femenina” (Sujeta 3, Mesero, 26 años)

Para poder romper la normatividad que ha sido creadas alrededor de las lesbianas femeninas, estas deben de expresar de una manera verbal su afinidad por entablar una relación con otra mujer, es por tanto que la imagen que se tenía de ellas al ser femenina y considerada de alguna manera heterosexual es estigmatizada por las personas que la rodea y convive. En el caso de las lesbianas masculinas es aceptada su disidencia de la heterosexual porque de alguna manera ha sido establecido que una mujer que siente una afinidad sexual, emocional y erótica por otra mujer debe de llevar a cabo un proceso de masculinización que les permita diferenciarlas de las mujeres heterosexuales.

En ambos casos el tema de la discriminación es evidente, pues ambas son disidentes de la heterosexualidad, sin embargo las formas de discriminación son diversas y específicas para cada caso.

iv. La imagen, el cuerpo y la corporalidad como categorías de análisis:

La imagen, cuerpo y corporalidad son variables muy importantes en el momento de la socialización de la sexualidad. Se parte del supuesto que en el caso de las lesbianas femeninas y las andróginas⁹, les es posible ocultar su sexualidad pues su imagen y cuerpo cumplen con

⁹ En el caso de las lesbianas andróginas la posibilidad de jugar con su imagen les da la posibilidad de poder heteronormatizar su cuerpo sin sentir la incomodidad que tienen las lesbianas masculinas al ver sus cuerpos femeninos y heterosexuales.

la heteronormatividad establecida, por lo que es necesario verbalizar o expresar su sexualidad para causar una ruptura con el imaginario de la construcción del sujeto desde la otredad, mientras que en las lesbianas masculinas al tener un proceso de masculinización han decidido expresar su sexualidad en su cuerpo, rompiendo de esta manera con el sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo que es esperado de una mujer. Es importante enfatizar que la dicotomía femenino-masculino no son las únicas variantes que puede tener la construcción del cuerpo y la corporalidad ya que existen lesbianas que deciden tener una constante performatividad, jugando en ocasiones roles femeninos y masculinos, como puede ser el caso de las lesbianas andróginas.

Al ser imposible rescatar el cuerpo y corporalidad de la muestra de encuestadas, se decidió hacer entrevistas que permitieran descubrir la influencia que estas tienen en el momento de la inserción laboral, así como las consecuencias en su vida cotidiana.

La Sujeta 1 actualmente cuenta con una imagen femenina, pero considera que esta fue el resultado de una transformación que llevo a cabo entre los 25 y 26 años, en la cual paso de ser masculina (utilizar ropa de hombre y tener el cabello corto) a ser femenina y (utilizar ropa de mujer, tener el cabello largo, en ocasiones maquillarse y utilizar accesorios como aretes).

“hubo una etapa en la que yo si parecía, o yo si me vestía como niño y hoy en día no es así, hoy día es un poco más femenina, y hay personas incluso que me dicen en masculino en lugar de mi nombre en femenino o por mi apellido.

En primera me di cuenta que cuando me arreglaba de mujer tenía más pegue, eso me di cuenta también, pero fuera de eso, yo me empecé a sentir bien, de este cambio de look, cambio de todo y aparte me callo el veinte de que en mí, que si yo soy lesbiana y que me gustan las mujeres es porque son mujeres, y entonces yo dije- bueno a lo mejor a la que les gusta las mujeres, son mujeres, y me gustaría así lo mismo, entonces por eso fue el cambio” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años).

La Sujeta 2 por su parte comenta que su aspecto es masculino, sin embargo, su presentación es intersexual, la masculinización que ha llevado a cabo fue a partir de la relación que entabla con su actual pareja. Este cambio se realiza principalmente en su corporalidad, es decir sus actitudes, roles y papeles han tornado a ser masculinos al tener que jugar el papel del “hombre”:

“...hubo un tiempo en que yo era como que la parte femenina, pero estaba con una masculina; y luego al revés. Ahora me di cuenta en el transcurso que me gustaban más las femeninas y de alguna forma también yo hice la transición sin querer.

¿En qué ha consistido tu proceso de masculinización?

Ahorita me ha costado mucho trabajo porque mi pareja actual viene de una relación heterosexual, entonces ella espera que yo juegue el rol cien por ciento de un hombre, yo ya traté de explicarle que no es así; o sea ella espera que yo sea el proveedor, el cuidador, el golpeador o sea todo eso; y si me ha costado un poco de trabajo, lo que yo he estado haciendo es observar a los hombres y de alguna forma pues en mi ropa no es tanto que no puedo, sino por el trabajo, pues no me lo permite, pero a veces si hablo ya en masculino, por ejemplo a veces no soy guapa sino guapo”(Sujeta 2, Medico, 35 años).

Demostrando la necesidad de replicar los comportamientos y patrones que se tiene en las relaciones heterosexuales, por lo tanto legitimando el orden social que ha impuesto el patriarcado. En este caso no existe ninguna conciencia teórica y crítica respecto a su posición como lesbiana en la sociedad y la necesidad de una deconstrucción en su identidad para poder tener una relación entre iguales (mujeres). Por lo que la transformación o performatividad de su cuerpo (masculinización) puede ser una necesidad que tal vez pudiera tener, para poder cumplir con este sistema heterosexual, sin embargo el campo laboral en el cual se desarrolla es estrictamente biologicista y estipula reglas muy concretas para la atención de los pacientes (clientes), pudiendo desencadenar una serie de problemas en su trabajo si en dado caso decidiera realizar una transformación en su cuerpo y de esta manera expresar su sexualidad en su cuerpo.

“¿En qué situación estarías dispuesta a cambiar tu imagen?”

Pues sobre todo en situaciones de, en mi caso es muy difícil, o yo lo veo muy difícil porque tengo que tener un cierto porte para la función en que me desenvuelvo, y es una cuestión de mucho tacto; entonces en algún momento si tengo que modificar, tengo que ponerme de acuerdo al lugar a donde voy.”(Sujeta 2, Medico, 35 años).

En el caso de la **Sujeta 3**, su aspecto es masculino y expresa que siempre ha sido masculina pero tras migrar del Estado de México a los 22 años y separarse del seno familiar ha llevado un proceso más fuerte de masculinización hasta el punto de tener una confusión respecto a

su sexualidad y comenzar con un proceso de trangenerismo, llamándose en masculino y adoptando una personalidad como varón.

“Pues es algo difícil, porque físicamente parezco un varón, pero tengo senos, no muchos verdad, pero tengo, obviamente si me vez con una blusa pegada, obviamente se nota que tengo busto, pero pues, con cabello corto, digo me está saliendo hasta barba creo, unos cuantos pelillos por ahí, se puede decir que físicamente pues soy un varón, y biológicamente, anatómicamente, soy una mujer

En mi vestimenta nada, sigo usando la misma ropa, en mi corte de cabello es lo que cambio y ciento que abrimo tanto así la actitud, bueno la expresión de la cara me cambia, bueno yo ciento” (Sujeta 3, Mesero, 26 años).

Algunas de las reacciones que se presentan con la transformación de la imagen, cuerpo y corporalidad de las y los sujetos repercuten en el empoderamiento, la confianza y la sensación de pertenencia a los diferentes grupos sociales. En el caso de la reacción que tuvo la familia en el caso de la **Sujeta 1** fue positiva ya que su proceso de performatividad se inclinó hacia la feminización de su cuerpo; por tanto cumplir con el sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo establecido. En relación a sus amistades, dependían de los gustos y percepciones respecto a su sexualidad. En el caso de la **Sujeta 2** expresa no haber tenido problemas con su familia y amistades. Al tener una imagen y cuerpo intersexual le permitió cumplir con la heterosexualidad obligatoria. La **Sujeta 3** al estar en un proceso de masculinización más fuerte tuvo problemas a pesar de que este proceso comienza al estar lejos de su seno familiar.

Otra institución que legitima al cuerpo de la o el sujeto son las estancias educativas. La institución educativa es un aparato del sistema que hegemoniza los cuerpos, la imagen y la corporalidad; moldeándolos en función del sistema heterosexual, capitalista y patriarcal, marcando la forma de vestir, actuar y comportarse de las y los alumnos dependiendo de su género, clase social, edad, poder, inteligencia, entre otras; principalmente, asumiendo la heterosexualidad como la única forma de relacionarse sexualmente (Di Prieto, 2002): la **Sujeta 1** comenta no haber tenido ningún problema con sus compañeros/as, maestro/as, pues nunca expuso su sexualidad, sin embargo, su cuerpo y corporalidad era masculina en ese momento. La **Sujeta 2**, expresa no haber tenido problemas por su imagen, sin embargo el

descubrimiento de su sexualidad fue a causa de la discriminación que sufrió por parte de sus compañeros/as:

“durante el periodo que yo entré conocí a una persona en los cursos que son para preparación para entrar a la autónoma, esa persona ya cuando pasamos el examen y todo, me la volví a encontrar en laboratorio, de alguna forma quería juntarse conmino, yo no quería, pasó el tiempo y ella en una ocasión, yo le regalé un poema, estaba escribiendo un poema, me gustaba escribir poesía, y este, empezó con todo el salón que yo le había regalado ese poema, que a mí me gustaban las mujeres; yo de hecho no me había dado cuenta, ahí fue cuando me sembró la duda y pues terminé en psicología, en el departamento de psicología de la autónoma, (risas) y pues así fue; fue un periodo muy feo, de hecho yo ya no quería regresar.”(Sujeta 2, Medico, 35 años)

La **Sujeta 3** comenta haber sido presa de la discriminación a tal grado de tener que cambiar de carrera: “*Con los maestros casi no tenía problemas, pero, los maestros son así como tú sabes tú pedo no, y pues lo chavos si como que eran medio rancheros y traían el rollo muy marcado de estereotipo, así de mujer debe de ser así...*” (Sujeta 3, Mesero, 26 años).

Otra de los espacios en los cuales es normalizado y regularizado el cuerpo es el área laboral mediante la construcción social del cuerpo productivo, sin embargo este punto lo analizaremos con mayor detenimiento más adelante pues es uno de los puntos nodales de esta investigación y por lo tanto requiere una mayor atención. El tener una corporalidad y sexualidad distinta a la establecida ocasiona un conflicto con la sociedad provocando, no solo la exclusión de los diferentes grupos sociales en los que se compone la sociedad, sino, la discriminación y en ocasiones violencia hacia lo diferente decidiendo ocultar o invisibilizar su sexualidad y normalizando sus cuerpos para poder ser aceptados.

II.- Trabajo:

i. Mercado de trabajo y condiciones laborales:

“El mercado laboral es el punto de encuentro entre quienes ofrecen su fuerza de trabajo por un salario y aquellos que la pueden y quisieran comprar” (De la Garza, 2002: 1).

Tras analizar el perfil sociodemográfico, así como rescatar algunos datos relevantes respecto a la construcción de la identidad, sexualidad y cuerpo, de las entrevistadas y de la muestra de lesbianas del apartado de Minorías Sexuales de la ENADIS (2010), a continuación se muestran los resultados del análisis de las variables que respectan al mercado laboral.

El nivel de escolaridad es un factor importante para la inserción laboral, sin embargo, las exigencias dentro del sector formal e informal son variadas dependiendo de las actividades a desarrollar; es importante tomar en cuenta que la informalidad no solo se refiere a los sectores que tienen un menor ingreso, o que se encuentran en la pobreza, sino, que se hace referencia a todos aquellos empleos que no cuentan dentro de la normativa legal y que no brindan seguridad en el salario, la salud y la vivienda, mientras que el sector formal brinda estas seguridades. Teóricamente el mercado formal brinda seguridad de vivienda, salud y salario, sin embargo sería muy importante discutir esta concepción pues el hecho de tener un trabajo formal no significa que se cumpla con todas las prestaciones y las seguridades, si no por el contrario se tiene un menor campo de acción y se limita a asignar determinadas actividades que podrían resultar enajenantes para las y los trabajadores.

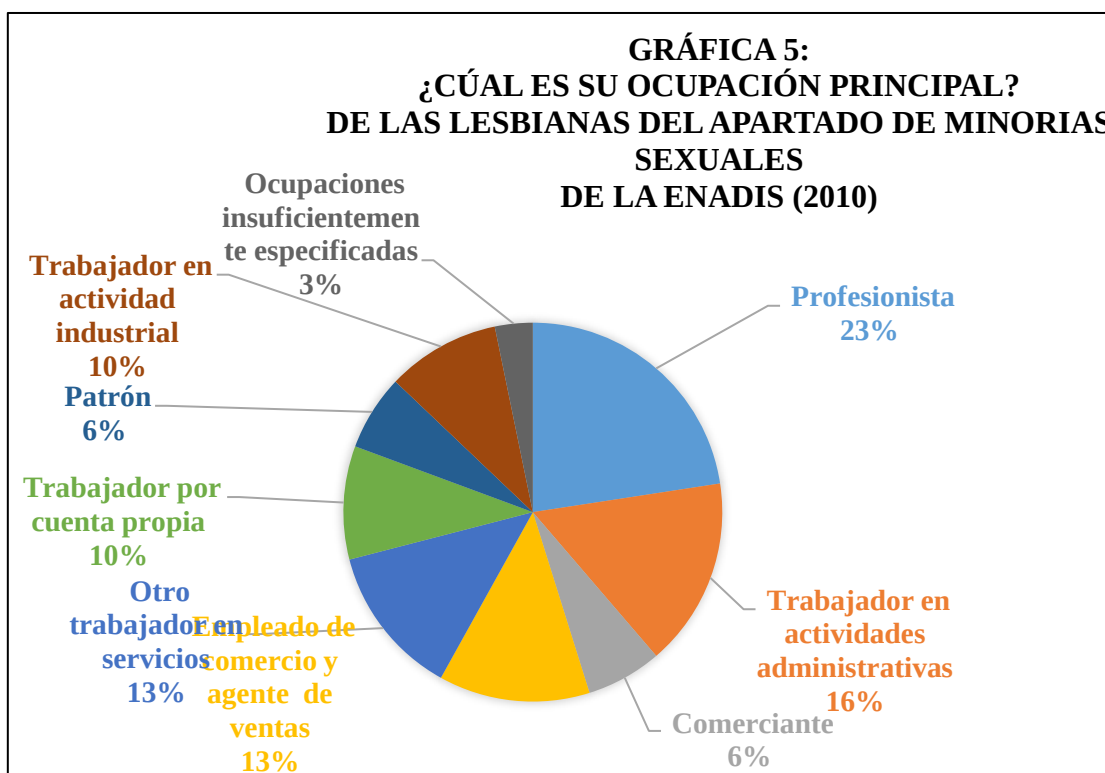
En el caso de las entrevistadas (Tabla 1¹⁰) las Sujetas 1 está dentro del sector formal, cuentan con contrato y prestaciones y desempeña un puesto de jefatura; la Sujeta 2 se encuentra en el sector formal e informal pues cuenta con contrato en algunos de sus trabajos, pero no en todos tiene todas las prestaciones de ley, actualmente desempeña tres trabajos médico de urgencias, médico clínico y médico laboral; la Sujeta 3 no cuenta con contrato, ni prestaciones por tanto se encuentra en el sector informal, desempeñando un puesto de mesero en un restaurante.

¹⁰ Fuente: elaboración propia.

Tabla 1: Condiciones laborales del / los empleos actuales de las entrevistadas			
Variable	Sujeta 1	Sujeta 2	Sujeta 3
Sector en el que actualmente se encuentra inserta	Formal	Formal	Informal
Número de empleos en los cuales se encuentra inserta actualmente	1	3	1
Ocupación	Trabaja en una empresa de la industria privada y estudia la Maestría.	Médico y estudia la Maestría.	Estudia y trabaja de mesero
Puesto con el que cuenta	Jefatura en servicio al cliente	Médico consultorio Médico de urgencias Médico laboral	Mesero
¿Cuenta con contrato?	Si	Si	No
¿Con que prestaciones cuenta?	Seguro de salud Aguinaldo Vacaciones Vacaciones pagadas Vivienda Seguro de vida Reparto de utilidades Vales de despensa	Vacaciones (Médico consultorio) Vacaciones pagadas (Médico consultorio) Vales de despensa (Médico urgencias) Aguinaldo (Médico laboral)	No
Antigüedad	5 años	1 año 2 años 3 meses	2 meses

De la muestra de lesbianas encuestadas del apartado de Minorías Sexuales de la ENADIS (2010) el 60% expresa contar con un empleo (activa) y el 40% restante, económicamente “no activa”, se dedica a estudio con un 47.4%, mientras que el 36.8% se trabaja en las labores del hogar. El trabajo doméstico sigue siendo considerado como un “no trabajo”, ya que al no

tener una remuneración económica forma parte de las actividades culturalmente obligatorias de las mujeres. De la población no activa económicamente el 94.7% las sostiene un familiar u otra persona, mientras que el 5.3% recibe una pensión por viudez, orfandad o divorcio

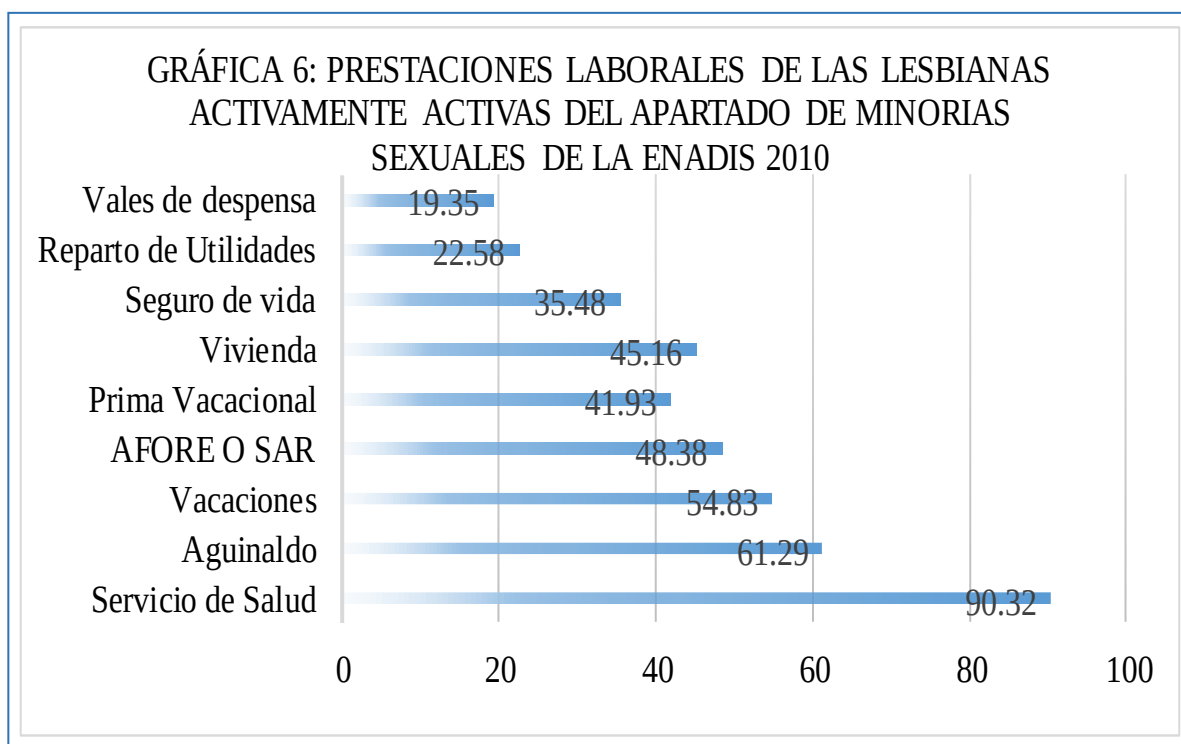


De la población económicamente activa (60%) podemos observar (Grafica 5¹¹) que las lesbianas se encuentran principalmente insertas con un 22.6% como profesionistas es decir que cuentan con una instrucción a nivel licenciatura, el 16.1% se encuentran como trabajadoras en actividades administrativas, el 12.9% como empleadas de comercios y agentes de ventas y con el mismo porcentaje se encuentran insertas en el área de los servicios, siendo estas las actividades más representativas de los resultados obtenidos.

Sobre las prestaciones laborales reglamentarias de la muestra de lesbianas económicamente activa el 67.7% cuenta con contrato, el 76.2% tiene un contrato escrito por tanto podría deducirse que se encuentran en la formalidad y el 19.1% es verbal es decir que cuentan con

¹¹ Fuente: elaboración propia.

un trabajo informal, el 19.35% cuenta con todas las prestaciones de ley, mientras que el 90.32% solo cuenta con un servicio de salud, entre los cuales se encuentra el 60.71% afiliadas al IMSS, el 10.71% al ISSSTE, 25% cuentan con un servicio de salud privado y 3.57% tiene servicios médicos de PEMEX (Gráfica 6)



De las entrevistadas (Tabla 1) solo la Sujeta 1 cuenta con todas las prestaciones presentadas en la gráfica 7, la Sujeta 2 cuenta con aguinaldo, vacacione, vacaciones pagadas y vales de despensa, pero estas prestaciones son en conjunto de los tres trabajos con los que cuenta y la Sujeta 3 no cuenta con ningún tipo de prestación.

Por lo que se puede concluir que la situación laboral de las lesbianas es muy favorable ante el panorama en el que se vive actualmente en México, un alto porcentaje (76.2%) se encuentran insertas en la formalidad y a pesar de que no todas cuentan con todas las prestaciones de ley un 19.35% han logrado desempeñarse en empleos que les construyen seguridades. El sector que se encuentra en la informalidad incursiona principalmente en los

servicios. Por lo tanto han tenido la capacidad de insertarse en el mercado laboral. Por lo que es preciso cuestionar: *¿Cuáles han sido las estrategias que han utilizado para poder insertarse y reinsertarse en el mercado laboral? ¿Qué costos ha tenido esta inserción en su sexualidad y su cuerpo? ¿Cómo ha afectado su vida fuera y dentro del trabajo la adaptación a las exigencias laborales?*

ii. Trayectorias laborales:

Al igual que el cuerpo y la corporalidad, para poder rescatar las experiencias y estrategias que han aplicado las tres sujetas entrevistadas para buscar empleo, insertarse en un trabajo, mantenerse en él y en dado caso volver a buscar y reinsertarse en el mercado laboral; fue necesario aplicar un cuestionario (Anexo A) especializado sobre “trayectorias laborales” (para mayor practicidad se realizó una tabla (Tabla 2¹²) que muestra los datos más relevantes, sin embargo, se pueden consultar los Anexos B, C Y D para estudiar con más detalle). Las diferentes trayectorias laborales reflejan la construcción de las sujetas tocando temas como la escolaridad, el nivel socioeconómico, su corporalidad, redes sociales, capacidad de cumplir con el sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo.

La **Sujeta 1 (femenina)** ingresó en el mercado laboral fue a los 22 años a la par de su egreso de la licenciatura por la recomendación de amigos y familiares. Su experiencia laboral se desarrolla en trabajos relacionados con su profesión y por el dominio del idioma inglés, lo que le ha permitido escalar en diferentes puestos. Ha tenido de insertarse en ocho trabajos, todos formales (contrato y prestaciones), dentro de gobierno y empresas del sector privado. Se puede observar un evidente crecimiento profesional y un notable incremento salarial (Anexo B).

¹² Fuente: elaboración propia.

Tabla 2: Trayectoria laboral de las entrevistadas			
Variables	Sujeta 1	Sujeta 2	Sujeta 3
Número de empleos tomando en cuenta el actual	8	16	9
Edad en la que empezó a laborar	22 años	16 años	18 años
Razón por la que comenzó a trabajar	Termino de su carrera	Necesidad de sentirse autosuficiente	Termino la preparatoria y no ingreso a la Universidad
Sectores en los cuales ha estado inmersa	Formal	Formal/Informal	Informal
Puestos desempeñados	- Dirección de proyectos - Jefaturas	- Ventas - Edecán - Taxista - Paramédico - Médico general - Medico de turno - Médico de urgencias - Médico laboral	- Auxiliar general - Ventas - Mesero - Lava lozas
Dificultad para ingresar a los empleos	No	No	No
Forma de conseguir los empleos	- Por de amistades de su padre y amigos. - Recomendaciones de anteriores trabajos.	- Recomendaciones de familiares y amigos. - Anuncios en periódico e internet	Anuncios en periódico e internet
Motivos de separación	- Mejores propuestas de trabajo. - Cambio de domicilio. - Mal entendido con un jefe	- Mejores oferta de trabajo. - Cambio de residencia - Falta de tiempo para estudiar.	- Cambio de residencia. - Problemas con los jefes. - Acoso sexual - Falta de tiempo para estudiar
Duración en los empleos (menor y mayor)	De 3 meses hasta 5 años a la actualidad	En la actualidad tiene de 3 a 5 meses en sus empleos y el de mayor duración 3 años	15 días y hasta 10 meses, en la actualidad 2 meses
Ingreso mensual (menor y mayor)	\$9 000 a \$37 000	\$8 000 a \$ 25 000	\$1 200 a \$2 400
Tiempo en desempleo (menor a mayor)	En el único trabajo que estuvo en desempleo duro 9 meses	15 días hasta 3 meses	15 días hasta 1 año y medio

La trayectoria laboral de la **Sujeta 2 (andrógina)** comienza antes de ingresar a la Licenciatura (16 años) por la recomendación de amistades y familiares. Hasta la actualidad se ha insertado en diez y seis trabajos, teniendo una gran capacidad para insertarse en diferentes sectores y actividades. Los nueve primeros trabajos se encuentran en la informalidad, los siete últimos a pesar de contar con contrato, solo en algunos tenía/tiene prestaciones, por lo que podríamos decir que logro y ha logrado insertarse en el sector formal. Ha desempeñado puestos relacionados con las ventas, chofer y principalmente en el sector salud como médico y paramédico. Su capacidad económica ha ido en incremento lentamente, ha tenido la necesidad de desempeñar complementariamente dos o tres trabajos (en ocasiones tener que migrar a otros estados), por lo que en realidad su percepción económica mensual ha aumentado por la suma de todos los empleos que desempeña, permitiéndole tener un mayor poder económico. (Anexo C).

En el caso de la **Sujeta 3 (masculina)** consigue su primer trabajo a los 18 años (por la recomendación de familiares y amigos) antes de su ingreso al nivel superior y de su migración del Estado de México a la ciudad de Aguascalientes. Hasta la actualidad cuenta con una historia laboral de nueve empleos (Anexo D), de los cuales tres de ellos fueron en el Estado de México, uno de ellos en el negocio de sus padres y los otros formales. Al establecerse en Aguascalientes se ha insertado en seis empleos, todos informales e inestables pues no ha logrado tener una antigüedad mayor a los 10 meses. Los pues que ha desempeñado han sido varios y su sueldos no sobre pasa el salario minino. Al preguntar por la continua rotación laboral y su inserción en la informalidad, responde:

“Pues como no te piden papeles ni nada, pues es más fácil para mí, nada más tú lo solicitas y les puedes poner lo que tú quieras, que es lo mismo no, las referencias y les hablan, y les digo si te hablan y preguntan que sí, les dices que soy diego y ya, la mayoría de las veces los apunto y les llamo por teléfono, por si te llaman. (Sujeta 3, Mesero, 26 años)”

La trayectoria laboral que presentan las entrevistadas permite observar la capacidad que han tenido para insertarse en diferentes sectores laborales (formal e informal) así como la importancia de las redes sociales y cumplir con las características necesarias, escolaridad e

imagen. La correspondencia sobre su sexo, género y cuerpo, permitiéndoles ocultar su lesbianismo, dándoles la oportunidad de formar parte de la heteronormatividad.

III. Trabajo, cuerpo e identidades lésbicas:

i. Cuerpo, corporalidad y sexualidad en el ámbito laboral.

Tabla 3: Imagen, corporalidad y sexualidad en el ámbito laboral de las entrevistadas ¹³			
Variables	Sujeta 1	Sujeta 2	Sujeta 3
Apertura respecto a su sexualidad	No	En los primeros cinco primero no porque aún no descubría su sexualidad. En cinco si En seis no	En los primeros trabajo si, en los últimos tres no
Corporalidad en la trabajos	Masculina-Femenina	Andrógina	Masculina
Problemas por su corporalidad	No	No	No
Problemas por su sexualidad	No	Solo en un empleo	No
Problemas de discriminación, acoso sexual, violencia laboral	No	No	No
Ambiente laboral	Agradable en la mayoría solo en uno era Serio	Agradable y divertido	Agradable

La migración es un factor que resulta importante para los tres casos estudiados, para visibilizar u ocultar su sexo, género, sexualidad y cuerpo. En el tabulado (Tabla 3) se puede observar las respuestas en relación a la imagen, corporalidad y sexualidad en el ámbito laboral de las tres sujetas entrevistadas. A pesar de haber tenido diferentes razones para movilizarse de su estado natal, esto ha sido uno de los principales factores para la transformación de sus cuerpos.

La **Sujeta 1** comentó nunca haber expresado abiertamente su sexualidad en sus trabajos, sin embargo al recibir una mejor oferta de trabajo en Salamanca, Gto., este movimiento tuvo un efecto colateral respecto a su corporalidad, decide trasformar su imagen para ser más femenina, pues la empresa al otorgarle un puesto más alto le pide conviva con sus

¹³ Fuente: elaboración propia.

subordinados y clientes, teniendo que presentar una imagen profesional y congruente con la heteronormatividad.

“¿Te causa algún problema tener que vestirse formal?”

A si en ese entonces no me gustaba, no me gustaba más que nada porque todos mis trabajos habían sido como muy diferentes como más libres.

...es que todos esos trabajos eran de andar en botas, y andar en el campo, y traer mi cuchillo, entonces eran completamente de acuerdo a como yo era en aquel entonces, entonces no había ningún problema.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

Al cumplir con las normas esperadas respecto a la imagen y corporalidad le ayudo a no tener conflictos en las diferentes empresas en las cuales laboró y labora. Sin embargo el expresar su sexualidad considera pudiera ser un factor muy importante para no conseguir un empleo o un ascenso dentro de la empresa. Expresa no haber tenido/ tener *ningún problema por su corporalidad, sexualidad, discriminación, acoso sexual o violencia laboral y el ambiente laboral que percibe y percibía lo califica como agradable.*

“Si yo creo que sí, justo hablaba de eso con mi mamá el otro día, y le dije – ma, pues si ha servido que soy buena trabajando y que soy buena en mi trabajo y se lo que hago, o sea soy buena trabajando, pero también me ha servido, que se, se me que soy bonita, no voy a decir que no, por supuesto que ha servido, para y no en el sentido que me hayan ascendido de puesto porque me haya acostado con alguien, no, porque no ha sido el caso, sino, que no sé qué piensen los hombre, hombre y mujeres, pero claro que la imagen en ese sentido también me ha servido, también me ha servido, cuando, lo he visto, en esta empresa lo he visto, pero en otras empresas también lo he visto, no sé en qué radica, pero si han tomado en cuenta, yo sé que si han tomado en cuenta el que me visto bien, el que me arreglo, en que si es un evento con un cliente o lo que sea, pues que me pongo mi taconazo, me plancho el cabello, me maquillo, y por supuesto también que si se trata de hablar con un compañero de trabajo de otro nivel más arriaba o con un cliente, porque yo tengo contacto con los clientes, les puedo hablar de cuando estuve en Vancouver, de cuando esto, o sea les puedo hablar de ciertas cosas y la imagen que puedo darles y todo, yo creo que eso ha servido, entonces si yo estuviera en una faceta que pareciera niño, por supuesto que yo creo que sí tendría problemas, y no porque las otras personas, yo creo que por los mismos prejuicios de la sociedad, no tanto de las otras personas.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

La **Sujeta 2** al insertarse en el mercado laboral no había descubierto su sexualidad, y fue hasta el sexto empleo que se posiciona como lesbiana, en cinco de sus empleos ha podido comunicar su sexualidad y en los seis restantes no lo ha hecho público; argumenta que por

su profesión al encontrarse en el sector salud, es presa de muchos tabús sobre la sexualidad y la medicina, principalmente por la concepción del lesbianismo como una “enfermedad”; es por ello, que ha decidido primero ver la percepción de sus compañeros/as de trabajo sobre su sexualidad, en el caso de tenerlos (en la mayoría de sus trabajos se encuentra sola en un consultorio). Tras la migración a la ciudad de León, Guanajuato; su cuerpo no se transformó (como las otras dos sujetas) y prefiere ser andrógina pues la imagen que debe de dar a sus pacientes debe de ser profesional, correspondiente y congruente al sistema sexo-genero-sexualidad-cuerpo, evitando hacer visible su sexualidad. Afirma tener un ambiente laboral agradable y divertido su ambiente laboral.

En el caso de la **Sujeta 3** la migración del Estado de México a la ciudad de Aguascalientes le permite salir del seno familiar y poder desarrollar su corporalidad y sexualidad libremente, sin embargo esta transformación lo llevo a tener una inestabilidad económica y emocional, al punto de tener que heteronormatizar y/o ocultar su sexo, sexualidad y corporalidad, pues resultaba imposible el poder insertarse en el mercado laboral, al cuestionar la construcción social de los cuerpos de trabajo, por lo que decidió desempeñar trabajos que eran más andróginos (mesera, repartidor, cajera, auxiliar general, entre otros). La masculinización de su cuerpo y la difícil inserción en el ámbito laboral, la llevo a tener proceso de trangenerización, para poder cumplir con el imaginario del “hombre” y de esta manera poder insertarse con mayor facilidad en trabajos más específicos.

“Pues como yo decía a mis papas ¿no?, en un trabajo estaban buscando cajera, y yo estaba de lava loza en la cocina, y le dije a mi hermana, pues metete de cajera y luego me pregunto mi papá, pues si pagan más de cajera, porque no entraste tú de cajera, y le dije pá a ver, veme, me dice que, no soy el tipo de chava deseada, le digo buscan una cajera, y le digo pá, estás hablando conmigo y ya como que le callo el veinte, o sea si hubiera llegado yo así súper femenina me hubieran dado el trabajo de cajero, pero pues no era algo que, yo iba por un trabajo simplemente, y pues entre con pantalón de vestir y con camisa pero pues al momento de que, digo, siempre he dicho que no soy como la chava deseada, porque nunca me ha gustado vestir femenino, tal vez alguna vez he hecho lo políticamente correcto, pues no o sea, creme que nunca me he sentido a gusto así, jamás en la vida.” (Sujeta 3, Mesero, 26 años)

Respecto a la visibilidad de su sexualidad en el ámbito laboral en los tres primeros trabajos (en el Estado de México) ha expresado su sexualidad y en los últimos tres (Aguascalientes) no expreso su sexo y sexualidad pues representa un gran conflicto para los empleadores, y le es más difícil conseguir trabajo. Afirma no haber tenido ningún problema por su *corporalidad, sexualidad, discriminación, acoso sexual o violencia laboral* y tener un ambiente laboral agradable.

El expresar la sexualidad, en el caso de las entrevistadas, representa la mayor problemática en sus ambientes laborales, pues al demostrar no cumplir con la norma heterosexual (sexo, genero, cuerpo y sexualidad), se vuelven presas de la discriminación, lesbofobia y violencia de sus compañeros/as, jefes/as e incluso clientes.

ii. **Estrategias de visibilidad y adaptación en el ambiente laboral:**

Sobre la visibilidad en el trabajo las sociólogas Pilar Maira y Luz Piedad en la investigación titulada “Estudio: concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada” (2009) realizan una propuesta sobre la visibilidad e intimidad de los gay y las lesbianas en el ámbito laboral; esta última se refiere a la necesidad de ocultar o guardar su sexualidad para sí, ya que la intimidad es una de las características de la profesionalidad y por tanto es necesario no pronunciar u ocultar su sexualidad dentro de la empresa para ser profesional, lo que lleva a discutir la visibilidad, la cual se puede presentar de cuatro formas: *negativa* (consecuencias negativas al expresarlo dentro del área laboral), *tranquilizadora* (se cumple con normas y expectativas sociales), *intranquilizadora* (transgrede pautas sociales donde se presenta una negación de la homosexualidad) y la *positiva* (fuera del ámbito laboral).

En el caso de la **Sujetas 1, 2 y 3** resulta ser *negativa* pues expresar su sexualidad representa una amenaza dentro del área laboral, correspondiente a la percepción de la intimidad en relación con el profesionalismo

“Lo que pasa es que yo creo que vas a trabajar, o sea así yo lo veo, yo creo que vas a trabajar, y no vas a ni a conseguir novio, ni novia, ni nada por el estilo, o sea la realidad, y no lo haría porque yo creo que si podría traer consecuencias

negativas, la realidad, hoy acepto que no todo el mundo es feliz con la sexualidad de uno, o sea hay gente que tiene prejuicios, es la realidad, entonces por mucho que yo crea conocer a mi jefe y crea conocer a las demás personas, pues así como ellas me conocen a mí yo los conozco a ellos, o sea realmente no los conozco como ellos realmente no me conocen, entonces no se realmente sus ideas en cuanto a la homosexualidad, estas dos tres personas si me llegaran a preguntar qué les diría que sí, es porque ya las conozco un poquito más, pero decirles a todos así en general, yo creo que no, porque a mí si me daría miedo de ante mano, yo sé que nadie me va a despedir por algo, me despedirían o no te ascendemos porque eres gay, no, pero al momento de valorar todo el escenario para ver si hay un ascenso o un incremento de salario y todo, podría salir eso a relucir y yo no quisiera que eso fuera un problema para mí en lo laboral, entonces pues punto y se acabó, o sea yo no tengo, o sea ese punto yo no lo pongo, no lo tomo en cuenta.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

En el trabajo titulado “Saliendo del closet en el trabajo: la relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexualismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico” (2009) realizado por Rosario-Hernández, Rovira, Luna, Neris y Acevedo postulan tres tácticas de adaptación en el ámbito laboral:

- a) Construir o simular una vida e identidad heterosexual.
- b) Evitar, mantener un distanciamiento social y aparentar ser asexual
- c) Mediante una estrategia de adaptación aceptar su sexualidad con las y los compañeros de trabajo.

La **Sujeta 1** utiliza la táctica *b)* evita, mantiene un distanciamiento social y aparentando ser asexual. El tener un puesto de jefatura le permite evitar preguntas sobre su sexualidad por parte de sus subordinados y en caso de tener cuestionamientos responde de tal manera que pueda ocultar su sexualidad; busca la manera más sutil y diplomática para terminar con los coqueteos e insinuaciones por parte de sus compañeros hombres (acoso sexual).

“Eso me ha costado trabajo, porque en cierto punto lo que he hecho es que no conviva más allá con muchos del trabajo ¿no?, pero ha sido un poco problemático, no problemático, sino que no me permite relacionarme más allá, pero también prefiero no hacerlo para evitar broncas, pero evitar broncas por esta gay mía, sino pues.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

“Yo creo que sí, yo creo que cuando este señor x, que me cae muy bien y que me llevo muy bien con él, el me coqueteaba como no tienes idea al principio, cuando

empecé en la empresa, mucho, entonces yo siempre le contestaba sus coqueteos con una broma y ¡Hay x!, o yo quería una silla de las que a él le sobraban en su área, una silla, si pero si vienes a sentarte acá conmigo, y así cosas así, y ya ok, y me iba y me sentaba y ya le decía –ya me estoy sentando contigo, me das mi silla y se reía y ya me daba la silla ¿no?, y así, pero no, hoy ya no me coquetea, o de repente sí me sigue coqueteando, siempre me dice, que ojos tan bonitos tienes.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

El evitar el contacto con los compañeros ahora le causa un conflicto ya que para poder ascender de puesto es necesario que comience a notarse, asistir a todos los eventos que realice la empresa para que la puedan promover. Dichas reuniones muchas de las ocasiones son en pareja. La alternativa que ha encontrado es asistir sola o pedirle a dos de sus compañeros que son disidentes de la heterosexualidad que la acompañen a esos eventos y de esta manera poder ocultar/disimular su sexualidad.

“yo hablé con el gerente de planta que como le podía hacer para crecer, y él me dijo que me viera, o sea que hablara bien la gente de mí, o sea me dijo entre dientes ve a todos los eventos, entonces yo nunca voy a ese evento de parejas, tenía 5 años sin ir, pues voy a tener que ir a este chingado evento, entonces yo estaba preocupada así como ¿con quién voy a ir de parejas? Entonces estaba pensando voy a tener que llevar algún amigo, pero todos eran más amigas que amigos, entonces dije no, me voy a ver peor, si llevo a este joto, entonces dije ¿a quién llevo?, ¿a quién llevo?, hasta pensé en decirle a mi hermano menor y ya estaba yo bien conflictuada, entonces yo dije no- que ando conflictuandome, o sea no voy a ir a llevar a alguien a dar otra imagen, voy a ir yo sola, si voy, voy yo sola y se acabó, para que voy a llevar a un amigo a sufrir algo que no tiene por qué, no yo voy sola, ni modo, saben que no tengo novio, entonces para que llevo a alguien.

Acá hacen mucho el rollo de la familia , entonces antes del evento investigue y muchos iban a ir solos, no porque fueran gays, sino porque no iban a llevar a sus parejas, dijeron a que los llevamos, dije a perfecto, entonces yo luego, luego, me junte con la doctora, que yo sabía que no iba a llevar a nadie, porque su pareja está en Guadalajara y aunque estuviera aquí no la iba a llevar, entonces me fui con la doctora y mi amigo Cándido el otro gerente de calidad que ya sabía que era gay, él iba a llevar a una amiga, pero al final se dio cuenta también que muchos iban a ir solteros y ya no llevo a nadie, entonces me junte con el también, y estuvo bien nos sentamos en una mesa todos los que íbamos, algunos con pareja, pero la gran mayoría solteros y estuvo bien. En este evento fue de parejas, pero ha habido otros eventos, seminarios que han hecho con más parejas a los cuales pues yo he ido sola, y si he notado así como la diferencia ¿no?, nunca me han dicho nada ni nada, pero ya decidí no llevar a nadie, dije no voy a llevar a nadie, ni modo, y que me pregunten, les digo pues a quien traigo, si no hay.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

En el caso de la **Sujeta 2** su estrategia es la *c) acepta su sexualidad mediante una táctica de adaptación*, aceptando su sexualidad con las y los compañeros de trabajo, pero cuando no es conveniente expresar su sexualidad utiliza la *b) evitando mantener un distanciamiento social y aparentar ser asexual*.

“No, es que como reciente que lo empiezo a decir, cuando tenía mi otra pareja yo decía que era mi amiga, o sea la misma gente, he aprendido con la gente, no darles el avión, sino a decirles lo que quieren oír, entonces antes era es tu hermana, si es mi hermana, es tu prima, si es mi prima, entonces ya después se conflictuaban, es tu prima o tu hermana, es mi prima hermana.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

Actualmente al convivir con sus compañeros/as no tiene problemas sobre su sexualidad y puede expresarlo libremente y argumenta que la manera en la que logro que esto sucediera es por medio de la educación.

“Ahorita te digo, todo el mundo lo sabe y no hay ningún problema, de echo voy a ir a una fiesta y esperan que vaya ella, y no tengo broncas.

Yo creo que depende del carácter, como te decía hace rato el carácter de la persona, en cómo te des envuelvas con ellos, en cómo se los hagas ver, desde un punto de vista en que si uno mismo empieza es que no quiero que nadie sepa porque me van a hacer esto, esto y esto otro, ya uno solito se está cerrando las puertas y creo que desde ahí tienes que empezar a abrirte a educar a las personas.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

Sobre la estrategia que tienen la **Sujeta 3** en los primeros tres trabajos corresponde al inciso *c) acepta su sexualidad mediante una táctica de adaptación*, pero en los siguientes tres trabajos contando el actual optado por la opción *a) construir o simular una vida e identidad heterosexual*.

“¿Por qué no dijiste que eras lesbiana?

Por lo mismo que ya me había cansado de broncas, de cómo eres así, así y así, a ver eres mujer, seguro que eres mujer, entonces dije le pongo Diego y ya.

... en los trabajos que dice ambos sexos, pues así como que digo que le pongo, o sea los que dicen señorita ni los pelo, porque obviamente, pues no, pero como estaban buscando una persona que les ayudar a hacer limpieza a mover cosas y demás, si les decía que era mujer, pues me iban a decir, es que necesitamos un chavo para que ayude a cargar cosas, pero pues es cargar cajas de refrescos, cartones de cerveza, o sea, como que digo no pues igual.” (Sujeta 3, Mesero, 26 años)

Tras preguntar a la **Sujeta 1 y 3** ¿si tuviera la oportunidad de expresar su sexualidad en la empresa, lo haría? sus respuestas fueron negativas, y argumentan:

“Aquí en México es lo mejor que no lo diga, bueno aquí en Aguascalientes, porque es bien paradójico, por ejemplo mi amiga Mayra, trabaja en la Bodeguita de en medio que es otro ramo totalmente diferente, Restaurante Bar y ella es abiertamente gay en su trabajo y vive una vida 100% gay pero su trabajo es muy diferente, de entrada el dueño de la Bodeguita es gay, que es un Restaurant Bar que no hay aquí, pero el dueño si es gay, es bisexual, no sé qué chingados sea pero es algo, y el ambiente en Guadalajara en ese sentido es mucho más abierto, aquí en Aguascalientes no, aquí en Aguascalientes no, así que mientras que yo siga trabajando en Aguascalientes sí creo que lo mejor es así, como yo lo he llevado, o sea, no lo niego, porque al final de cuentas no llevo un hombre conmigo, porque eso sería negarlo rotundamente, el tener otra vida, vivir una doble vida, yo no hago eso, tampoco llevo y abro mi vida como es, entonces si soy reservada en ese sentido, pero si yo viviera en otro país estoy segura que sería otro rollo, en otro Estado muy probablemente tal vez sería otro rollo, por ejemplo en el DF, en Guadalajara, en Monterrey, en esas tres ciudades que son las que más o menos conozco, si sería abierta, no creo que haya tanto problema, pero aquí en Aguascalientes ni de chiste, ni de chiste porque yo creo que si habría bastante problema.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

“No, no lo expresaría, porque les conflictuaría, pues, en todos lados es conflictivo, porque me vez físicamente y digo, me vez y piensas a un bato cualquiera y no soy mujer, hay no manches, como que si se sacan de onda.” (Sujeta 3, Mesero, 26 años)

En el caso de la **Sujeta 2** asegura que cuando tiene la oportunidad de expresarlo, lo hace:

“Es que a veces yo prefiero, primero no digo nada, tanteo el terreno, y ya después prefiero decirlo, porque luego siento que hay malos entendidos, mi carrera se presta mucho a eso, entonces prefiero decirlo abiertamente, yo siempre he tenido un lema que es que a mí ya me costó bastante aceptarlo, que les cueste el mismo trabajo aceptarlos a ellos, que me quieran como soy y el que no pues no, más a gusto estábamos.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

Las estrategias utilizadas para poder insertarse y adaptarse en sus áreas laborales consisten en ocultar su sexualidad pues son conscientes de que el hecho de expresar que son lesbianas puede tener consecuencias negativas. El simple hecho de no poder expresar su sexualidad libremente es un acto de discriminación sistémica. Se parte del supuesto de que el ser lesbianas o tener una disidencia de la heterosexualidad implica una discriminación que culturalmente está establecida. Por lo que la visibilidad en el área laboral es negativa y guarda

una correlación con el profesionalismo, pues podría pensarse que el expresarlo implica una connotación sexual, siendo presas de los estigmas dentro del ambiente laboral en el cual se desenvuelven. Por lo tanto no solo deben evitar pronunciar su sexualidad, sino, que deben adaptar su corporalidad y cuerpo para pasar lo más desapercibidas posibles y así conservar su empleo.

iii. Discriminación y conciencia jurídica en el ámbito laboral.

De la muestra de lesbianas económicamente activas del apartado de Minorías Sexuales de la ENADIS (2010) el 16.6% de las encuestadas trabajadoras dicen haber recibido un mal trato en su trabajo, las razones de este maltrato son: *acoso sexual, su lesbianismo, por abuso de autoridad y discriminación por su preferencia sexual*. De este porcentaje el 40% llevó a cabo un reporte, las cuales señalan como su agresor a su *supervisor* y 60% restante que no reporto el mal trato sus principales respuestas corresponden a: *falta de tiempo, temor por represalias y al pensar que no pasaría nada o no cambiaría nada*. Otro dato relevante sobre la situación laboral de las lesbianas encuestadas es el que el 10% expresa haber sufrido *violencia en el trabajo* y no haberlo reportado *por no tener tiempo, temor a las represalias y pensar que no cambiará nada*.

En el caso de las lesbianas entrevistadas la **Sujeta 1** dice no haber tenido ningún problema sobre discriminación o violencia, por su sexualidad y/o corporalidad en la empresa en la que actualmente labora, sin embargo la empresa no cuenta con ningún código que respalde a las personas discriminadas o violentadas por ninguna causal. Al cuestionarla y exponer un ejemplo hipotético sobre discriminación por su sexualidad y su reacción hacia el fenómeno, asegura no llevar a cabo ninguna denuncia, pues podría comprometerla en trabajos futuros y manchar su historial, trayendo como consecuencia el no poder conseguir un nuevo trabajo.

“Y por ejemplo, si tú en algún momento te encontraras en una cuestión de discriminación que llegaran a discriminarte, a acosarte alguna manera dentro del trabajo, ¿cómo manejarías esa situación?”

Es que yo creo que no puedes, está difícil, yo los demandaría ya saliendo, yo te digo que lo pensaría, o sea ni es seguro, porque la realidad es que, en primera yo no sé, pero si los juicios de conciliación y arbitraje cuando no te pagan y eso se tardan

muchísimo tiempo, yo creo que esta cuestión si demandas por discriminación, porque necesitas testigos y todo y nadie que trabaje en la empresa por muy tu amigo, muy tu compañero que sea va a testificar a tu favor y es entendible porque tendría un problema con la empresa, entonces yo hasta en esa pensaría, a lo mejor ni demandaría, pues yo diría ya para que, a parte el demandar te meterías en bronca porque trabajas en una nueva empresa que tengan el antecedente que tu demandaste al anterior, pues no es un buen antecedente, para que tú puedas conseguir un nuevo trabajo.

Entonces, aunque me dieran mi carta de recomendación y después demando de nada me serviría, entonces probablemente ni demandaría, más bien lo que haría es inmediatamente buscar otro trabajo, primero tratar de solucionar el asunto ahí.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

La **Sujeta 2** comenta no haber tenido problemas de acoso sexual, violencia laboral, ni discriminación, sin embargo se rescataron dos enfrentamientos por su sexualidad, el primero de ellos se presenta en un instituto de salud a nivel federal. Un antiguo maestro de la licenciatura, con el cual había tenido problemas al decir que era lesbiana en la universidad, desempeñaba el cargo de director del hospital. Al enterarse de que estaba laborando en la institución mando un comunicado donde se le vetaba de toda institución perteneciente a ese sector salud y el segundo fue hace algunos meses cuando se le negó la contratación como médico de una cadena comercial del sector privado pues pidió la cobertura del seguro de gastos médicos mayores para su conyugue e hijos.

“Sí, cuando yo estaba en la universidad, yo pienso que por ahí va, me expulsaron de la universidad autónoma un traumatólogo que es ahorita el director del hospital del sector público federal, cuando yo salgo embarazada me aventaba condones y me decía ten, para que no andes haciendo tus pendejadas, cuando yo estoy embarazada ciego en coma y pierdo el derecho a examen por faltas, y me expulsan porque era última oportunidad y así quedo, yo siento que por ahí está el tema de la discriminación, porque por algún lado se debió de haber enterado y cuando yo entre, él no sabe que yo trabajaba ahí, firma todo, pero hay veces que no te enteres ni que firmas, chocamos en la mañana, me mandan a una guardia en la mañana y jamás me vuelven a hablar del tercer milenio.

Mi jefe directo que es un cardiólogo, me hablo, me dijo, sabes que Paty, tú estabas trabajando muy bien, eres de mis mejores elementos, no sé porque ya no me dejaron darte guardias, déjame averiguarlo, como a la semana me habla y me dice Paty no vas a poder regresar, tienes una orden directa del sector de salud que no se te contrate en ningún lugar del sector.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

“...hace unos días me hablaron de un trabajo para ser médico de Soriana, eso está en León, aquí creo que va a ser la primera, entonces me ofrecen las prestaciones que es sueldo por honorarios, más un seguro de gastos menores, que yo ponga tres personas que son mis beneficiarios, yo en el correo ya había enviado todos los papeles, cuando le digo que tengo una familia homoparental que tengo hijos, etc, etc, no me lo dieron, y de hecho por ejemplo sigue el anuncio en internet y dice urge médico.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

Sin embargo ella no considera haber sufrido ningún tipo de discriminación, y niega haber reportado el incidente, al preguntar su reacción ante un caso hipotético de discriminación responde:

“¿Si hipotéticamente sufrieras discriminación laboral, como reaccionarías?”

Con indignación, porque no creo ser ni más ni menor persona por ser lo que soy, ahora desde el punto de vista de que la gente pone a los médicos en un pedestal, tan es así que yo no creo, no me creo estar en un pedestal, porque hacerlo con mi sexualidad, si lo hago tan solo para las dos cosas, yo me puedo sentar a comer con un limosnero y no pasa nada, con un rico y no pasa nada, entonces yo trato a la gente como me gustaría que me trataran a mí.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

La **Sujeta 3** a naturalizado la violencia, discriminación y exclusión de la cual es presa por tener una sexo-género-sexualidad-cuerpo no correspondiente a los sistemas heterosexista, patriarcal y capitalista, sin embargo, ha logrado transformar su cuerpo y corporalidad al grado de parecer un “hombre heterosexual”, insertándose en trabajos que respondiendo a la construcción social del cuerpo de trabajo y la división sexual del trabajo corresponden a lo masculino, con necesidad de un alto rendimiento y esfuerzos físicos. Repercutiendo esta inserción en su integridad moral físicamente, ocasionándole problemas tener que cargar cajas, mover muebles y realizar trabajos pesados, sin embargo considera la alternativa más viable y menos problemática para conseguir trabajo siendo lesbiana masculina.

“como yo decía a mis papas no, en un trabajo estaban buscando cajera, y yo estaba de lava loza en la cocina, y le dije a mi hermana, pues metete de cajera y luego me pregunto mi papá, pues si pagan más de cajera, porque no entraste tú de cajera, y le dije pa a ver, veme, me dice que, no soy el tipo de chava deseada, le digo buscan una cajera, y le digo pa, estás hablando conmigo y ya como que le callo el veinte, o sea si hubiera llegado yo así súper femenina me hubieran dado el trabajo de cajero, pero pues no era algo que, yo iba por un trabajo simplemente, y pues entre con pantalón de vestir y con camisa pero pues al momento de que, digo, siempre he dicho que no soy como la chava deseada, porque nunca me ha gustado vestir femenino, tal

vez alguna vez he hecho lo políticamente correcto, pues no o sea, creme que nunca me he sentido a gusto así, jamás en la vida.” (Sujeta 3, Mesero, 26 años)

Sin embargo resulta evidente que existe una negación sobre la discriminación (física, psicológica, emocional, económica) que sufre por las decisiones que ha tomado sobre su cuerpo, mismas que son consecuencia de una lesbofobia interna y externa.

La conciencia jurídica sobre discriminación en México con la que cuentan la **Sujeta 1** es nula, sin embargo las **Sujetas 2 y 3** expresan conocer las leyes que protegen en el estado de Aguascalientes ante la discriminación. Solo la **Sujeta 2** está informada sobre el apartado sobre discriminación que existe dentro de la nueva Reforma Laboral 2013.

“La nueva reforma laboral que hubo en el 2013, penaliza la discriminación en el área laboral ¿Estabas enterada de esto? y ¿tú crees que sería aplicable?”

No, no lo sabía, y no creo que sea aplicable, si ya está en la ley que bueno, pero la realidad es que yo creo que para que cualquiera, no nada más en el rollo de homosexualidad, para que tu llegues a demandar a una empresa en ese sentido o algo así, pues de entrada tienes que perder tu empleo, o sea de entrada, y a lo mejor esa ley loca lo que hace es medir o restringir más a las personas que podrían discriminarte, porque ya hay algo que les puede sancionar, podría servir en ese sentido, pero no creo que sirva de mucho.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

La naturalización de la discriminación en las encuestadas y entrevistadas es evidentemente alta, por lo que les es muy difícil reconocer y actuar en los momentos en que son presas de la discriminación, violencia, lesbofobia y acoso sexual. Argumentan no recurrir a las instancias especializadas a denunciar el acto, por miedo a las represalias o simplemente por suponer que no se actuara al respecto. Sin embargo es importante rescatar la capacidad de reconocer de las lesbianas encuestadas que su lesbianismo era la causa de un mal trato en el trabajo identificando un proceso más avanzado sobre su aceptación empoderamiento y visibilidad. El panorama jurídico es invisibilizando tras la desinformación que existe sobre los derechos hacia la diferencia; pues en el caso de las entrevistadas dos de las tres desconocen estas leyes y sus consecuencias.

iv. Percepción de la discriminación hacia las lesbianas masculinas y femeninas.

La necesidad del reconocimiento y la diferencia es un factor que según la **Sujeta 1 y 2** influye en el desempeño laboral que llevan a cabo las lesbianas, por lo que se considera que este sector de la población tiene un mejor desempeño laboral:

“¿Tú crees que las lesbianas trabajan mejor?”

Yo creo que sí, pero no digo que todas porque no es el caso de todas, pero muchas que yo conozco, si, si son más responsables, más luchonas, buscando más crecimiento, y yo sí, si lo he visto. Yo creo que en muchos casos yo creo que viene de este no sentirse diferentes o menos, buscar el ser reconocidas y todo eso por medio del laboral.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

“Si, de hecho somos un buen mercado, no gastamos, no tenemos hijos, puedes hacerte rico en un par de años.” (Sujeta 2, Medico, 35 años)

De manera unánime las entrevistadas consideran que el grupo de lesbianas que son más propensas a ser discriminadas son las lesbianas masculinas, argumentando que su imagen evidencia su sexualidad y son los prejuicios sociales los que causan esta exclusión:

“Si yo creo que sí, si yo estuviera en una faceta que pareciera niño, por supuesto que yo creo que sí tendría problemas, y no porque las otras personas, yo creo que por los mismos prejuicios de la sociedad, no tanto de las otras personas.” (Sujeta 1, Jefatura en empresa del sector privado, 33 años)

“Yo creo que las masculinas, porque yo veo a mis amigas y como que es más de adaptarse, de echo los discriminan los hombres”.(Sujeta 2, Medico, 35 años)

“Masculinas.” (Sujeta 3, Mesero, 26 años)

El expresar la sexualidad en cualquier ámbito, ya sea de manera física o verbal propicia la discriminación y una serie de consecuencias negativas respecto a la integridad de las lesbianas, es por tanto, que las lesbianas masculinas que no han sufrido un proceso de transgenerización son presas más fácilmente de lo discriminación. Sin embargo, las lesbianas femeninas tienen que vivir toda su vida ocultando y evitando visibilizar su sexualidad en cualquier ámbito, a pesar de haberlo expresado a las personas que se encuentran íntimamente

relacionadas con ellas, como la familia y amigos. El riesgo que se corre por ser disidente de la heterosexualidad es muy alto en el momento de ingresar al mercado laboral pues la construcción social sobre el correcto funcionamiento de la sociedad es regida por la heterosexualidad obligatoria.

5.- CONCLUSIONES

1. Se logró cumplir con los objetivos planteados para las dos metodologías. En lo que respecta a los datos cuantitativos se identificaron los sectores laborales en los cuales se insertan con mayor frecuencia, las prestaciones con las que cuentan dichos trabajos, el ambiente laboral en el que se desarrollan las lesbianas del apartado de Minorías Sexuales de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en el año 2010 en México; mediante el trabajo y análisis de la base de la ya citada encuesta en el programa SPSS.v.18, así como la elaboración de gráficas de porcentajes sobre los resultados más representativos.
2. Sobre los objetivos cualitativos correspondientes a las entrevistas realizadas se logró entender, describir y explicar la influencia que tiene la masculinización y o femineidad de los cuerpos de las lesbianas en la inserción laboral, las condiciones (prestaciones, contrato, etc), ambiente laboral, desempleo y reinserción; saber los efectos que tienen en su vida personal las condiciones laborales en las cuales se encuentran inmersas y las estrategias de inserción y permanencia dentro y fuera del área laboral.
3. Respecto a las condiciones laborales en las cuales se encuentran inmersas, es necesario rescatar como uno de los principales aportes de esta investigación que las lesbianas han tenido la capacidad de insertarse en diferentes sectores laborales dentro de la formalidad y la informalidad, teniendo un panorama laboral, mucho más favorable que el que vive la media nacional en México. Presentando porcentajes que denotan estabilidad a pesar de las condiciones tan cambiantes y las reformas que se han tenido en los últimos años en el mercado laboral nacional. Lo cual responde a la pregunta de investigación ***¿Cuál es la situación laboral de las lesbianas femeninas y masculinas en municipio de Aguascalientes, México?***

4. Las preguntas que surgieron a lo largo de la investigación ***¿Cuáles han sido las estrategias que han utilizado para poder insertarse y reinsertarse en el mercado laboral? ¿Qué costos ha tenido esta inserción en su sexualidad y su cuerpo? ¿Cómo ha afectado su vida fuera y dentro del trabajo la adaptación a las exigencias laborales?***
Se puede rescatar que las principales estrategias que pudimos captar que emplean las entrevistadas, basadas en la propuestas por Rosario-Hernández, Rovira, Luna, Neris y Acevedo en su texto “Saliendo del closet en el trabajo: la relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexualismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico” (2009), consisten en ocultar/ disimular su sexualidad, pero no solo eso su sexo, género y cuerpo están condicionados a la oferta laboral que presenta el mercado de trabajo, por lo que tienen que adaptar y en ocasiones fingir o aparentar tener una vida heterosexual, dejando a un lado las necesidades personales, impactando de una manera negativa en los diferentes campos de su desarrollo personal.
5. La necesidad de ocultar su sexualidad y heteronormatizar sus cuerpos las ha llevado a tener que ocultar sus vidas dentro del área laboral, e incluso tener que construir realidades ficticias para poder integrarse en la dinámica social de las diferentes áreas laborales en las cuales se insertan; evitar la convivencia con sus compañeras/os y jefes/as, orillándolas en el mejor de los casos a crear una solidaridad o complicidad con otros disidentes de la heterosexualidad. Creando un ambiente de discriminación, aislamiento, violencia y exclusión.
6. Contrario a las hipótesis plateadas en la investigación las lesbianas masculinas al igual que las lesbianas femeninas llevan una construcción del cuerpo que cumpla con los arquetipos masculinos y femeninos, por tanto la oportunidad del ingreso al mercado laboral puede depender en gran medida en la capacidad de imitar o igualar el comportamiento de la heterosexualidad y el ocultamiento de su lesbianismo.

7. El contar con una corporalidad femenina o masculina que permita cumplir con la heteronormatividad, y ocultar la sexualidad son factores determinante para tener una mayor oportunidad de inserción en el mercado laboral, sin embargo el expresar la sexualidad o hacer evidente la disidencia de la heterosexual puede llegar a ser un impedimento para la adquisición de un empleo o propiciar un ambiente de trabajo hostil, discriminatorio, violento y excluyente.
8. La realidad se dibuja con diferentes formas, matices, y transformaciones dependiendo de múltiples factores sociales, económicos, culturales y políticos; por lo tanto la construcción de la identidad, el cuerpo y la sexualidad no son esencialistas, sino que esta cruzado por múltiples variables, las cuales responden a la perspectiva teórica feminista de la interseccionalidad.
9. Las dificultades que se muestran al no cumplir con el sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo repercuten tanto en los espacios públicos, como en los privados y en las relaciones que llevan a cabo con las personas que conviven dentro y fuera de su vida cotidiana; es por ello que las entrevistadas buscan cumplir con este sistema feminizando o masculinizando sus cuerpos y ocultando su sexualidad.
10. La visibilidad de la sexualidad y la comunicación de la misma a personas cercanas y externas de la vida cotidiana de las personas permite llevar a cabo un empoderamiento el cual les dará la capacidad de tomar decisiones y hacerse conscientes de sus necesidades, convirtiéndolas en sujetas y partícipes de su historia.
11. La identificación con la otredad o la construcción de una identidad colectiva resulta sumamente importante para poder llevar a cabo una integración en la sociedad y una inserción en los diferentes ámbitos en los cuales se insertan las y los sujetos, es por ello que al encontrar personas que comparten la disidencia heterosexual en sus diferentes

formas permite a las lesbianas construir lazos de complicidad, sororidad o solidaridad que les permitirá tener un mejor desempeño y adaptación al ambiente laboral.

12. A pesar de que la Butler (2007) postula que la masculinización que llevan a cabo las lesbianas butch (masculinas) es en base a una reinterpretación del comportamiento de un “hombre”, se observó en el caso de la Sujeta 2 y 3 que su principal referente es el otro (hombre) y por lo tanto se trata de replicar su corporalidad y cuerpo, es por ello que no se lleva a cabo una reinterpretación sino que se busca la mayor semejanza de la otredad. Replicando no solamente su construcción objetiva y subjetiva, sino buscando la igualdad en los patrones de comportamientos que se adquieren desde la heteronormatividad y el patriarcado.
13. La migración es un tema que no había sido considerado en los fundamentos de la investigación, sin embargo en el caso de las tres entrevistadas ha sido un factor determinante para la construcción social de su sexualidad, corporalidad, imagen y cuerpo de trabajo.
14. El puesto que desempeñan las entrevistadas resulta crucial para el resguardo de su integridad, es evidente que el tener un mayor poder o estar en la parte superior del organigrama brinda un lugar de confort, y forma una barrera para evitar la discriminación de las y los subordinados, sin embargo, siguen siendo presas de los comentarios de las personas que se encuentren al mando de ellas. (acoso psicológico laboral vertical)
15. Las lesbianas masculinas representan la población con mayor discriminación según la percepción de las entrevistadas y las que tienen la menor posibilidad de insertarse en el mercado laboral.
16. A pesar de que las entrevistadas afirman no haber sufrido discriminación en los diferentes empleos en los que han estado inmersas, es evidente que han sido presas no solo de la

discriminación, sino de la violencia sistemática, simbólica, física, emocional y sexual, sin embargo es algo que está tan arraigado a la cultura, que han naturalizado las problemáticas y las han hecho invisibles.

17. Las leyes que se han reformado sobre la equidad de género, discriminación e inclusión han dejado de lado el tema del lesbianismo y la diversidad sexual, sin embargo es evidentemente necesario la creación de leyes que resguarden no solo la integridad física, moral y económica de las lesbianas, sino que se creen espacios para su inserción en los diferentes sectores laborales. Es evidente el desconocimiento de las entrevistadas sobre las diferentes leyes que castigan la discriminación por sexualidad y las estancias encargadas de ejercerlas. La difusión de esta información debería ser una obligación de todas las estancias gubernamentales, empresas del sector público y privado, así como la promoción de la denuncia
18. El análisis de la población lésbica es solo una muestra de la discriminación que se vive al tener una diferencia, sin embargo el tema de la corporalidad, el cuerpo y la imagen representa el punto nodal de esta investigación, ya que la teoría del sistema sexo-género-sexualidad-cuerpo no solo es aplicable a la población disidente de la heterosexualidad, sino que puede representar una teoría que abrace a todas las personas que no logran cumplir con la ideal combinatoria que esta representa, incluyendo: personas gordas, altas, bajas, que su tez no es blanca, que cuentan con una capacidad diferente física y/o mental, con tatuajes, con perforaciones, entre otras. El problema no radica en la capacidad de las personas para transformar su cuerpo e insertarse en los distintos ámbitos laborales, sino en la incapacidad del mercado laboral de transformar las estructuras para permitir la inserción de todas las personas diferentes en el sistema.

6.- BIBLIOGRAFÍA

- ADEIM-Simbiosis, Artemisa, Cattrachas, Criola, IGLHRC y Red Nosotras (2006) *La Invisibilidad aseguraba el puchero. Lesbianas y discriminación laboral en Colombia, Bolivia, Brasil, Honduras y México*. Buenos Aires. Comisión Internacional de Derechos Humanos para Gays y Lesbianas. Recuperado de http://www.revistafuturos.info/download/down_14/lesbianas_discrim.pdf
- Alfarache, A. (2003) 2 Mujeres Lesbianas: erotismo e identidades. En A. Alfarache (ed.) *Identidades lésbicas y cultura feminista. Una investigación antropológica*. (pp. 129-182). México, D.F: UNAM y Plaza y Valdez
- Alfarache, A. (2009). *Análisis de la invisibilidad en las políticas públicas hacia las lesbianas en México*. México, D.F: CONAPRED
- Alfarache, A. (2009a). Marco teórico-metodológico. En A. Alfarache (ed.) *Análisis de la invisibilidad en las políticas públicas hacia las lesbianas en México*. (pp.12-38). México, D.F: CONAPRED
- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13(41) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27904103>
- Butler, J. (2007) Monique Witting: desintegración corporal y sexo ficticio En J. Butler (ed.) *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. España: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Cámara de Diputados y Senadores del Estado de Aguascalientes (2007) *Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia para el Estado de Aguascalientes*. Aguascalientes, México. Recuperado de http://www.aguascalientes.gob.mx/gobierno/leyes/leyes_PDF/14032008_102915.pdf
- Castañeda, R. (2008) El cuerpo productivo y sus efectos sobre la motricidad. *Revista Educación física y deporte*. 27-2, 11-23. Recuperado de <http://aprendeonlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/educacionfisicaydeporte/article/viewFile/2244/1805>
- Código Penal para el Estado de Aguascalientes (2013) Capítulo XIX Tipos Penales Protectores de la Dignidad de las Personas. (P.p. 73) Aguascalientes, México. Recuperado de <http://www.poderjudicialags.gob.mx/servicios/legislacion/Codigo%20Penal%20para%20el%20Estado%20de%20Aguascalientes.pdf>
- De la Garza, E. (2002) La flexibilidad en México. Recuperado de <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/flexibilidad.pdf>

- De la Garza, E. (2011). Problemas conceptuales, relaciones de trabajo y derechos laborales de los trabajadores informales. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*. 2 (3), 5-15.
- Di Marco, D., Arenas, A., Munduate, L. y Hoel, H. (2012) Experiencia de Lesbianas y Gays en el trabajo. España. Recuperado de <http://www.felgtb.org/rs/3633/d112d6ad-54ec-438b93584483f9e98868/458/filename/experiencias-de-lesbianas-y-gays-en-el-trabajo.pdf>
- Espolea A.C., Foro Enahache y CNDH (2014) 1era Encuesta Sobre Homofobia y El Mundo Laboral en México”. Recuperado de: <http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/resultados-encuesta-2014.pdf>
- Falquet, J. (2006). 5. Multiplicidad de las lesbianas. En J. Falquet (ed.) *Breve reseña de algunas teorías lésbicas*. (pp. 9-11). México: Librerías Laicas
- Fiocchetto, R. (1993) *La amante celeste: la destrucción científica de las lesbianas*. (Colección: la llave la tengo yo). Madrid, España: Ed. Horas y Horas.
- Gil Hernández, Franklin (2009). Estado y procesos políticos: Sexualidad e interseccionalidad. Texto panorámico presentado en el Diálogo Latinoamericano sobre Sexualidad y Geopolítica. Río de Janeiro. Recuperado en: <http://www.sxpolitics.org/es/?p=1000>
- Hernández, E., Rovira, L., Luna, C., Neris, M. y Acevedo, G. (2009). Saliendo del clóset en el trabajo: La relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20() 103-143. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=233216361006>
- Lugones, M. (2001). Multiculturalismo radical y feminismos de mujeres de color. *Revista Internacional de Filosofía Política*. 25. 61-75
- Mairal, P. y Piedad, L. (2009) *Estudio: Concepciones, actitudes y comportamientos respecto a la homofobia en el ámbito laboral de Coslada*. España: Recuperado de <http://www.felgtb.org/rs/360/d112d6ad-54ec-438b-9358-4483f9e98868/af5/filename/estudio-felgtb-homofobia-en-el-ambito-laboral.pdf>
- Martínez, A. (2004) La construcción del cuerpo en las sociedades contemporáneas. *Papers. Revista de Sociología*, 73, 127-152. Recuperado de <http://papers.uab.cat/article/view/v73-martinez/pdf-es>
- Maza, O. (2004). El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 2(4) 91-112. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72620405>

- Meza, C. (2000). La utopía feminista. Quehacer literario de cuatro narradoras mexicanas contemporáneas. En C. Meza (ed.) *Capítulo II la construcción de la identidad femenina Aguascalientes*. (pp. 61-89). Aguascalientes. México: UAA
- Meza, C. (2010). El cuerpo femenino. Denuncia y apropiación en las representaciones de la mujer en textos latinoamericanos. En C. Meza (ed.) *Introducción*. (pp.17-22). Aguascalientes, México: UAA
- Montenegro, P. y Saavedra. A. (2010). Encuesta nacional sobre discriminación en México. Enadis 2010.Resultados Generales. En P. Montenegro y A. Saavedra (ed.) *Parte 1 percepciones y actitudes sobre la igualdad y tolerancia*. (pp.17-42). México, D.F.: CONAPRED.
- Montenegro, P., Saavedra. A. y Castillo. L. (2010). Encuesta nacional sobre discriminación en México. Enadis 2010. En P. Montenegro y A. Saavedra (ed.) *Resultado sobre diversidad sexual. Parte 1 percepción y actitudes sobre la igualdad y la tolerancia*. (pp. 25-45) México, D.F.: CONAPRED.
- Negrete, R. (2012) Sector informal en México visto bajo el esquema conceptual OIT-grupo de DELHI. (pp. 119-154). En E. De la Garza. (ed.) *La situación del trabajo en México 2012, el trabajo en crisis*. En México: Plaza y Valdez.
- Norma mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, nmx-r-025-scfi-* (2012).México, D.F.: S.E. Recuperado de <http://naucalpan.gob.mx/img/pdf/NMX-R-025-SCFI-2012%20Certificacion%20de%20Igualdad%20Laboral.pdf>
- Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez. S. (2007) Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México. En F. Peña y S. Sánchez (ed.) *El mobbing. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización*. (pp. 23-40). México: Ediciones Eón/UAM-Azcapotzalco/Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing.
- Pietro, S. B. d. (2002). *Habitus, política y educación. Política y Cultura*, (17) 193-216. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26701710>
- Rich, A. (1996). La heterosexualidad obligatoria y la existencia lésbica (1980), *DUODA Revista De Estudios Feministas*. 10. 15-45
- Rueda. A. (2013) La Reforma Laboral Mexicana. (14). ADAPT University Press. Italia. Recuperado de http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/mx_rueda_reforma.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2013) *Ley Federal de Trabajo*. México, D.F. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf

Silvio, D. (2009) Triangulación: procedimiento incorporado a nuevas metodologías de Investigación. *Revista Digital Universitaria*. 10 (8). 1-10xx. Recuperado de <http://www.revista.unam.mx/vol.10/num8/art53/art53.pdf>

Valencia, G., Berdeja, L. y Maza. O (2011). Aguascalientes el acoso laboral a miembros de la comunidad LGBTITIP. *I Congreso iberoamericano sobre acoso psicológico laboral e institucional*. México, D.F.

ANEXO A

Guía de entrevista

Buenos días/tardes/noches mi nombre es Grecia Lorena Valencia Arcos y le voy a realizar una entrevista que forma parte de la investigación “Situación laboral de las lesbianas masculinas y femeninas en México: El Estado Aguascalientes (2010-2014).

En la presente entrevista le haré una serie de preguntas respecto a su sexualidad, corporalidad y trayectoria laboral, ninguna respuesta es correcta o incorrecta, le pido conteste con la mayor honestidad posible, así como le recuerdo que toda la información se encuentra en total anonimato y se entregará para su revisión antes de su publicación.

Nos encontramos hoy (fecha) en (lugar) en la ciudad de Aguascalientes, Ags., siendo las (hora) daremos inicio a la entrevista.

Datos sociodemográficos:

1. ¿Cuál es su nombre o como la conocen?
2. Sexo
3. Género
4. Edad
5. Escolaridad
6. Estado Civil
7. ¿Tiene hijos/as?
8. ¿Es oriunda del Estado de Aguascalientes?
9. En caso de no serlo ¿A qué edad emigro al estado?
10. ¿Viven sus padres?
11. ¿Cuántos hermanos/as tiene? ¿Y cuantos años tienen?
12. ¿Cuál es su religión?

13. Ocupación
14. ¿Vive usted con sus padres o independientemente?
15. ¿Cómo solventa sus gastos?
16. ¿A cuánto asciende su ingreso mensual?

Sexualidad:

17. ¿Con quién mantiene preferentemente relaciones sexuales?
18. ¿Cuál es su sexualidad?
19. ¿A qué edad descubrió que es lesbiana?
20. ¿Cómo descubrió que es lesbiana?
21. ¿Qué consecuencias tubo tener una sexualidad diferente a la heterosexual?
22. ¿Es usted abierta o de closet?
23. ¿Su mamá sabe que es lesbiana?
24. ¿Su papá sabe que es lesbiana?
25. ¿Sus hermanos/as saben que es lesbiana?
26. ¿Sus amigos saben que es lesbiana?
27. Ante la sociedad ¿es usted abierta o de closet?

Corporalidad

28. ¿Usted considera que tiene una imagen más masculina o femenina?
29. ¿Por qué?
30. ¿Cómo se define a usted mismo dentro del grupo de lesbianas?
31. ¿En sus relaciones sexuales usted asume un rol activo o pasivo?
32. ¿Cree usted que es más fácil ser una lesbiana masculina o femenina? ¿Por qué?

33. ¿Para quién es más fácil la aceptación para las lesbianas masculinas o femeninas?
¿Porque?

34. ¿Quién es más susceptible a ser discriminada las lesbianas masculinas o femeninas?
¿Porque?

Masculinidad:

35. ¿Usted diría que su forma de vestir corresponde más del tipo masculino? ¿Por qué?

36. ¿Estaría dispuesto a modificar su forma de vestir? ¿En qué situación?

37. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a su madre?

38. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a su padre?

39. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a sus hermanas?

40. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a sus hermanos?

41. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a sus amigos?

42. ¿A qué edad comenzó su proceso de masculinización

43. ¿En qué consiste o en qué consistió? ¿Por qué decidió hacer ese cambio?

44. ¿Cuántos años tenía?

45. ¿Cómo tomó su mamá ese cambio?

46. ¿Cómo tomó su papá ese cambio?

47. ¿Cómo tomó sus hermanas ese cambio?

48. ¿Cómo tomó sus hermanos ese cambio?

49. ¿Cómo tomaron sus amigos ese cambio?

50. ¿Cómo tomaron sus vecinos ese cambio?

51. ¿Cómo tomaron sus maestros ese cambio?

- 52. ¿Cómo tomaron sus jefes ese cambio?
- 53. ¿Qué consecuencias le trajo en su familia ese cambio de imagen (corporalidad)?
- 54. ¿Qué consecuencias le trajo con sus amigos ese cambio de imagen (corporalidad)?
- 55. ¿Qué consecuencias tuvo en su trabajo o para ingresar a un empleo, con este cambio de imagen?
- 56. ¿Con la sociedad en general?

Femineidad:

- 57. ¿Qué piensa de las lesbianas masculinas?
- 58. ¿Usted diría que su forma e imagen corresponde más al tipo femenino, por qué?
- 59. ¿Qué tan de acuerdo está usted en que la sociedad espera que una lesbiana sea masculina?
- 60. ¿Por qué usted no llevó a cabo un proceso de masculinización como la sociedad lo espera de una lesbiana?
- 61. ¿Estaría dispuesto a modificar su forma de vestir? ¿En qué situación?
- 62. ¿Cuántos años tenía cuando se dio cuenta de su orientación sexual?
- 63. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a su madre?
- 64. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a su padre?
- 65. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a sus hermanas?
- 66. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a sus hermanos?
- 67. ¿Le ha comunicado su orientación sexual a sus amigos?
- 68. ¿Cómo es la relación con su familia y amigos?
- 69. ¿Qué consecuencias tiene tener una imagen femenina (correspondiente a la imagen de una mujer heterosexual) en su familia? Con sus amigos.

Trabajo

Un o una sujeta se relaciona en diferentes planos en la sociedad como es la familia, los amigos, la escuela y uno de ellos es el trabajo hablando sobre este último:

- 70. ¿Por qué eligió el trabajo actual? ¿Lo eligió?
- 71. ¿Dónde trabaja?
- 72. ¿Había tenido algún otro empleo o es el primero?
- 73. ¿Cuántos trabajos ha tenido?
- 74. En caso de tener demasiados trabajos ¿Por qué ha cambiado tanto de trabajo?

Ahora vamos hablar de su trayectoria laboral, en la siguiente hoja (hoja blanca con un plano cartesiano) va a color con un punto en donde usted crea que sea correspondiente y explíqueme porque lo puso en ese lugar.

Desempleo

- 75. ¿Tardo mucho en conseguir un nuevo empleo?
- 76. ¿Cómo consiguió el actual trabajo?

Ambiente laboral

- 77. ¿Cómo son las relaciones laborales con su jefe/as, compañeras/os o clientes/as?
- 78. ¿Le ha comunicado usted su orientación sexual a su jefe?
- 79. ¿Le ha comunicado usted su orientación sexual a sus compañeras?
- 80. ¿Le ha comunicado usted su orientación sexual a sus compañeros?
- 81. ¿Lo han tratado mal en su trabajo? ¿Por qué?
- 82. ¿Expresa usted su sexualidad en su empleo?
- 83. **En caso de que no lo exprese** ¿Por qué no lo hace?
- 84. ¿Qué consecuencias en su trabajo ha tenido al ocultar su sexualidad?

85. ¿Si tuviera la oportunidad de expresar su sexualidad en el trabajo, lo haría?

86. **En caso exprese su sexualidad dentro del área laboral** ¿Por qué lo hizo?

87. ¿Ha tenido alguna consecuencia?

88. ¿Cree usted que su sexualidad o imagen le haya causado algún conflicto dentro del trabajo?

Marco legal

89. ¿Sabe usted que el estado de Aguascalientes cuenta con un apartado en el código penal que castiga la discriminación hacia la diversidad sexual?

90. ¿Está usted enterada de que la nueva reforma laboral penaliza la discriminación en el área laboral?

91. En caso de sufrir discriminación ¿sabe usted que existen dependencias especializadas que guardan sus derechos humanos?

92. ¿Cuáles conoce?

Muchas gracias por haber participado en esta entrevista, que tenga una excelente día.

TRAYECTORIA LABORAL							
Pregunta	Primer Empleo	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Ultimo empleo
¿Dónde trabajo? (Nombre de la empresa, negocio por su cuenta, trabajo familiar, etc.)							
¿Cómo consiguió este empleo?							
¿Tuvo dificultad para ingresar a este empleo?							
¿Era abierta respecto a su sexualidad?							
¿Qué puesto desempeñaba?							
¿Contaba con contrato? ¿de qué tipo?							
¿Contaba con Seguro para la salud? ¿Cuál?							
¿Contaba con Aguinaldo?							
¿Contaba con Vacaciones?							

¿Contaba con Vacaciones pagadas?							
¿Contaba con SAR o AFORE?							
¿Contaba con prestaciones para la vivienda?							
¿Contaba con seguro de vida?							
¿Contaba con reparto de utilidades?							
¿Contaba con vales de despensa?							
¿Ha cambiado de puesto? ¿Significo un acenso? ¿Cuánto tiempo tardo en conseguirlo?							
¿Cuánto tiempo duro en este empleo?							
¿Cuál fue la razón de la separación?							
¿Cómo es tu imagen en la empresa? ¿ y fuera de la empresa?							

¿Tuvo algún problema por su sexualidad?							
¿Tuvo algún problema por su imagen?							
¿Tuvo algún problema por violencia sexual, discriminación, acoso?							
¿En caso de tenerlos los reporto? ¿A qué instancia? ¿Qué consecuencias tuvo?							
En caso de no haber tenido problemas ¿Porque salió de su trabajo?							
¿Cuál era su ingreso mensual?							
¿Cuántas horas a la semana dedicaba a su empleo?							
¿Cómo era su ambiente laboral?							
¿Cuánto tiempo duraste en el desempleo?							

ANEXOS B

Trayectoria laboral de la Sujeto 1								
Pregunta	Primer Empleo	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Ultimo Empleo
¿Dónde trabajo? (Nombre de la empresa, negocio por su cuenta, trabajo familiar, etc)	Gobierno (Aguascalientes)	Empresa del sector privado (Aguascalientes)	Empresa del sector privado (Aguascalientes)	Empresa del sector privado (Aguascaliente)	Empresa del sector privado (Loreto y Salamanca)	Empresa del sector privado (Salamanca)	Empresa del sector privado (Aguascalientes)	Empresa del sector privado (Aguascalientes)
¿Cómo consiguió este empleo?	Papá de una amiga	Amigo de mi papá	Envío curriculum por internet y recomendación de papá	Empresa de papá	Internet	Recomendación de la anterior empresa	Internet	Internet
¿Tuvo dificultad para ingresar a este empleo?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Era abierta respecto a su sexualidad?	Ni abierta, ni cerrada	No	No	Mi papá sabía y los empleados yo creo también pero nunca lo dije	No era abierta ni cerrada, fue un tema que nunca se toco	Ni abierta, ni cerrada, normal	No	No
¿Qué puesto desempeñaba?	Dirección del proyecto	Relaciones públicas	Asistente de ventas	Todóloga	Gerente de operaciones en México Central	Relaciones con los clientes	Prueba para jefatura de comercio exterior	Jefatura en Servicio al cliente
¿Contaba con contrato? ¿de qué tipo?	Si, por honorarios	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si

¿Contaba con Seguro para la salud? ¿Cuál?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con Aguinaldo?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con Vacaciones?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con Vacaciones pagadas?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con SAR o AFORE?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con prestaciones para la vivienda?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con seguro de vida?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con reparto de utilidades?	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Si
¿Contaba con vales de despensa?	No	No	No	No	No	Si	Si	Si
¿Ha cambiado de puesto? ¿Significo un acenso? ¿Cuánto tiempo tardo en conseguirlo?	No	No	No	No	No	Si, Gerente de planta, por desempeño laboral, se lo dieron en 5 meses	No	Si

¿Cuánto tiempo duro en este empleo?	10 meses	7 meses	11 meses	6 meses	1 año	1 año y medio, casi 2 años	3 meses	Va a cumplir 5 años a la actualidad
¿Cuál fue la razón de la separación?	Termino del proyecto	Mejor oferta	Renuncia, problemas con jefe	Oferta de Trabajo	Cambio de domicilio de la empresa	Quería regresar a Aguascalientes	Mejor oferta de trabajo	No aplica
¿Cómo es tu imagen en la empresa? ¿ y fuera de la empresa?	Ni femenina, ni masculina. Fuera masculina	Muy femenino y formal. Fuera masculina	Muy femenino y formal. Fuera masculina	Ni femenina, ni masculina Fuera masculina	Masculina porque era un trabajo en el campo. Fuera masculina	Masculina porque era un trabajo en el campo. Fuera masculina	En la empresa y afuera femenina	En la empresa y afuera femenina
¿Tuvo algún problema por su sexualidad?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Tuvo algún problema por su imagen?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Tuvo algún problema por violencia sexual, discriminación, acoso?	No	No	No	No	No	No	No	No
¿En caso de tenerlos los reporto? ¿A qué instancia? ¿Qué consecuencias tuvo?	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
En caso de no haber tenido problemas ¿Porque salió	Se terminó el proyecto	Mejor oferta de trabajo	Problemas con jefe	Encontró otro trabajo	Cambio de domicilio de la empresa	Cambio de domicilio a Aguascalientes	Mejor oferta de trabajo	No aplica

de su anterior trabajo?								
¿Cuál era su ingreso mensual?	\$9 000	\$10 00	\$11 000	\$6 000	\$14 000	Inicio con \$16 000 y termino con \$37 000	\$16 00	Inicie con \$24 000 y actualmente gano \$35 000
¿Cuántas horas a la semana dedicaba a su empleo?	8 diarias de lunes a viernes	8 horas diarias de lunes a viernes y medio día sábado	8 horas diarias de lunes a viernes y medio día sábado	8 horas diarias de lunes a viernes y medio día sábado	Lunes a domingo abierto	Lunes a domingo abierto	8 horas diarias de lunes a viernes y medio día sábado	Lunes a Viernes 8 horas
¿Cómo era su ambiente laboral?	Bastante Agradable	Normal	Serio, ambiente feo con muchos chimes	Conflictivo y agradable	Muy bien	Agradable	Serio, no agradable, muy cerrados	Bueno
¿Cuánto tiempo duraste en el desempleo?	Ya tenía una propuesta de trabajo	Renuncie porque encontré mejor trabajo	Trabaje con mi papá	No estuve en desempleo	No desempleo, me recomendaron con otra empresa	9 meses	Renuncia por oferta de trabajo	No aplica

ANEXO C

Trayectoria laboral de la Sujeta 2 (parte 1/2)							
Pregunta	Primer Empleo	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo
Antes de la Universidad				Durante la Universidad			
¿Dónde trabajo? (Nombre de la empresa, negocio por su cuenta, trabajo familiar, etc.)	Careta de Dulces (Aguascalientes)	Carreta de Artesanías (Aguascalientes)	Edecán (Aguascalientes)	Empresa del sector privado (Aguascalientes)	Centro deportivo (Aguascalientes)	Casa de asistencia (Aguascalientes)	Taxista (Aguascalientes)
¿Cómo consiguió este empleo?	Anuncio	Anuncio	Amiga que trabajaba de Edecán	Influencias	Amiga carrera	Dueño de la empresa	El Dueño era su papá
¿Tuvo dificultad para ingresar a este empleo?	Si por la edad	No	No	No	No	No	No
¿Era abierta respecto a su sexualidad?	No, porque aún no me descubría lesbiana	No, porque aún no me descubría lesbiana	No, porque aún no me descubría lesbiana	No, porque aún no me descubría lesbiana	Comencé con el proceso de aceptación	No	Si
¿Qué puesto desempeñaba?	Vendedora y encargada	Vendedora	Edecán	Vendedora	Paramédico	Cuidadora	Chofer
¿Contaba con contrato? ¿de qué tipo?	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Seguro para la salud? ¿Cuál?	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Aguinaldo?	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Vacaciones?	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Vacaciones pagadas?	No	No	No	No	No	No	No

¿Contaba con SAR o AFORE?	No	No	No	No	SI	No	No
¿Contaba con prestaciones para la vivienda?	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con seguro de vida?	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con reparto de utilidades?	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con vales de despensa?	No	No	No	No	No	No	No
¿Ha cambiado de puesto? ¿Significo un acenso? ¿Cuánto tiempo tardo en conseguirlo?	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica
¿Cuánto tiempo duro en este empleo?	2 meses	1 año	1 año y medio	Temporada de feria	3 años	2 años	3años
¿Cuál fue la razón de la separación?	Me despidieron	Entre a la Universidad	Consiguió un mejor trabajo	Engorde	Me corrieron	Porque el señor se murió	Porque el horario de la universidad no me permitía trabajar.
¿Cómo es tu imagen en la empresa? ¿ y fuera de la empresa?	Femenina	Femenina	Femenina	Femenina	Femenina	Femenina	Masculina, mi papá me permitía andar así porque era más seguro

¿Tuvo algún problema por su sexualidad?	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No	No	No
¿Tuvo algún problema por su imagen?	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No	No	No
¿Tuvo algún problema por violencia sexual, discriminación, acoso?	No	No	No	No	No	No	Sí, los clientes hombres, preferían dejar pasar el taxi
¿En caso de tenerlos los reporto? ¿A qué instancia? ¿Qué consecuencias tuvo?	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No lo reporté, no tenía ninguna consecuencia en mi persona
En caso de no haber tenido problemas ¿Porque salió de su trabajo?	Me corrieron	Porque entre a la universidad	Conseguí otro trabajo	Temporada de feria	Me corrieron, porque me fui a México	Porque el señor se murió	Porque el horario de la universidad no me permitía trabajar.
¿Cuál era su ingreso mensual?	\$1 200	\$ 800	\$800	\$2 500 la temporada	\$1 800	Alrededor de \$8 000 mensuales a veces más porque dobleteaba turnos	\$10 800 como \$450 diarios
¿Cuántas horas a la semana dedicaba a su empleo?	8horas diarias de Lunes a Sábado	10 am a 8pm lunes-sábado	Sábados y Domingos 9 A 3	Lunes a Domingo de 2pm a 10pm	3pm-9pm Lunes-viernes y sábado de 8 a 3	De Lunes a Viernes 8 horas diarias	De lunes a viernes 8 horas y los domingos todo el día
¿Cómo era su ambiente laboral?	Estaba yo sola	Estaba yo sola	Bueno	Agradable	Agradable	Agradable	Divertido
¿Cuánto tiempo duraste	1 año	3 meses	3 meses	2 meses	15 días	Inmediatamente comencé a	Era intermitente porque trabajaba

en el desempleo?						trabajar en los Taxis de mi papá	en las vacaciones porque el horario de la Universidad no me permitía trabajar más hora.
---------------------	--	--	--	--	--	-------------------------------------	--

Trayectoria laboral de la Sujeta 2 (parte 2/2)									
Pregunta	Octavo empleo	Noveno	Decimo	Onceavo	Doceavo	Treceavo	Últimos empleos (Actuales)		
	Durante el Servicio		Al mismo tiempo				Al mismo tiempo		
¿Dónde trabajo? (Nombre de la empresa, negocio por su cuenta, trabajo familiar, etc.)	Farmacia (León, Gto)	Farmacia (León Gto)	Farmacia (León, Gto)	Hospital del sector privado (León, Gto)	Hospital del sector privado (León, Gto)	Hospital del sector público (Aguascalientes)	Atención médica Urgencias (Aguascalientes)	Farmacia (Aguascalientes)	Empresa del sector privado (Aguascalientes)
¿Cómo consiguió este empleo?	Anuncio	Prestador de servicio social	Anuncio	Periódico	Jefe	Cuando fue a preguntar por el seguro popular	Me hablaron	Fui a pedir trabajo	Internet
¿Tuvo dificultad para ingresar a este empleo?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Era abierta respecto a su sexualidad?	Si	Si	Si	No	No	No	Si	Si	No lo saben todos
¿Qué puesto desempeñaba?	Médico	Médico pasante	Medico de turno	Medico de guardias nocturnas	Suplente	Medico de turno	Medico urgencias	medico consultorio	medico laboral

¿Contaba con contrato? ¿de qué tipo?	No	No	Si	Si	Si	Si	Si, honorarios, base	Si, honorarios	Si, honorarios
¿Contaba con Seguro para la salud? ¿Cuál?	No	No	No	No	No	Si	No	No	No
¿Contaba con Aguinaldo?	No	No	No	No	No	No	No	No	Si
¿Contaba con Vacaciones?	No	No	No	No	No	No	No	Si	No
¿Contaba con Vacaciones pagadas?	No	No	No	No	No	No	No	Si	No
¿Contaba con SAR o AFORE?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con prestaciones para la vivienda?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con seguro de vida?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con reparto de utilidades?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con vales de despensa?	No	No	No	No	No	No	No	Si	No
¿Ha cambiado de puesto? ¿Significo un ascenso? ¿Cuánto	No	No	No	No	No	No	No	No	No

tiempo tardó en conseguirlo?									
¿Cuánto tiempo duro en este empleo?	año y medio casi 2	1 año	2 años casi 3	4 mese	8 meses	1 año y medio	2 años	1 año	3 meses
¿Cuál fue la razón de la separación?	corrieron por irme al similares	fin del servicio	de la misma empresa me jalaron Ags	no convino	cambio de residencia	no me vuelven a hablar del hospital	No aplica	No aplica	No aplica
¿Cómo es tu imagen en la empresa? ¿y fuera de la empresa?	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	No aplica	No aplica	No aplica
¿Tuvo algún problema por su sexualidad?	No	No	No	No	No	Si	No	No	No
¿Tuvo algún problema por su imagen?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Tuvo algún problema por violencia sexual, discriminación, acoso?	No	No	No	No	No	Si	No	No	No
¿En caso de tenerlos los reporto? ¿A qué instancia? ¿Qué consecuencias tuvo?	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica	No, un profesor de la universidad que era el director del lugar se enteró que trabajó ahí y no	No aplica	No aplica	No aplica

						me vuelven a contratar			
En caso de no haber tenido problemas ¿Porque salió de su trabajo?	Corrieron porirme al similares	Fin del servicio	De la misma empresa me jalaron Ags	No convino	Cambio de residencia	no me vuelven a hablar del hospital	No aplica	No aplica	No aplica
¿Cuál era su ingreso mensual?	\$5 600	\$2 500 al día	\$14 400	\$9 000	\$400 la guardia	\$200 por guardia	\$10 a 12	\$7 900 (bonos)	\$6000
¿Cuántas horas a la semana dedicaba a su empleo?	de lunes a domingo de 3pm a 9pm	Temporal, cuando salía el Dr. de viaje	lunes a sábado de 9am a 2pm	Lunes, Miércoles Jueves 7pm a 7am	Cada q me hablaban	12 horas por día, cuando me llamaban	Martes, Jueves, Sábado y Domingo 7am a 7pm	Lunes a Viernes el Domingo 9am a 3pm	Lunes-Viernes 3:30pm a 6:30pm
¿Cómo era su ambiente laboral?	AGRADABLE	Agradable	Agradable	Agradable	Agradable	Divertido	Divertido	Agradable	Agradable
¿Cuánto tiempo duraste en el desempleo?	15 días	No aplica	15 días	15 días	15 días	No aplica	No aplica	No aplica	No aplica

ANEXO D

Trayectoria laboral de la Sujeta 3									
Pregunta	Primer Empleo	Segundo	Tercero	Cuarto	Quinto	Sexto	Séptimo	Octavo	Ultimo Empleo
¿Dónde trabajo? (Nombre de la empresa, negocio por su cuenta, trabajo familiar, etc)	Tienda de abarrotes (Edo. De México)	Restaurant (Edo. De México)	Fotografía (D.F.)	Bar Gay (Aguascalientes)	Restaurant (Aguascalientes)	Restaurant (Aguascalientes)	Crepería (Aguascalientes)	Cambaceo (Aguascalientes)	Restaurant (Aguascalientes)
¿Cómo consiguió este empleo?	Negocio familiar	Por su cuñado	Mamá de mi novia	Internet	En el periódico	En el periódico	Por un anuncio que estaba afuera	Anuncio en el periódico	
¿Tuvo dificultad para ingresar a este empleo?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Era abierta respecto a su sexualidad?	En el transcurso del tiempo se dieron cuenta	Si	Si	Si	Si, con los jefes, mis compañeros pensaban que era bisexual	No, pensaban que era hombre, pero después fue inevitable contárselos	No, en este trabajo era Diego para evitar problemas	Si, porque me pidieron mis papeles	No, piensan que soy hombre
¿Qué puesto desempeñaba?	General	Primero era telefonista y después preparad	Inventario	Lava loza, garrotero y en eventos en Barra	Repartidor	Lava lozas	Lava lozas	Ventas de casa en casa	Auxiliar general

		or de pizzas perfectas							
¿Contaba con contrato? ¿de qué tipo?	No	Si	Si, de asalariado	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Seguro para la salud? ¿Cuál?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Aguinaldo?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Vacaciones?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con Vacaciones pagadas?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con SAR o AFORE?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con prestaciones para la vivienda?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No

¿Contaba con seguro de vida?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con reparto de utilidades?	No	No recuerda	Si	No	No	No	No	No	No
¿Contaba con vales de despensa?	No	No recuerda	No recuerdo	No	No	No	No	No	No
¿Ha cambiado de puesto? ¿Significo un ascenso? ¿Cuánto tiempo tardo en conseguirlo?	No	Si, de ser telefonista a me cambiaron a preparador de pizzas perfectas. Nada	No	No	No	No	No	No	No
¿Cuánto tiempo duro en este empleo?	De 1997 al 2010	3 meses	10 meses	5 meses	3 o 4 meses	15 días	2 meses		2 meses a la actualidad
¿Cuál fue la razón de la separación?	Cambio de residencia	Acoso sexual	Cambio de residencia	Porque entre a la universidad y estaba bien pesado	Falta de tiempo	Problemas con el chef	Por falta de clientela, no me podían pagar	Porque era muy pesado y entro a la universidad	Actual
¿Cómo es tu imagen en la empresa? ¿ y	Masculina (ambos)	Masculina (ambos)	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina	Masculina

fuera de la empresa?									
¿Tuvo algún problema por su sexualidad?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Tuvo algún problema por su imagen?	No	No	No	No	No	No	No	No	No
¿Tuvo algún problema por violencia sexual, discriminación, acoso?	No	Si, acoso sexual de un compañero	No	No	Un compañero me abrazaba mucho pero no paso a más	No	No	No	No
¿En caso de tenerlos los reporto? ¿A qué instancia? ¿Qué consecuencias tuvo?	No	No	No aplica	No	No	No	No	No	No
En caso de no haber tenido problemas ¿Porque salió de su anterior trabajo?	Cambio de domicilio	Acoso sexual por un compañero	Cambio de domicilio	Entro a la universidad	Falta de tiempo	Problemas con el chef	Por falta de clientela	Porque era muy pesado y entro a la universidad	No aplica

¿Cuál era su ingreso mensual?	No aplica	\$2 000		\$1 200	\$4 000 más propinas	\$2 400	\$ 2000		\$600 a la semana más propinas
¿Cuántas horas a la semana dedicaba a su empleo?	Mis ratos libres o cuando me llamaban	6 días a la semana, 8 horas diarias	Lunes a Viernes de 9am a 7pm y los sábados de 9am a 2pm	Viernes, Sábado y Domingo		Lunes a Domingo con un día de descanso entre semana	Cinco días a la semana		De miércoles a sábado de 3pm a 2am y domingo de 12:30pm a 8pm
¿Cómo era su ambiente laboral?	Agradable	Malo	Muy bien	Agradable	Agradable	Feo	Agradable	Agradable	Agradable
¿Cuánto tiempo duraste en el desempleo?	Hasta que encontré trabajo	Dos años	No recuerda	Un año	15 días	15 días	No aplica	No aplica	No aplica