



*Trabajo y diversidades
sexogénicas
en la Argentina contemporánea*

*Trabajo y diversidades sexogénicas
en la Argentina contemporánea*

Hernán Manzelli ◊ Maximiliano Marentes
Laura Navallo ◊ Mariana Álvarez Broz **(ed.)**



COEDICIÓN

IIGHI - Instituto de Investigaciones Geohistóricas (CONICET - UNNE)

Avda. Castelli 930 (H3504AAO)

Resistencia, Chaco, Argentina.

iighi.conicet.gov.ar

ICSOH - Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades (CONICET - UNSA)

Avda. Bolivia 5150 (A4408FVY)

Salta, Argentina.

icsoh.unsa.edu.ar

IIPSI - Instituto de Investigaciones Psicológicas (CONICET - UNC)

Blvr de la Reforma esq. Enfermera Gordillo, 2do piso,

X5000, Cdad. Univ. UNC, Córdoba, Argentina.

iipsi.psicologia.unc.edu.ar/editorial

CON APOYO DE



Escuela IDAES
UNSAM

Trabajo y diversidades sexogénericas en la Argentina contemporánea

edición

Hernán Manzelli Maximiliano Marentes

Laura Navallo Mariana Álvarez Broz

autoras y autores

Mariana Álvarez Broz ◇ Fidela Azarian ◇ Franco Barboza Piran
◇ María Daniela Brollo ◇ Carolina Cravero ◇ Elena Espíndola ◇
Solange Godoy ◇ Ariadna Jara Aguirre ◇ Hernán Manzelli
◇ Maximiliano Marentes ◇ Ana Matus ◇ Laura Navallo ◇ Nadia Pessina ◇
Leandro Prieto ◇ Hugo H. Rabbia ◇ Sofía Ríos ◇ Manuel Riveiro
◇ Josefina Salvatierra ◇ Pascual Scarpino ◇ Sebastián Settanni ◇
Alejandro Silva Fernández ◇ Nicolás Zucco



Trabajo y diversidades sexogenéricas en la Argentina Contemporánea / Mariana Álvarez Broz ... [et al.] ; Compilación de Hernán Manzelli ... [et al.]. - 1a ed. - Salta : Instituto de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades-CONICET ; Resistencia : Instituto de Investigaciones Geohistóricas (IIGHI) - CONICET ; Córdoba : IIPsi - Instituto de Investigaciones Psicológicas [CONICET y UNC], 2026. Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-631-6676-06-1

1. Estudios de Género. 2. Sociología del Trabajo. 3. Diversidad Sexual. I. Álvarez Broz, Mariana
II. Manzelli, Hernán, comp.
CDD 301

Evaluación académica: dr. Julián Ortega

Corrección de textos: lic. Cecilia Gilmeno
Diseño editorial: Gabriel Giannone
Fotografía de cubierta: Juanjo Bartolomé ▶ [@luminilo_juanjobart](#)

Editado en Argentina, junio 2026



Creative Commons - Reconocimiento-NoComercial-SinDerivados 4.0
Licencia Pública Internacional ▶ CC BY-NC-ND 4.0

Usted es libre de: *Compartir* ▶ copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. *Bajo las siguientes condiciones:* *Reconocimiento* ▶ Debe reconocer adecuadamente la autoría, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. *NoComercial* ▶ No puede utilizar el material para una finalidad comercial. *SinObraDerivada* ▶ Si transforma o crea a partir del material, no puede difundir el material modificado.

Contenido

- 7 Armando el rompecabezas: trabajo y diversidades sexogenéricas en la Argentina contemporánea**
Maximiliano Marentes ♦ Mariana Álvarez Broz ♦ Laura Navallo ♦ Hernán Manzelli
- 31 Antes del *¡afuera!* Un análisis sobre el empleo público LGBTQNB+ en la Argentina del 2023**
Franco Barboza Piran ♦ Nicolás Zucco ♦ Pascual Scarpino
- 53 Activismo LGBTQ+ y trabajo: experiencias, prácticas y tensiones**
Ariadna Jara ♦ Elena Espíndola
- 75 Entre el “respaldo” y las “deudas pendientes”. Trayectorias sobre diversidad sexogenérica y sindicalismo en la Argentina reciente**
Solange Godoy ♦ Sofía Ríos ♦ Josefina Salvatierra
- 99 Avatares de las personas LGBTQ+ en el ámbito empresarial. Desafíos, oportunidades y buenas prácticas**
Mariana Álvarez Broz ♦ Leandro Prieto ♦ Sebastián Settanni
- 125 ¿Qué es lo LGBTQ+ en las cooperativas de trabajo LGBTQ+?**
Maximiliano Marentes ♦ Laura Navallo ♦ Daniela Brollo
- 147 Ganarse la vida colectivamente: mapeo federal de organizaciones LGBTQ+ referidas al trabajo y actividades económicas**
Fidela Azarian ♦ Carolina Cravero ♦ Laura Navallo ♦ Nadia Pessina ♦ Sofía Ríos

- 171 **La discriminación residual en Argentina. Tasas de desocupación como eje de exclusión y visibilidad en la población LGBTQ+**
Alejandro Silva Fernández ♦ Ana Matus
- 195 **Hacia una caracterización de las inserciones laborales de la diversidad sexogenérica en Argentina (2023)**
Hernán Manzelli ♦ Hugo H. Rabbia ♦ Manuel Riveiro
- 217 **Epílogo. Lo que queda de la inclusión laboral LGBTQ+: experiencias, alternativas y articulaciones posibles**
Maximiliano Marentes ♦ Mariana Álvarez Broz
- 223 **Anexo, guía de entrevistas**
- 237 **Anexo, grilla de personas entrevistadas**
- 241 **Sobre los autores**

Armando el rompecabezas: trabajo y diversidades sexogenéricas en la Argentina contemporánea

*Maximiliano Marentes ♦ Mariana Álvarez Broz
♦ Laura Navallo ♦ Hernán Manzelli*

¿De qué viven?

Hace unos años, una famosa frase de la actriz y mediática argentina trans, Oriana Junco, se volvió viral. En una nota para un programa de periodismo de espectáculos, o chimentos, le preguntaron su opinión sobre la prostitución VIP. Con un desafiante giro discursivo, lanzó una pregunta retórica que no tardó en convertirse en meme: “¿De qué viven?”. A más de 10 años de dicha frase, este libro busca complejizar la pregunta e intenta, de diversos modos, brindar algunas respuestas.

Proponemos complejizar la pregunta al agregarle un sujeto o, mejor dicho, varios sujetos: las personas LGBTQ+. Reformulado, el interrogante podría ser: de qué viven las personas que forman parte de las diversidades sexogenéricas en la Argentina contemporánea. Al descomponerlo en diferentes subinterrogantes, podríamos formular preguntas más acotadas: ¿cuáles son las problemáticas que enfrenta esta población en el mundo laboral? ¿Qué características específicas presentan? ¿Todas las personas LGBTQ+ experimentan de manera similar el mercado de trabajo? ¿O, acaso, hay particularidades de acuerdo con las diferentes identidades? ¿Qué nos pueden decir quienes son referentes del ámbito de la función pública al respecto? ¿Y del activismo? ¿Cómo

se visibiliza esta cuestión en el mundo empresarial? ¿Y en el sindical? ¿De qué modos la organización colectiva del trabajo artístico y cultural se convierte en una alternativa? ¿Qué respuestas ensayan las organizaciones de base comunitaria a esta problemática? ¿Y las instituciones estatales? ¿Qué tipo de datos estadísticos tenemos al respecto? ¿Qué nos dicen dichos datos?

Este libro busca brindar respuestas a estos y otros interrogantes. A lo largo de las siguientes páginas, proponemos un mapa de lectura sobre los múltiples cruces entre el trabajo y la diversidad sexogenérica en la Argentina contemporánea. Para ello, como describimos a continuación, contamos con datos de una investigación original que venimos desarrollando desde 2022.

El trabajo del y a partir del *Censo Diversidad*

Hacia marzo de 2022 se abrió una convocatoria PICTO-Género que buscaba incentivar la presentación de proyectos de investigación orientados hacia cuestiones de género. A diferencia de otro tipo de financiamientos públicos para la construcción de conocimiento, como son los PICT,¹ la clave en éste era la O y Género. La letra O refiere a orientado. Es decir, un tipo de proyecto de investigación que se orientase a una temática en particular, en este caso, las cuestiones de género, en un amplio sentido, con el fin de que los datos que se produjeran sirvieran para la eventual planificación de políticas públicas. Allá por un lejano marzo de 2022, todavía contábamos en el país con el entonces Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, que patrocinaba esta convocatoria junto con el entonces Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación. Sin lugar a dudas, era un país un tanto *diferente* al actual (2025) en el que estamos escribiendo este libro.

La convocatoria, además de la particularidad temática que se estructuraba en torno a distintos ejes, tenía otra característica específica: que el proyecto de investigación estuviera conformado por más de dos nodos territoriales. Con el fin de garantizar un proyecto que tuviera alcance federal, se animaba a los equipos de trabajo a vincularse con colegas que

residieran en otras regiones y/o provincias. La convocatoria dividía al país en ocho regiones que, la mayoría, reunían a dos o más provincias.

Una vez que se abrió la convocatoria, comenzamos a pensar en presentarnos. Una primera decisión que tomamos fue en torno a qué investigar. Como veníamos conversando quienes en algún momento nos interesamos por las cuestiones de diversidad sexogenérica en clave interseccional, veíamos urgente la necesidad de contar con mayor información en torno a las condiciones de vida de la población LGBTQ+, en general, y a la dimensión laboral, en particular. Con esta primera decisión tomada, encontramos que postularnos en la línea del eje sobre trabajo, economía social y tecnologías era estratégico.

El segundo desafío fue terminar de armar el equipo de trabajo. Mails y WhatsApp mediante, logramos conformar no sólo un grupo que dio vida a lo que fue conocido como *Censo Diversidad*, sino también a lo que luego se convertiría en *REDINSEX*: la red de investigadorxs sobre diversidades y disidencias sexogenéricas de Argentina. Armar ese primer equipo de trabajo no fue tan difícil, pero sí implicó mucho trabajo. El problema no fue convencernos de embarcarnos en esta locura. El quid de la cuestión fue previo. Es decir, ¿quiénes trabajan temas afines desde diferentes geografías de nuestro extenso territorio nacional? La idea de la *REDINSEX*, entonces, surgió apenas iniciado este proyecto. Pero para ello debíamos superar un gran obstáculo: la dispersión.

A riesgo de dispersar a quienes nos leen, queremos referirnos brevemente a dicha dispersión. No se trataba solamente de una cuestión territorial de quienes nos involucramos en la investigación sobre la población LGBTQ+. La dispersión se refería, además, a la heterogeneidad de iniciativas sobre intentos de *medir* las condiciones de vida de algunas identidades de esta población en diferentes localidades y/o provincias. A medida que íbamos conformando el equipo de trabajo inicial, confirmamos algo que sospechábamos: había una cantidad para nada desdeñable de producciones basadas en encuestas que intentaron medir las condiciones de vida de la población LGBTQ+, en especial de poblaciones trans y no binarias. Gran parte de estos informes fue resultado de relevamientos llevados a cabo por organizaciones de base comunitaria y/o dependencias estatales a nivel nacional, provincial o municipal.

La dispersión, entonces, fue un punto de partida en un amplio sentido. Un objetivo general ha sido el movimiento inverso: la concentración. Ese movimiento fue fundamental para el primer momento del proyecto, la postulación. Luego devino cada vez más crucial en la segunda instancia, cuando fuimos seleccionados para desarrollar esta investigación.

¹ PICT (Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica) es una línea de financiamiento promovida por la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (AGENCIA I+D+i), a través del Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica (FONCYT). Esta línea de financiamiento se vio interrumpida desde diciembre de 2023, con la asunción a la presidencia de Javier Milei.

De los dieciséis proyectos seleccionados, entre los cuarenta y dos presentados, se encontraba el *Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina*, nuestra propuesta que con cariño y astucia marketinera difundimos como *Censo Diversidad*. Vale destacar que de aquellos dieciséis sólo dos se proponían investigar directamente sobre población LGBTQ+, aunque otros incorporaron las cuestiones de diversidades sexogenéricas en su análisis. O, en otras palabras, la prevalencia de las minorías.

Hacia noviembre de 2022 dimos por comenzado la investigación, las primeras reuniones, la redefinición del equipo y el diagrama de lo que nos proponíamos hacer. De acuerdo con las líneas de la convocatoria, el proyecto debería tener una duración de un año. Fue así que, luego del verano que coronó a la selección argentina como campeona del mundial de fútbol, arrancamos los primeros días de febrero de 2023 con toda intensidad para abocarnos a este proyecto.

En las secciones siguientes explicamos con el detalle que amerita tanto la relevancia temático-conceptual como la estrategia metodológica que incluyó diferentes actividades. Por lo pronto, en lo que resta de esta sección, quisiéramos enfocarnos en el modo en que el proyecto se fue tejiendo y el *Censo Diversidad* devino una agrupación que superó con creces lo que nos habíamos propuesto. Para ello, es necesario mencionar cómo organizamos el trabajo.

Una de las actividades principales fue la realización de una encuesta *online* autoadministrada a la población LGBTQ+ del país. Al estructurar la pesquisa en torno a dicha encuesta que, como presentábamos en distintos medios, era *pretenciosa* –pues buscaba llegar a ser un *censo*, aun cuando no pudiera serlo–, la división del trabajo desbordó la distinción en torno a los nodos. Nuestro proyecto es realmente federal porque su propuesta fue *trans-nodal*. En lugar de que cada uno de los nodos, con sus respectivos integrantes, hiciera tal o cual tarea, nos dividimos en grupos de trabajo que integraban colegas de diferentes lugares del país. En las periódicas reuniones que mantuvimos en cada uno de los grupos, los intercambios eran enriquecedores: por los diferentes grados de avance en nuestras carreras académicas, desde nuestras distintas disciplinas, con base en nuestros heterogéneos lugares de residencia, pudimos hacer un ejercicio de investigación flexible, crítico y situado que nos permitió ampliar nuestras perspectivas. De este aprendimos muchísimo y, como pensábamos erróneamente que nos sucedería con la pandemia, sí salimos mejores.

De allí que armamos cinco grupos de trabajo. El primero de ellos estuvo a cargo del diseño, implementación y análisis de la encuesta. Un

segundo grupo se refirió a las estrategias de comunicación del proyecto, con el fin de difundir la encuesta. Estuvo a su cargo, entre otras cosas, la creación del sitio web, el manejo de redes sociales del proyecto y la presentación en diferentes medios de comunicación de todo el país. Un tercer grupo se estructuró en torno a la realización de entrevistas con referentes de diferentes ámbitos (de la función pública, del activismo, empresarial, sindical y cooperativo). El objetivo de estas entrevistas fue explorar las problemáticas que enfrenta la población LGBTQ+ en el mundo laboral. Un cuarto grupo se propuso hacer frente a la dispersión a la que aludimos arriba: tuvo la ardua tarea de recuperar los relevamientos para constituir un estado del arte actualizado y federal sobre las condiciones de vida de la población LGBTQ+. El último de los grupos se encargó de mapear las diferentes formas de asociación de las organizaciones de base comunitaria que se estructuraban en torno a las problemáticas LGBTQ+. Del mismo modo, identificaron qué áreas estatales se abocaron a las cuestiones de diversidad en los niveles provinciales y municipales.

Cada grupo contó con algunos coordinadores, quienes a su vez formábamos parte de la coordinación general del proyecto, o del grupo responsable, para utilizar los términos de la convocatoria. A medida que el proyecto se hacía más conocido, estudiantes, investigadores y docentes de distintos lugares del país nos contactaban para sumarse. Tal fue su notoriedad que en algún momento llegamos a ser cincuenta personas de distintos grados de formación, lugar de residencia, disciplina, edad y género que estuvimos trabajando en el *Censo Diversidad*.

2023 fue un año intenso. Diseñamos y aplicamos la encuesta, diseñamos y realizamos las entrevistas, hicimos el relevamiento de relevamientos, creamos un mapa interactivo, difundimos todas nuestras iniciativas y hasta resultados preliminares. Concluimos formalmente el proyecto con mucha satisfacción. Sin embargo, quienes han participado alguna vez en un equipo de investigación saben que se necesita *tiempo*. Tal es así que, desde fines de 2023, venimos trabajando en el análisis de toda la información, tanto cualitativa como cuantitativa, formulando nuevas preguntas e hipótesis y plasmando estos resultados en diferentes productos: un cuadernillo, un documento de trabajo, artículos en revistas, capítulos de libros y también un libro.

Aún nos queda material por analizar. Disponemos de muchos datos, pero de poco tiempo. En especial desde que, a partir de 2024, nuestros salarios están perdiendo poder adquisitivo mes a mes. Por eso, desde nuestras diferentes posiciones, hemos tenido que *agarrar otras changuitas* para llegar a fin de mes. El tiempo que le podemos dedicar a este hermoso

proyecto no es suficiente. A fin de cuentas, no estamos en una situación tan diferente a la que relataba un entrevistado, gestor cultural gay de una cooperativa LGBTIQ+ del Área Metropolitana de Buenos Aires. Cuando reflexionaba sobre subsidios que recibían y se quejaba de la cantidad de trabajo que insumía la gestión de esos fondos que no se correspondían con mayores ingresos, expresaba: “no quiero trabajar más, quiero menos trabajo y ganar bien”. Sobre eso, el cruce entre trabajo y diversidad sexogénica versa este libro. Como proponemos en la siguiente sección, se trata de un tema que aún encuentra cierta vacancia en las ciencias sociales de nuestro país.

¿Qué sabemos sobre trabajo y diversidades?

Las personas que componen el colectivo de la diversidad sexual y genérica enfrentan condiciones de vida diferenciales de las personas cis-heterosexuales. Como han demostrado los estudios realizados en nuestro país, estas particularidades se plasman en su paso por las instituciones educativas (100% Diversidad y Derechos 2017; Caminos & Amichetti Quentrequeo 2015; Fredes 2024; Radi 2019a; Tomasini, Bertarelli y Esteve 2017), en el acompañamiento de las familias respecto a vivir de acuerdo a su identidad de género autopercibida y a sus deseos eróticos (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 2017; Prieto, Casavieja, Boy & Álvarez Broz 2019), en sus trayectorias afectivas (Darouiche 2025; Marentes 2019; Matus 2025), su acceso a los servicios de salud de calidad (Braz 2019; Farji Neer 2020; Pecheny, Manzelli, Gogna & Binstock 2008; Scarpino 2020), su vínculo con las instituciones religiosas (Johnson & Avilés Aguirre 2017; Leal Reyes 2011) y su activismo político (Azarian 2024b, 2025; Azarian & Allione 2022; Bravo 2019; Figari 2017; Meccia 2006; Pecheny, Figari & Jones 2008; Rabbia & Iosa 2011). Si bien todos estos aspectos han sido estudiados en distintos grados para diferentes grupos enfatizando en algunos aspectos –por ejemplo, las indagaciones en materia de salud de varones gays tendieron a centrarse en su exposición al VIH/sida (Pecheny 2001)–, las condiciones materiales de existencia de la diversidad sexual y genérica devienen en un área de vacancia en nuestras latitudes. La invisibilidad histórica de las diversidades sexuales y de género en los censos poblacionales y encuestas probabilísticas nacionales es un problema presente en toda la región latinoamericana: esto se debe, en parte, al énfasis heteropatriarcal de estos abordajes, en parte también a que la indagación de las orientaciones sexuales y la diversidad de géneros presenta ciertas

dificultades metodológicas, dado el dinamismo, labilidad y, en algunos casos, el desinterés por inscribir las propias experiencias en un registro de tipo clasificatorio (Rabbia, Zucco, Riveiro & Manzelli 2024; Stang 2019).

Que las condiciones de vida de la población LGBTIQ+ sean un área de vacancia no implica que no haya habido esfuerzos por reflexionar en torno a las realidades laborales de dichos colectivos. Podemos identificar tres líneas principales en las que dichas reflexiones cobran centralidad, tanto desde abordajes cualitativos como cuantitativos: generalidades sobre población LGBTIQ+, trabajo y condiciones de vida de personas trans y situación ocupacional de gays y lesbianas.

En torno a la primera de las líneas, cabe destacar las encuestas realizadas a participantes en las marchas del orgullo, tanto en la ciudad de Buenos Aires (Figari, Jones, Libson, Manzelli & Rapisardi 2005; Jones, Libson & Hiller 2006) como en Córdoba (Iosa, Rabbia, Sgró Ruata, Morán Faúndes & Vaggione 2012). Aunque no fuera el interés específico relevar las condiciones de vida de quienes asistían a estos eventos, estos informes aportan primeros datos sobre el nivel educativo, si realiza o no alguna actividad laboral, salidas del closet y discriminación en el espacio de trabajo. En torno a este último punto, vale señalar el informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT 2015)² realizado en nuestro país sobre la dimensión laboral de la población LGBTIQ+. A partir de las entrevistas con referentes y voces expertas, se destacan las principales problemáticas que afrontan las personas que forman parte de la diversidad sexogénica en sus espacios de trabajo. Como resaltan las personas entrevistadas, si bien todas las personas LGBTIQ+ enfrentan situaciones de discriminación, estas son más acuciantes para las personas trans.

Las indagaciones sobre la situación sociolaboral de las personas trans (Cabral 2010)³ que poseen mayores niveles de sistematicidad forman

2 Cabe destacar que los informes del Centro Latino-Americano en sexualidad y derechos humanos (CLAM) sobre las marchas del orgullo y los de OIT responden a iniciativas mayores llevadas a cabo en diferentes países de América Latina.

3 Los términos *trans*, *transgénero*, *transsexual*, *travesti* –entre otros– no son equivalentes ni intercambiables (Radi 2019b) ya que refieren a una diversidad irreductible (Cabral 2010). Cada término conlleva sus especificidades en cuanto a formas de autoidentificación, expresiones de género, construcciones corporales, trayectorias de vida y experiencias subjetivas, por mencionar solo algunas dimensiones de análisis. Aun cuando la categoría travesti es utilizada de manera peyorativa en otros países, consideramos importante visibilizarla y utilizarla cada vez que sea reportada por nuestros entrevistados en tanto que el colectivo travesti de Argentina la resignificó y le otorgó nuevos sentidos vinculados a la lucha política, la resistencia y las especificidades que conllevan sus condiciones de vida en Argentina y América Latina (Berkins 2003).

parte de una segunda línea de trabajos de referencia para nuestro libro. Los pioneros informes *La gesta del nombre propio* (Berkins & Fernández 2005) y *Cumbia, copeteo y lágrimas* (Berkins 2007) se convirtieron en una piedra fundamental a partir de la cual estudiar los diferentes ámbitos de la vida en que las personas trans encuentran mayores dificultades en contraste con quienes se autoperceben en conformidad con el género que les fue asignado al nacer. En estos informes queda en evidencia que la principal –y a veces única– fuente de ingresos de las mujeres trans y travestis proviene del trabajo sexual. Como sostiene el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad de Buenos Aires (2017), los éxitos de la Ley de identidad de género, sancionada en 2012, en el cambio del horizonte laboral de las personas trans son relativos. Las indagaciones llevadas a cabo en la Provincia de Buenos Aires (INDEC 2012; Prieto, Casavieja, Boy & Álvarez Broz 2019) aportan a esa interpretación, dejando ver, de todos modos, que quienes acceden a un empleo formal registrado siguen siendo una minoría.

Estos informes, a los que se suman tantos otros que fueron sistematizados por nuestro equipo (Silva Fernández & Matus 2024), se desarrollaron por grupos activistas, a veces en colaboración con organismos estatales. A partir de ellos, el activismo logró poner en evidencia, con base en datos estadísticos, un problema fundamental, a saber: la mayor precariedad en la que viven las personas travestis y trans. Las investigaciones retroalimentaron una demanda que este colectivo lleva adelante en nuestro país en torno a la implementación de un cupo laboral travesti-trans. Al calor de estas demandas, una serie de indagaciones académicas ha demostrado la capacidad de organización política de colectivos travestis y trans en el reclamo sobre empleo formal (Azarian 2024a, 2025; Cutuli 2015; Grandinetti 2024). El correlato institucional de dichos esfuerzos se tradujo en la sanción, en el año 2021, de la ley Lohana Berkins-Diana Sacayán que establece una cuota de 1% para personas travestis y trans en el sector público nacional. Como demuestra el análisis de Fernández Romero & Laterra (2025), su implementación –hasta 2023, cuando en diciembre se interrumpiría por el nuevo gobierno– acarrea varios inconvenientes, como lentitud y pluralidad de formas de contratación, entre otras.

Al mismo tiempo, desde perspectivas cualitativas, una serie de indagaciones se propuso reflexionar sobre los derroteros ocupacionales de personas trans. Una de las editoras de este libro, a partir de la pregunta por la desigualdad, abordó en su tesis de doctorado cómo se actualizan las trayectorias laborales de travestis, mujeres y varones trans (Álvarez Broz 2017) y cómo, especialmente las mujeres trans y los varones trans,

desarrollan estrategias de (in)visibilización y de *doble vida* para conservar sus empleos. De manera similar, en clave comparativa, Rossi (2022) estudió los modos en que mujeres cis y trans comparten puntos de contacto en sus trayectorias laborales. El foco en dicha comparación radica en un análisis interseccional de tales derroteros.

Una tercera línea de indagaciones con las que este libro dialoga se relaciona con las situaciones laborales que enfrentan otras identidades de la población LGBTIQ+, en especial, gays y lesbianas. Un pionero trabajo en esta clave radica en las investigaciones llevadas a cabo por Julián Ortega, tanto en su tesis de maestría (Ortega 2017) como en su tesis de doctorado (2019). En ambas, el foco estuvo puesto en la forma en que trabajadoras lesbianas y trabajadores gays de la salud, tanto con formación en enfermería como en medicina, sortean los estigmas asociados a la discriminación por orientación sexual en sus respectivos trabajos. En algunos casos, dicha discriminación se traduce en la no salida del closet con el fin de preservar sus puestos de trabajo, a veces experimentados como un estigma por adelantado (Ortega & Marentes 2019). Uno de los editores de este libro, desde una investigación ligada a las trayectorias amorosas de varones gays que residen en el Área Metropolitana de Buenos Aires, describió las inserciones ocupacionales de estos varones gays (Marentes 2024a), los cruces entre las trayectorias amorosas y laborales (Marentes 2022) y los modos en que se experimenta el heterocentrismo en los ambientes de trabajo (Marentes 2024b). En un estudio que incorpora distintas identidades, a partir de examinar la temporalidad extraordinaria de la pandemia de covid-19, Rada Schultze (2020) problematiza cómo las condiciones de vida de la población LGBTIQ+ se ven afectadas por dicho episodio.

De este modo, los estudios reseñados anteriormente nos permiten observar que el campo de indagaciones sobre condiciones de vida de las diversidades sexogenéricas, con énfasis en lo referido al trabajo, posee un grado de avance para nada desdeñable. Sin embargo, como mencionamos, una de sus características descansa en la dispersión; es decir, la escasa articulación y discusión entre las diferentes examinaciones. Si imaginamos un libro colectivo, como el presente, como un espacio de diálogo, su objetivo radica en poner a conversar a todas estas voces. El foco, no obstante, no es centrarse ni en una o algunas de las identidades que conforman a la población LGBTIQ+ ni tampoco detenernos en un ámbito de trabajo, ni mucho menos en una región geográfica específica. Este libro tiene el desafío de contribuir al conocimiento a partir de observar qué sucede con el trabajo de las personas de la diversidad sexogenérica en todo el país. Esto no significa desatender las especificidades de

algunas identidades, por el contrario, la finalidad es poner dichas particularidades en una continuidad mayor para ver qué cosas comparten y qué cosas no. Pues, en última instancia, como hemos podido observar desde que venimos desarrollando esta investigación, a la vez que hay diferencias, también existen similitudes.

¿Cómo lo hicimos? Breves notas metodológicas

Tal como adelantamos, el proyecto que sustenta este libro tiene varias líneas de trabajo: entrevistas, mapeo de organizaciones, relevamiento de relevamientos y una encuesta. A continuación, describimos cada una de ellas.

Entrevistas

Desde el grupo de entrevistas contactamos a referentes de diferentes ámbitos: de la función pública, el activismo, la actividad sindical, empresarial y cooperativa. Las entrevistas nos permitieron conocer de manera global cuáles son las principales problemáticas que afronta la población LGBTIQ+ en el mundo laboral. Además de brindar información a partir de sus propias trayectorias en caso de que se tratase de personas LGBTIQ+, las personas entrevistadas son referentes en sus ámbitos de pertenencia desde donde desarrollan acciones en torno a la cuestión del trabajo y este colectivo.

A partir de las entrevistas buscamos indagar en los ámbitos mencionados para reunir la mayor pluralidad de puntos de vista en cuanto a esta problemática. Al ser la actividad laboral un punto clave en la vida de las personas, es necesario reconocer la multiplicidad de actores individuales e institucionales que intervienen en ella. Vale aclarar, sin embargo, que la adscripción de las personas entrevistadas a un ámbito específico a veces se trata de una distinción espuria debido a situaciones de doble, o incluso triple, pertenencia; por ejemplo, hay referentes del activismo que también están formando parte de la función pública o personas entrevistadas de este último ámbito que accedieron a su posición actual gracias a su pasado activista. No obstante, esas múltiples pertenencias contribuyen a delinear la complejidad del mapa en cuestión.

La elección de los ámbitos escogidos responde a diferentes razones. La consolidación de las cuestiones de género y diversidades como parte de la agenda política se tradujo en la institucionalización de áreas específicas en materia LGBTIQ+ en diferentes niveles del Estado. Resultó de

interés identificar, a partir de referentes de la *función pública*, cuáles eran las políticas públicas que se estaban desarrollando, así como sus potencialidades y limitaciones. En una línea similar, el *activismo* fue considerado ya que las organizaciones LGBTIQ+ son clave en la construcción de agendas políticas que afectan a su población. De allí que resulte fundamental conocer de qué manera se articulan las demandas en torno a las problemáticas laborales. Por otro lado, Argentina cuenta con una amplia estructura *sindical* que contribuye a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Resultó de interés conocer qué acciones orientadas a la población LGBTIQ+ se llevaban a cabo desde estos espacios. Como gran parte del mercado laboral se desarrolla en *empresas* públicas y privadas de diferentes tamaños, incorporar la perspectiva de quienes forman parte de dichas organizaciones nos permitió comprender las oportunidades y obstáculos a la hora de integrar a la población LGBTIQ+ en tales estructuras. Finalmente, existen otras formas de organización del trabajo por fuera de las empresas y las relaciones contractuales formales. Los *espacios cooperativos* resultan relevantes por ser un modo de organización frecuente en la población LGBTIQ+. Para ello se buscó indagar en espacios cooperativos, varios ligados a la actividad artística, sobre los problemas en torno al trabajo y las potenciales alternativas para contrarrestarlos.

Desde el grupo de entrevistas trabajamos de manera conjunta en una guía de preguntas común para todes les entrevistades. Esa guía reunía los principales interrogantes que haríamos a todas las personas. En paralelo, nos dividimos en subgrupos que se encargarían de llevar adelante la indagación por cada uno de los ámbitos. Con ese fin, cada uno de estos subgrupos adaptó el cuestionario base, incluyendo preguntas específicas para el ámbito en cuestión; guiones que se incluyen en el anexo 1. Trabajar en distintos subgrupos nos permitió concentrarnos y ahondar en las particularidades del ámbito que representaba cada persona entrevistada.

Los subgrupos fueron los encargados de llevar a cabo las entrevistas. Desde mayo hasta octubre de 2023 se realizaron 53 entrevistas en profundidad, con un mínimo de diez casos por cada uno de los ámbitos. En algunas entrevistas participaron más de una persona: en total fueron entrevistadas 59 personas. Con el fin de garantizar el carácter federal del proyecto, se entrevistaron a quienes residen en diferentes provincias y, a su vez, muchas de ellas fueron en localidades que no son las capitales. Por ese motivo, se hicieron entrevistas presenciales y virtuales. A partir de canales de reclutamiento informal, y con base en los contactos de quienes integraban el proyecto de investigación, se llamaron a las personas a entrevistar.

De las entrevistas realizadas, doce fueron a referentes del sindicalismo y once a activistas. Los restantes ámbitos –de la función pública, empresarial y cooperativo– incluyen diez entrevistas. De las 59 personas que participaron en las 53 entrevistas, 45 de ellas forman parte de la población LGBTQ+. Entre ellas, dieciocho se identificaban como gays, maricas o putos, cuatro como lesbianas, dos mujeres bisexuales y un varón bisexual, siete feminidades trans, travestis o mujeres trans, nueve varones trans o transmascunidades y cuatro como no binaries.⁴ En el ámbito empresarial y sindical hubo muchas personas entrevistadas, casi todas mujeres cis-heterosexuales, que se interesan por las cuestiones de diversidades por su posición en áreas vinculadas a temáticas de género o por su militancia feminista.⁵

Se entrevistaron personas que residen en diferentes regiones del país. La mayoría (40%) vive en el Área Metropolitana de Buenos Aires, en especial entre aquellas personas referentes de los mundos empresarial y sindical, debido a que en esta región se encuentran sedes centrales de tales organizaciones. De la región Centro participaron once entrevistadas; ocho de la región NOA, seis de Patagonia, tres de Cuyo y dos de la región NEA.

Al igual que la realización de las entrevistas, el análisis estuvo a cargo de cada uno de los subgrupos. Para ello, diseñamos una guía de códigos que permitiera que cada equipo obtuviera información comparable al mismo tiempo que pudiera analizar las especificidades correspondientes. El análisis fue llevado a cabo utilizando el software Atlas.Ti. Como resultado, cada subgrupo redactó un capítulo para componer el primer informe de resultados (Marentes, Navallo & Álvarez Broz 2024). Sobre la base de ese trabajo, cada subgrupo profundizó el análisis en algunos puntos que estructuran los primeros capítulos de este libro.

Mapeo

El mapeo de organizaciones tuvo por finalidad relevar entidades que desarrollan actividades vinculadas con la diversidad sexual y de género en el territorio argentino con el propósito de visibilizar a la población LGBTQ+, promover sus derechos y mejorar sus condiciones de vida. Estas organizaciones desarrollan diversas acciones vinculadas al deporte, la militancia política, la participación y organización en eventos públicos

4 En términos de identidades sexogénicas, las personas se identificaron de diferentes modos. Al igual que lo realizado con las respuestas de la encuesta, agrupamos dichas identidades a partir de algunas categorías con el fin de reforzar el anonimato de las personas entrevistadas.

5 En el anexo se encuentra una grilla de las personas entrevistadas.

(como las marchas del Orgullo), el arte y la cultura, el acceso a la salud, a la educación, el asesoramiento jurídico y/o psicológico, entre otras.

Se registraron tanto organizaciones de la sociedad civil como administraciones estatales del nivel provincial y municipal. La producción de estos datos se realizó a través de un trabajo de archivo virtual donde se consultaron redes sociales (Facebook, Instagram y en menor medida Twitter) y organigramas oficiales y bases de datos de los tres niveles de gobierno. En una primera instancia se relevaron la mayor cantidad posible de organizaciones de la sociedad civil (asociaciones, fundaciones, grupos, agrupaciones) de distintas localidades del país y se elaboró una tabla nominal que permitió registrar cuestiones como nombre, tipos de actividades, ámbito de acción, canales de comunicación, entre otras. Luego, a partir de la información que éstas publicitaban en sus respectivos perfiles digitales, se realizó una breve caracterización desagregando las actividades que realizan y promueven.⁶ En un tercer momento se procedió a una clasificación en una serie de categorías que permitió simplificar su descripción y también advertir que, generalmente, una organización lleva a cabo más de un tipo general de actividad, por lo cual la clasificación no es exhaustiva ni excluyente. Finalmente, se construyó un mapa georreferenciado de las organizaciones civiles y gubernamentales, cuidando información que consideramos sensible (por ejemplo, direcciones de referentes de organizaciones).⁷ Este criterio solamente fue aplicado a las entidades civiles, no así a las administraciones estatales, ya que sus informaciones son oficiales.

Luego de la publicación online del mapa georreferenciado de estas organizaciones, en el mismo sitio web del *Censo Diversidad* se habilitó un formulario que permitía a las personas interesadas añadir, complementar o modificar datos sobre las organizaciones de la sociedad civil. Esas informaciones fueron incorporadas a nuestra base de datos.

En cuanto al relevamiento de las áreas especializadas provinciales y municipales se partió de considerar aquellas cuyo nombre hiciera referencia al “género y la diversidad” (se excluyeron, por ejemplo, administraciones nominadas como “de la mujer”, entre otras) y a partir de la base de datos pública que reunía a las áreas que territorializan el acceso al Programa Nacional Acompañar, que brindaba asistencia a personas LGBTQ+ y mujeres cis en situaciones de violencia de género. Un número

6 Para conocer el modo en que fueron construidas las categorías consultar: <https://censodiversidad.ar/docs/Informe-CensoDiversidad.pdf>

7 El mapa puede consultarse en <https://censodiversidad.ar/mapeo.php>

limitado de estas áreas (que no permite realizar una descripción general) respondió vía email institucional una breve encuesta sobre su año de creación, los recursos humanos con los que contaba y las actividades, servicios y prestaciones que brindaba.

Se consiguieron relevar 234 organizaciones de la sociedad civil y 303 entidades gubernamentales. Las organizaciones fueron caracterizadas según las actividades que realizan y promocionan relacionadas con la mejora de la calidad de vida de la población LGBTIQ+. Esto significa que por sus acciones pueden estar en varias categorías y podrían haberse empleado otras clasificaciones. Para este libro, nos concentramos en aquellas organizaciones que realizan actividades referidas al trabajo, la economía social y la educación.

Relevamiento de relevamientos

Hasta 2022, las mediciones censales en Argentina no registraban la existencia de una identidad de género diferente al binario hombre-mujer. Tampoco tuvieron en cuenta las orientaciones sexuales de la población como factores relevantes de la realidad social. Debido a esto, no se encuentran datos estadísticos generalizados a nivel nacional acerca de las personas que integran la población de la diversidad sexogenérica e identitaria. Desde ese punto de partida, el objetivo del grupo a cargo del estudio de los antecedentes ha sido sistematizar, analizar y contrastar los relevamientos realizados en Argentina sobre la población LGBTIQ+ cuyos resultados fueron publicados entre 1999, año en que se registra el primero de estos relevamientos, y 2023.

Para ello se ha avanzado en un diseño metodológico de orden exploratorio y descriptivo (Danhke 1989) que estuvo delimitado por tres instancias. La primera partió de una indagación exhaustiva a través de buscadores de internet, repositorios institucionales, consultas a organizaciones sociales y departamentos de estadística provinciales y municipales, así como a expertos/as, para recopilar todos los relevamientos llevados a cabo en Argentina con el objetivo de conocer las condiciones de vida, en alguna de sus dimensiones, de esta población objetivo. La segunda instancia consistió en una revisión de los documentos recopilados aplicando un criterio de inclusión y exclusión, priorizando aquellos de carácter predominantemente cuantitativo. Durante la tercera instancia, los relevamientos realizados en Argentina en el período de referencia fueron organizados en una matriz de sistematización.

Respecto a los estudios que no se corresponden con el ordenamiento propuesto, quedaron reunidos en un apartado afín como “relevamientos

que aportan datos generales”. Éstos que se presentan como nacionales sin serlo o bien que no especifican en su planteo la intención de abarcar algún área geográfica particular. La matriz de sistematización fue organizada de acuerdo con diferentes categorías, a saber: año de publicación, disponibilidad pública del informe, título del relevamiento, quién lo realiza, destinatarios, tamaño de la muestra, edades de la población en cuestión, alcance geográfico, región, ciudades/provincias donde se hizo, dimensiones relevadas y observaciones finales. Para este libro, los relevamientos que se toman como referencia son aquellos destinados a examinar a la población LGBTIQ+ en su totalidad y no a una o algunas identidades.

Encuesta

La encuesta fue anónima, voluntaria, virtual y autoadministrada. Es decir, aquellas personas que se identificaran como parte de la población de la diversidad sexogenérica estaban invitadas a responderla. Al no tratarse de una muestra representativa –de muy difícil confección para poblaciones “ocultas”, *hidden populations*, y para las cuales no existen parámetros censales, del total de la población objetivo– fue necesario alcanzar gran visibilidad para que la mayor cantidad de personas participara del relevamiento ya que, cuanto más grande fuese la muestra, mejores serían sus resultados.

Para lanzar la encuesta, sin embargo, hubo trabajo previo que implicó el diseño y la planificación de la guía de preguntas. Una vez que una primera versión del cuestionario fue definida, se sometió a una prueba piloto que permitió observar la duración del instrumento al mismo tiempo que la claridad de las preguntas. Por su carácter autoadministrado, era necesario que no llevara horas responder y eso implicó seleccionar y priorizar algunas cuestiones por sobre otras. Además, en tanto que las personas responderían de manera individual, fue clave lograr la mayor claridad en la formulación de las preguntas, prestando especial atención al fraseo, ya que no era posible que una persona encuestadora explicara la pregunta a quien la respondía. Tras una reelaboración del cuestionario, considerando aportes de personas expertas en la temática y referentes de los activismos, fue evaluado por el Comité de Ética del Instituto de Investigaciones Psicológicas, unidad ejecutora de la Universidad Nacional de Córdoba y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas. Ya con el cuestionario definido, era momento de hacerlo público.

El 13 de mayo de 2023 se habilitó el acceso para que la encuesta fuera respondida. En paralelo, se diseñaron diferentes estrategias de comunicación con el fin de difundir el relevamiento para que llegara a la mayor

cantidad de población. El cuestionario estuvo abierto hasta el 31 de julio de 2023 para ser respondido de manera online. El análisis periódico de las tendencias en las respuestas nos permitió difundirlo de manera focalizada en aquellas regiones que hasta el momento no habíamos alcanzado o en las que teníamos menos casos. Así, reforzamos la circulación del relevamiento entre nuestros contactos, por medios de prensa, por notas de divulgación y por redes sociales. Durante agosto de 2023 diseñamos algunos operativos que informalmente llamamos reuniones de *tupper* –en alusión a aquellos encuentros en que un grupo de mujeres se juntaba a vender y comprar estos recipientes–. Estas reuniones buscaban alcanzar a poblaciones que sospechamos con poca respuesta en la muestra, como, por ejemplo, feminidades trans mayores de algunos lugares del país.

La cantidad de personas que respondieron el Censo Diversidad superó aún nuestros pronósticos más optimistas: en la casi totalidad de secciones que estructuran el largo cuestionario, respondieron 15.204 personas. De los resultados de la encuesta, en este libro nos vamos a concentrar en la dimensión referida al trabajo y otros ingresos económicos.

Estructura del libro

Como señala el título de esta introducción, el libro se propone como un rompecabezas. Cada una de sus partes, o capítulos, contribuye a responder al interrogante general de esta obra sobre el trabajo y las diversidades sexogenéricas. Si bien cada capítulo puede ser leído de manera independiente, el recorrido por cada uno de ellos nos permite componer una imagen panorámica más completa sobre el fenómeno en cuestión.

El primer capítulo se centra en la perspectiva de quienes ocupan cargos en la gestión y función pública para arrojar luz sobre qué sucede con el trabajo y las diversidades. Pascual Scarpino, Franco Barboza y Nicolás Zucco se detienen en tres dimensiones de análisis: los malestares (o su negación) en el trabajo, la persistencia de estereotipos y la fragilidad institucional. Estas dimensiones se desprenden de lo que observan les entrevistadas en base a su *doble ciudadanía* –como parte de la función pública pero también como activistas–. En base a ello, los autores del capítulo se preguntan sobre las condiciones de posibilidad de un cambio tan drástico en la gestión de lo público a partir de la presidencia de Javier Milei.

De manera especular, el siguiente capítulo se concentra en el activismo de la diversidad y sus demandas en torno al acceso al trabajo de la población LGBTIQ+. Ariadna Jara y Elena Espíndola se detienen a

interrogar a las personas activistas sobre cuáles son las demandas de sus organizaciones en torno al empleo de la población de la diversidad sexogenérica. Algunas de las personas entrevistadas, por su parte, comparten la doble ciudadanía señalada anteriormente: por su carrera política han llegado también a formar parte de la gestión pública. El desafío que enfrentan es la posibilidad de interpelar a otros actores, además del Estado, al momento de reclamar medidas que mejoren las condiciones de vida de la población LGBTIQ+. Muchas veces se demanda al Estado en su carácter de empleador. Pero, ¿qué otras características tiene el reclamo laboral en las agrupaciones activistas? Este capítulo ensaya algunas respuestas en esa línea.

Sin embargo, la participación política de esta población no se reduce a las agrupaciones de la diversidad sexogenérica. Por el contrario, una rica y dinámica agenda comienza a asomar en la medida en que trabajadores LGBTIQ+ interpelan al espacio sindical. En éste, caracterizado como un ámbito masculino por excelencia, en los últimos diez años se ha visto un proceso de apertura hacia las demandas de agrupaciones feministas. En algunos casos, aprovechando ese envión, se crearon secretarías y espacios específicos para las diversidades, aunque eso no significa que la integración se haya dado de una vez y para siempre. Solange Godoy, Sofía Ríos y Josefina Salvatierra reconstruyen este proceso a partir del análisis de tres trayectorias *típicas* de referentes sindicales LGBTIQ+ de distintos lugares del país. Al hacerlo, revelan la complejidad de dicho entramado abriendo nuevos y muy sugerentes interrogantes.

El siguiente capítulo se centra en el estudio del mundo empresarial. ¿Qué iniciativas han tomado las empresas para incorporar a las diversidades sexogenéricas en sus filas? ¿Cómo ha sido dicho proceso? Mariana Álvarez Broz, Leandro Prieto y Sebastián Settanni examinan cómo, en especial en aquellas empresas consideradas grandes, tanto del sector público como privado, se han llevado a cabo diferentes estrategias para garantizar no sólo el acceso, sino también la permanencia de personas LGBTIQ+. Destacan cómo esas estrategias pueden ser parte de un paradigma mayor, en clave de transversalización, en el que juegan un papel fundamental las alianzas con personas y organizaciones de diferentes sectores. Reconstruyen, finalmente, un esquema de las buenas prácticas que se llevan a cabo, resaltando también sus desafíos.

Ahora bien, cabe preguntarse, ¿qué sucede cuando la actividad laboral no se realiza en el marco de una empresa, pero tampoco por cuenta propia? Maximiliano Marentes, Laura Navallo y Daniela Brollo se adentran en el mundo del trabajo cooperativo en agrupaciones que se

dedican, especialmente, a actividades artísticas, culturales y recreativas. El capítulo se estructura en torno a una pregunta: ¿qué es lo LGBTIQ+ *en y de* estos espacios? Para responder a este interrogante, el capítulo explora tres dimensiones: quiénes, qué y cómo llevan adelante sus actividades estos espacios cooperativos. De ese modo, los autores proponen no tomar por sentado lo LGBTIQ+ para recuperar el carácter performativo de estos trabajos.

Una vez trascendido el abordaje del trabajo LGBTIQ+ basado en las voces y experiencias de referentes de los ámbitos mencionados, el libro nos propone un cambio de perspectiva. Para ello, los siguientes capítulos ofrecen diferentes pistas para recuperar otras aristas del fenómeno del libro. El capítulo seis recupera la dimensión cartográfica para rastrear la pluralidad de actividades referidas a la formación y a la economía popular que llevan a cabo diferentes organizaciones de la sociedad civil (OSC) LGBTIQ+. A partir de una revisión de la noción del trabajo, que reflexiona sobre la precariedad, la vulnerabilidad, las formas de ganarse la vida y la economía popular, Fidela Azarian, Carolina Cravero, Laura Navarro, Nadia Pessina y Sofía Ríos exploran la multiplicidad de acciones que desarrollan distintas organizaciones de la sociedad civil y que, de ese modo, dan algún tipo de respuesta a las problemáticas laborales que enfrenta la población LGBTIQ+. Este capítulo nos permite observar que, más allá de que muchas de estas agrupaciones no nacieron con el fin de brindar soluciones a la dimensión económica, de algún modo *hacen bastante* para que la población de la diversidad sexogenérica pueda acceder a mejores condiciones de vida.

La dispersión geográfica que caracteriza al mapeo del capítulo seis está presente de algún modo en el capítulo siete. En él, Alejandro Silva Fernández y Ana Matus proponen una clave analítica para trazar un ejercicio de comparación entre diferentes relevamientos de condiciones de vida de la población LGBTIQ+. Los estudios en los que se basa este capítulo son cuantitativos, aunque poseen muestras disímiles en términos de tamaño y a las que se les han preguntado cosas muy distintas. En ese ejercicio, en el que parecerían compararse peras con manzanas, mandarinas y bananas, los autores encuentran la llave para reconstruir un elemento que permita trazar cierta comparabilidad, a saber: el desempleo. Luego de reconstruir una discusión teórica que permite observar las particularidades de la población LGBTIQ+ ante el fenómeno de la desocupación, el capítulo da cuenta de cómo ese pequeño elemento ofrece pistas para adentrarnos en las especificidades laborales que enfrenta dicha población.

El último relevamiento que se examina en el capítulo ocho responde a los primeros datos que, en un formato cuadernillo, difundimos sobre el *Censo Diversidad* (Manzelli et al. 2024). El último capítulo se propone profundizar en dichos datos para reconstruir las condiciones laborales de la población LGBTIQ+ a gran escala. Hernán Manzelli, Hugo Rabbia y Manuel Riveiro analizan los datos cuantitativos que se desprenden del Censo Diversidad e incorporan datos del Censo Nacional de Hogares y Población de 2022, en el que por primera vez se indagó por la identidad de género. El análisis de los distintos indicadores permite ver los sesgos que perduran en el ámbito laboral, en especial para las personas trans y no binarias. Como dejan ver los autores, el cissexismo opera más fuertemente que el heterosexismo a la hora de marginar a los trabajadores.

La lectura global del libro, en definitiva, ofrece una caracterización compleja sobre la situación actual de las personas LGBTIQ+ en lo referido al mundo laboral. Cada capítulo, con sus diferentes niveles de espesura, contribuye a generar un rompecabezas que, si pudiéramos comparar con un mapa, sería uno físico. Los resultados de este trabajo no agotan el problema de investigación, pero sí ofrecen algunas respuestas a los interrogantes que formulamos en el inicio de este capítulo y, esperamos, generen nuevas preguntas. El carácter colectivo de esta obra se espeja en el rompecabezas que buscamos componer. Esta imagen nos recuerda la posibilidad de armarlo, desarmarlo y rearmarlo. Al igual que la realidad que nos proponemos entender, quisiéramos creer en el potencial de montar dicha realidad de una mejor manera: más inclusiva, igualitaria y libre. Ahí está la función de las ciencias sociales: contribuir con el diseño de piezas que compongan un mundo mejor.

Referencias bibliográficas

- 100% Diversidad y Derechos (2017). Encuesta Nacional de Clima Escolar en Argentina Dirigida a Jóvenes LGBT. Buenos Aires: 100% Diversidad y Derechos.
- Álvarez Broz, M. (2017). *¿Cuánta (des)igualdad somos capaces de aceptar? Formas, mecanismos y relaciones de (des)igualdad en las personas trans de la Argentina contemporánea (1990-2015)*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad Nacional de San Martín, Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales, Argentina.
- Azarian, F. (2024a). *Emergencia, constitución y devenir identitario del colectivo travesti/trans en Argentina*. (Tesis de doctorado en Ciencias Políticas inédita). Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Ciencias Sociales, Argentina.
- Azarian, F. (2024b). La formación identitaria del colectivo travesti/trans en Argentina. *Identidades* 27 (14), 64-83.

- Azarian, F. (2025). Populismo y luchas sociales. La constitución identitaria del colectivo travesti/trans en Argentina. *Las Torres de Lucca. International Journal of Political Philosophy*, 14 (2), 229-239.
- Azarian, F. y G. Allione. (2022). Luchas por la igualdad sexogénica: la conquista del matrimonio igualitario y la identidad de género en Argentina. *Revista de Historia*, (23), 160-183.
- Berkins, L. (2003). Un itinerario político. En Diana Maffia (ed.), *Sexualidades Migrantes. Género y transgénero*, 127-137. Buenos Aires: Feminaria.
- Berkins, L. (2007). *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*. Buenos Aires: A.L.I.T.T. - Asociación de lucha por la identidad Travesti.
- Berkins, L. & Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Ed. Madres de Plaza de Mayo.
- Bravo, E. (2019). Experiencias de organización trans: el caso de la Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina filial Santiago del Estero. *Question*. Recuperado de: <https://doi.org/10.24215/16696581e211>
- Braz, C. (2019). Vidas que esperam? Itinerários do acesso a serviços de saúde para homens trans no Brasil e na Argentina. *Cadernos de Saúde Pública*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00110518>
- Cabral, M. (30 de julio de 2010). Ante la Ley. *Página 12*. Recuperado de: <https://n9.cl/ambemd>.
- Caminos, M. & Amichetti Quentrequero, A. Q. (2015). Heteronormatividad, autoestima y bullying homofóbico en Argentina. *PSOCIAL* 1 (2), 17-32.
- Cutulí, M. S. (2015). *Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Argentina.
- Darouiche, C. (2025). *La injusticia amorosa: vínculos sexoafectivos de mujeres trans y travestis de la ciudad de Mar del Plata*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Argentina.
- Farji Neer, A. (2020). *Sentidos en disputa sobre los cuerpos trans. Los discursos médicos, judiciales, activistas y parlamentarios en Argentina (1966-2015)*. Buenos Aires: Teseo.
- Fernández Romero, F. & Laterra, P. (2025). Cupo laboral travesti trans en el sector público nacional argentino. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del trabajo (ASET)*, (69), 1-31.
- Figari, C. (2017). Consideraciones sobre el movimiento LGBT en Argentina. *Boletín Onteaiken* (24), 30-39.
- Figari, C., Jones, D., Libson, M., Manzelli, H., Rapisardi, F. & Sívori, H. (2005). *Sociabilidad, política, violencia y derechos: la marcha del orgullo GLTTB de Buenos Aires 2004: primera encuesta*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Fredes, L. (comp.) (2024). *Hacia una universidad para todxs: desafíos de las políticas universitarias para el fortalecimiento de las trayectorias estudiantiles LGBTIQ+*. Buenos Aires: Teseo.
- Grandinetti, J. (2024). Gender Diversity Activism and Expansion of Rights in Argentina: Within the Movements, the Political Parties and the State. En Levy, C., Larrabure, M. Furukawa Marqués, D. (eds.). *New Democratic Initiatives in Authoritarian Twenty-First Century Latin America*, 143-168. Washington DC: Lexington Books.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2012). *Primera Encuesta sobre Población Trans 2012: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Informe técnico de la Prueba Piloto Municipio de La Matanza 18 al 29 de junio 2012*. Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Iosa, T., Rabbia, H., Sgró Ruata, M. C., Morán Faúndes, J. M. & Vaggione, J. M. (2012). *Política, sexualidades y derechos. Primera Encuesta. Marcha Del Orgullo y la Diversidad. Córdoba, Argentina, 2010*. Río de Janeiro: CEPESC.
- Johnson, M. C. & Avilés Aguirre, D. (2017). Ovejas apartadas: Sexualidades disidentes, religiosidad y familia. *Religião & Sociedade* 37 (1), 47-64.
- Jones, D., Libson, M. & Hiller, R. (2006). *Sexualidades, política y violencia: la marcha del orgullo GLTTBI Buenos Aires 2005: segunda encuesta*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Leal Reyes, C. (2011). Nuevas dimensiones de lo religioso: sobre la construcción de identidades en cristianos gays evangélicos de Argentina. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales* (51), 1-26.
- Manzelli, H.; Marentes, M., Matus, A., Navallo, L., Rabbia, H.; Riveiro, M. & Silva Fernández, A. (2024). *Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Población.
- Marentes, M. (2019). *¿El mismo amor? Un estudio sobre especificidades del amor gay a partir de historias de varones jóvenes del Área Metropolitana de Buenos Aires, 2017-2018*. (Tesis de doctorado en Ciencias Sociales inédita). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Argentina.
- Marentes, M. (2022). Los trabajos del amor. Tensiones entre lo laboral y la intimidad de varones gays argentinos. *Estudios Sociales*. Recuperado de: <https://n9.cl/jjk8z>
- Marentes, M. (2024a). Mostrando la hilacha: evidencias del heterocentrismo en el ambiente de trabajo en las experiencias laborales de varones gays argentinos. *Trabajo y Sociedad* 43 (25), 189-205.
- Marentes, M. (2024b). Los putos también trabajan: Perfiles ocupacionales de varones gays del Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. *Sociedad y Desigualdades*. (1), 77-98.
- Marentes, M., Navallo, L. & Álvarez Broz, M. (2024). Trabajo LGBTIQ+ a partir de voces expertas: problemáticas, desafíos, horizontes. *Documento de Investigación 7*, Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín.
- Matus, A. (2025). *Sexualidad, amor y temporalidad. La vida afectiva de las travestis y mujeres trans del Alto Valle de Río Negro*. (Tesis doctoral inédita). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Argentina.
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017). *La revolución de las mariposas. A diez años de la Gesta del Nombre Propio*. Buenos Aires: Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Meccia, E. (2006). *La cuestión gay. Un enfoque sociológico*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Ortega, J. (2017). *Sexualidades disidentes en el trabajo. Sociabilidad de gays y lesbianas en el sector de enfermería*. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, Argentina.
- Ortega, J. (2019). *¿Reconocimiento o discriminación? Gays y lesbianas en escenarios de trabajo*. (Tesis de doctorado inédita) Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología, Argentina.
- Ortega, J. & M. Marentes. (2019). 'Era un mambo mío': gestión de la información personal y heterosexismo internalizado en enfermeros y enfermeras gays y lesbianas. *Astrolabio* (23), 106-33.
- Pecheny, M. (2001). *De la 'no-discriminación' al 'reconocimiento social'. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina*. Estados Unidos: Washington DC
- Pecheny, M., Figari, C. & Jones, D. (eds). (2008). *Todo sexo es político: estudios sobre sexualidades en Argentina*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- Pecheny, M., Manzelli, H., Gogna, M. & Binstock, M. (2008). *Estudio nacional sobre la Situación social de las personas viviendo con VIH en la Argentina*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- Prieto, A., Casavieja, T., Boy, M. & Álvarez Broz, M. (2019). *Primer relevamiento sobre condiciones de vida de la población trans/travesti de la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Secretaría de Derechos Humanos de la Provincia de Buenos Aires.
- Rabbia, H. & Iosa, M. (2011). Plazas multicolores, calles naranjas. La agenda del matrimonio entre parejas del mismo sexo en el activismo LGTB cordobés y la oposición religiosa organizada. En Sgró Ruata, M. C., Rabbia, H., Iosa, T., Manzo, M., Campana, M. & Morán Faúndes, J. M. *El debate sobre matrimonio igualitario en Córdoba. Actores, estrategias y discursos*, 33-74. Córdoba: Ferreyra Editor / CDD.
- Rabbia, H., Zucco, N., Riveiro, M. & Manzelli, H. (2024). Antecedentes y desafíos en la medición de Orientación Sexual e Identidad de Género en Argentina, América Latina y el Caribe. *Población & Sociedad*, 31 (2), 1-46.
- Rada Schultze, F. (2020). Condiciones de vida de la comunidad LGBTI en la pandemia Covid-19. *Cuestión Urbana* 4 (8), 109-120.
- Radi, B. (2019a). Políticas trans y acciones afirmativas en los ámbitos universitarios. Conversaciones necesarias para deshacer el cisexismo. *Aletheia*. Recuperado de: <https://doi.org/10.24215/18533701e026>
- Radi, B. (2019b). Políticas del conocimiento: hacia una epistemología trans*. En López, M. *Los mil sexos. Intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades*. Sáenz Peña (Argentina). Buenos Aires: EDUNTREF.
- Rossi, C. (2022). Redes sociales transfeministas y trayectorias de movilidad social ascendente: narrativas biográficas de mujeres trans* y cis de origen de clase popular residentes en el AMBA. *Trabajo y sociedad*, 23 (38), 601-623.
- Scarpino, P. (2020). ¿Salud para todes? Un estado de la cuestión. *Con X* (6). Recuperado de: <https://doi.org/10.24215/24690333e036>
- Silva Fernández, A. & Matus, A. (2024). Lo que no se ve. Experiencias de relevamiento poblacional de la diversidad sexo-genérica e identitaria en Argentina. *SaberEs*, 16 (2), 167-194.
- Stang, F. (2019). La diversidad sexual y de género en censos y encuestas de América Latina: entre la invisibilidad y la lógica heteronormativa. *Notas de Población* 46 (108), 221-243.
- Tomasini, M., Bertarelli, P. & Esteve, M. (2017). Educación y diversidad sexual: Perspectivas de Estudiantes y docentes de una escuela confesional de la ciudad de Córdoba – Argentina, sobre relaciones homo erótico afectivas. *Itinerarius Reflectionis* 13 (2), 1-23.

Antes del ¡afuera! **Un análisis sobre el empleo público LGBTIQNB+ en la Argentina del 2023**

Franco Barboza Piran ♦ Nicolás Zucco ♦ Pascual Scarpino

Introducción

Uno de los elementos principales de la política de Milei (tanto en lo discursivo como en su accionar) fue el ataque a las instituciones del Estado y a sus trabajadores. Según un informe del Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado –encargado del achicamiento estatal– en los primeros quince meses del gobierno libertario se redujo la planta de trabajadores en un 8,4%, el equivalente a más de 42.000 puestos de trabajo. Entre algunas de las instituciones afectadas por el recorte podemos mencionar el Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI) y el Intituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) –que podrían ser fusionados–, el Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA) o el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) –que tuvo su cierre oficial en agosto de 2024–, entre otras. El intempestivo desguace del aparato estatal argentino, el cierre, achicamiento o fusión de sus instituciones, el pase a disponibilidad, la no renovación de contratos o el despido de sus trabajadores nos lleva a preguntarnos cómo fue posible esta transformación y avasallamiento en tiempo récord. ¿Fue necesario un importante esfuerzo por parte del gobierno? ¿Estaban dadas las condiciones para el desmantelamiento? ¿Existían posibilidades de resistencias?

En este capítulo tenemos como propósito desentrañar, por medio de la mirada de funcionaries públicos, algunas de las condiciones laborales de la población **LGBTIQNB+** en el sector público argentino durante el año 2023. Comprender las posiciones y posicionamientos de los funcionarios no sólo nos brinda una fotografía de los últimos momentos del gobierno de Alberto Fernández y el advenimiento (hasta ese momento hipotético) de la presidencia de Javier Milei, sino que nos ayuda a pensar qué elementos característicos del panorama actual (desfinanciamiento y desmantelamiento de instituciones del Estado o el ataque a ciertos sectores de la administración pública, entre otros) ya aparecían en el imaginario de quienes se encargaban de las políticas públicas. Es decir, no podemos por medio de este análisis dar respuestas cerradas a las preguntas que ya planteamos, pero quizás sí podemos aventurarnos en comprender cuáles eran las particularidades que atravesaba la población **LGBTIQNB+** con relación a su participación en el empleo público desde la mirada de los funcionarios que daban curso a diversas políticas. Además, cuáles eran sus opiniones sobre la inclusión en las instituciones en las que trabajaban, cómo describían su vínculo como funcionarios con los activismos y cuál era su perspectiva acerca de la fortaleza del Estado para sostener políticas tendientes a mejorar la vida de la población sexodiversa.

Las dimensiones de indagación estaban orientadas a comprender el mundo del trabajo de la población **LGBTIQNB+** en la administración pública argentina. En lo que sigue, tomamos algunos de estos puntos para comprender la mirada de los funcionaries acerca de la realidad de las diversidades y disidencias sexo genéricas en 2023. A lo largo de sus relatos encontramos algunos indicios para discutir el presente e identificar ciertas características que adquirió el panorama de la administración pública luego de la asunción en la presidencia de Javier Milei. No se trata de forzar un análisis en torno a la realidad actual, sino de elaborar una hipótesis acerca de los factores latentes que pudieron haber aparecido en los discursos de estos funcionaries y que de alguna manera vaticinaban el brusco avance del desmantelamiento de políticas públicas. Vale destacar que los relatos que nos compartieron son dispares. En nuestro análisis incluimos relatos de quienes, en sus lugares de trabajo aparentemente vieron venir el futuro mileísta y otros que, quizás, percibieron que algunos escenarios laborales habían superado las épocas de discriminación hacia la población **LGBTIQNB+**.

El mundo laboral en la Argentina pasada: caracterizando a les entrevistades

Las entrevistas en las que se basa este capítulo fueron realizadas en 2023 a diez funcionaries de la administración pública argentina que trabajaban en organismos nacionales, provinciales o municipales. De estos referentes, tres provenían del Área Metropolitana de Buenos Aires (**AMBA**), dos de la región cuyana, dos del noroeste argentino, dos de la región Centro y uno de la Patagonia. La mitad de les entrevistades se identificaron como varones cis gay, marica o puto, dos como mujeres trans, dos mujeres cisgénero heterosexuales y una persona no binaria.

Algunas de estas personas, además de cumplir una función política en instituciones estatales nacionales, provinciales o municipales, pertenecían al activismo en organizaciones de la sociedad civil que luchan por los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas, otras militaban en partidos políticos y una de estas personas tenía también un activismo religioso. Tres de les entrevistades no formaban parte de ningún colectivo de participación política al momento de la entrevista. Esta breve descripción da cuenta de la diversidad de entrevistades con la que trabajamos al menos en cuatro niveles: tipo de institución en la que trabaja, identidad sexogenérica, participación política y ubicación geográfica.

En lo referido a la formación educativa, ocho de les diez entrevistades contaba con estudios superiores completos, y tres personas de ese grupo tenían, además, estudios de posgrado completos. Las otras dos que completan la muestra disponían de estudios universitarios incompletos.

¿Están bien? ¿Están mal? ¿Están?

Mapear las reflexiones que les entrevistades tenían al respecto de las características del binomio trabajo-población **LGBTIQNB+** supuso construir mediaciones necesarias para comprender en profundidad el tipo de lectura que realizaban: ¿reconocían que existía una relación problemática entre *trabajo* y *población LGBTIQNB+*? ¿O más bien consideraban que, desde sus posiciones institucionales, no había mucho para hacer? ¿Qué elementos disponían como argumento para sostener una u otra interpretación sobre esa intersección?

A partir del análisis de los relatos, proponemos tres grandes dimensiones para componer este mapa de argumentos e interpretaciones sobre las relaciones entre trabajo y población **LGBTIQNB+**: en primer lugar, un

bloque de relatos que analizan la convivencia laboral desde el reconocimiento o negación de malestares laborales asociados a la orientación sexual, identidad y/o expresión de género; en segundo lugar, trabajamos sobre la categoría de estereotipos, para identificar dentro de ella ciertas modulaciones que suponen desafíos particulares para su desarticulación; en tercer lugar, referimos a la fragilidad institucional compuesta por dobles ciudadanía¹ e informalidad laboral, como una característica del momento analizado que, inferimos, tuvo consecuencias sustantivas en el proceso de desmantelamiento posterior.

Malestares (in)visibles en el trabajo de la población LGBTIQNB+

Al imaginar un entorno laboral donde convivan personas LGBTIQNB+ con personas cis heterosexuales es común que vengan a nuestra mente episodios de discriminación que pueden aparecer como violencia abierta, simbólica, rechazos, aislamiento o acoso hacia cualquier expresión que se encuentre por fuera de la norma heterosexual. Existen sobrados ejemplos del cine y la literatura que alimentaron esos imaginarios. Películas como *Philadelphia* (1993, Demme), *The imitation game* (2014, Tyldum) o *Carol* (2015, Haynes), novelas clásicas como *La habitación de Giovanni* (2005, Baldwin) mostraban la experiencia no cisheterosexual como tormentosa o caracterizada por el silencio, el aislamiento y el estigma. Algunas de estas obras están inspiradas en vidas reales y retratan diversas épocas en las que no atenerse a los cánones de la cisheterosexualidad implica el padecimiento de algún tipo de injusticia.

Al momento de comprender el estado de convivencia laboral de las personas LGBTIQNB+ en la administración pública argentina, los relatos de les funcionaries consultades coincidían mayoritariamente en una ausencia de situaciones hostiles para esta población. Antes de cualquier interpretación apresurada, creemos que es importante destacar que las reparticiones en las que trabajaban las personas entrevistadas tienen, en su mayoría, un acercamiento y una sensibilización a las temáticas de la diversidad sexogenérica, o desarrollaban políticas específicamente orientadas a las diversidades y/o mujeres. Al respecto un entrevistado señala “la verdad no encuentro, no he visto y no he vivido situaciones donde debiera decir ‘hay algo que se debiera mejorar’, en el sentido que no lo encuentro un espacio hostil. Para nada, todo lo contrario” (Gay, AMBA).

¹ A lo largo del libro apelamos metafóricamente a la noción de “doble ciudadanía” para referir a personas que forman parte de más de uno de los ámbitos de referencia en los que indagamos. La noción de ciudadanía nos permite dar cuenta de una pertenencia a un colectivo que, a la par que supone derechos, es acompañada por obligaciones.

El hecho de que no existan o no se perciban conflictos basados en la orientación sexual o identidad de género no descarta del todo los conflictos laborales en esas reparticiones:

Ha habido algunas resistencias, por supuesto; yo creo que tenía que ver más con una cuestión generacional, no tanto con cuestiones relacionadas a identidad de género u orientación sexual [...], porque el equipo es ‘menos treinta’ todos y acá hay gente que trabaja hace más de treinta años. Entonces de repente que te entre un grupo de pibes a revolucionarte todo, llenarte todo de banderas y cosas así, que te mueven las cosas de espacio, cambiaron las oficinas... como que te movieron todo y de repente es como “bueno, no toquen la computadora” y pasaba, ¿viste? (Gay, Cuyo).

Y, hay de todo. Hay algunas que son amigas entre sí, algún caso particular que no se pueden ver con otra de las personas, que cada vez que se hablan terminan discutiendo. Y después a grandes rasgos te podría decir que es una cordialidad natural entre compañeros de trabajo (Puto/marica, AMBA).

En los fragmentos anteriores podemos observar que los conflictos que aparecen en el ámbito laboral son caracterizados como generacionales o vinculados al trato, pero no percibidos como discriminación por identidad de género u orientación sexual. Esta situación permite habilitar la pregunta por los grados de transformación efectiva de las realidades LGBTIQNB+ en el trabajo: a) ya no existen problemáticas específicas en el mundo laboral por ser LGBTIQNB+;² b) existen grados de invisibilización tales que no permiten identificar su existencia.

Si el caso es el primero, deberíamos resaltar la eficacia de las transformaciones jurídicas, sociales y culturales que lo han hecho posible (Ley de Matrimonio Igualitario N° 26.618 2010; Ley de Identidad de Género N° 26.743 2012; Ley de Cupo Laboral Trans N.º 27.636 2021). Por lo tanto, abordar los problemas que enfrenta la población con el trabajo sería cuestión de ajustar, consolidar y mejorar las iniciativas legislativas de reconocimiento de derechos o las políticas públicas que podrían derivar de ellas. Si, en cambio, el diagnóstico del cual partimos reconoce que las problemáticas en el mundo laboral del colectivo existen y se reproducen, pero cuesta verlas (ya sea porque no han sido vividas en sus trayectorias personales por nuestros entrevistades o por distintos mecanismos que operan

² No planteamos que esta situación fuese generalizable para toda la población, ni siquiera para todo el empleo estatal. Solamente lo marcamos como una hipótesis de trabajo.

imposibilitando su manifestación, desnaturalización y problematización), lo que operaría es una lógica de estandarización, neutralización y/o normalización de las especificidades **LGBTIQNB+** en el espacio laboral (OIT 2016). De ser así, lejos de estar en un camino de transformación de las desigualdades en razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género, nos encontramos frente a un escenario donde tales problemáticas están siendo invisibilizadas. Según el informe del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica (Manzelli et al. 2024), el 14,1% de las personas que participaron del estudio y estaban ocupadas al momento de responder manifestaron haber sufrido trato desigual en sus trabajos. Además, un 5,1% padeció agresiones o discriminaciones en su trabajo a causa de su identidad sexogenérica. Estos valores eran significativamente mayores en la población trans, que –por ejemplo– reportó trato desigual en sus trabajos en más del 30% de los casos.

Aunque no existen como modelos puros, optamos por pensar en las tensiones y dinámicas –por momentos contradictorias– que se producen en los espacios laborales, que presentan algo de transformación efectiva (en sintonía con el primer caso y diagnóstico) y otro tanto de estandarización de las problemáticas que invisibiliza las realidades específicas. Todo ello, aconteciendo a su vez en la complejidad de los escenarios en los cuales las personas **LGBTIQNB+** se desarrollan.

Estereotipos basados en orientación sexual, identidad y/o expresión de género

Al referirnos a estereotipos estamos haciendo mención a una noción que tiene grandes proximidades con otras dos: prejuicios y discriminación. Aunque existen estereotipos catalogados como positivos que cumplen una función de organización de la interpretación del mundo social (González Gabaldón 1999), nos centraremos en aquellos que operan de maneras desigualadoras en el marco de las interacciones sociales. Hacemos referencia entonces a aquel conjunto de estereotipos en tanto “percepciones que se tiene sobre un grupo de personas que comparten características que son generalizadas [...] en donde se ven mezclados elementos culturales, sociales y económicos que resultan en la representación rígida y falsa o inexacta de la realidad” (González Muñoz 2024: p. 10).

En vínculo directo con las prácticas y sentidos discriminatorios, emerge como dato la identificación, por parte de les entrevistades, de estereotipos que operan de manera sostenida en los ámbitos de desempeño laboral. De las diez personas entrevistadas, ocho refirieron a la existencia, producción y reproducción de estereotipos, aunque no necesariamente son coincidentes las interpretaciones de cómo, en caso de

corresponder, les afectan o han afectado individual y/o colectivamente. Las dos funcionarias mujeres cisgénero heterosexuales fueron las únicas que no hicieron mención a estereotipos en el ámbito laboral.

Reconociendo la existencia de estereotipos que contribuyen al sostenimiento de las violencias por orientación sexual, expresión y/o identidad de género, algunas entrevistades compartieron que su principal causa de existencia se relaciona con los prejuicios, la ignorancia y el desconocimiento. Esto sucede más allá de aquel grupo de agentes con posiciones políticas, morales, ideológicas y/o religiosas que están en contra de la diversidad sexual y en ese marco producen, reproducen y circulan sentidos estereotipantes y violentos contra el colectivo. Frente a ello, distintas son las acciones que les entrevistades despliegan, tal como recuperaremos y analizaremos más adelante.

A su vez, les entrevistades tematizan la cuestión con distintos énfasis, según las relaciones o contenidos. En este marco, propondremos una tipificación de cada uno de ellos, en función de los hallazgos realizados:

A) Estereotipos desprofesionalizantes: en general, operan impugnando las capacidades laborales, en tanto desestiman la responsabilidad o capacidad técnica o profesional de la persona **LGBTIQNB+** por su orientación sexual, expresión y/o identidad de género: “ellos creen que estás limándote las uñas frente a la computadora o tomando mate” (Mujer trans, NOA).

Este tipo de estereotipos funcionan de maneras tanto tácitas como explícitas, por acción u omisión. Si atendemos al testimonio anterior, podemos identificar que el estereotipo que impugna la capacidad laboral acontece en una suerte de construcción de una atmósfera laboral, en la cual la persona **LGBTIQNB+** se encuentra, a priori, en falta. En consonancia con ello, distintos entrevistades han señalado cómo esa posición social les ha significado todo el tiempo hacer mayores esfuerzos por visibilizar su correcto desempeño laboral: “Entonces, esa es una realidad muy [muy] fuerte con la que nos chocamos de frente casi todos los días: ‘Bueno, pero tengo que cubrir estos puestos y no encuentro personas que estén capacitadas para esto’” (Mujer trans, AMBA).

En este otro testimonio, el estereotipo se evidencia de manera explícita y responde al comentario de otro funcionario con capacidad de decisión. El “no encuentro personas capacitadas para esto” es, efectivamente, un prejuicio que está hablando más de su ineficacia en la búsqueda, que en la realidad de la población **LGBTIQNB+**. Uno de los datos más resonados del informe del Censo Diversidad (Manzelli et al. 2024) expresaba que en términos relativos la población **LGBTIQNB+** tenía niveles educativos mayores a la población general, aunque sus condiciones de vida eran peores.

Los efectos de esta forma de expresión del estereotipo terminan incidiendo de manera restrictiva en la incorporación de nuevas personas de la diversidad sexogenérica en el ámbito laboral. En última instancia, si ese fuera el diagnóstico (“no hay personas LGBTIQNB+ capacitadas para el puesto”), el desafío podría centrarse en pensar y construir los dispositivos necesarios para su formación y acompañamiento en el desarrollo de la tarea, y no en la clausura de la búsqueda.

B) Estereotipos retroactivos: su característica principal se vincula a que reactualizan vulneraciones en torno a las trayectorias previas, específicamente educativas: “Entonces, ahí nos encontramos con un impedimento fuerte que nos dicen, ‘bueno pero no tienen terminado la primaria, no tienen terminado la secundaria’” (Mujer trans, AMBA).

El fragmento se vincula al diagnóstico sobre la formación de las personas LGBTIQNB+ en general, y travesti/trans en particular. Resultan conocidas las trayectorias educativas signadas por la exclusión y la discriminación, algo que tiene efectos en el presente de esas personas que tuvieron que desistir de los espacios educativos formales. Cuando acontece una situación de discriminación basada en estereotipos vinculados a las trayectorias educativas en el presente de las personas adultas LGBTIQNB+ en sus espacios laborales, uno de los lugares a las cuales se les conduce tiene que ver con niñeces que sufrieron vulneraciones de derechos por su orientación sexual, identidad o expresión de género. Estas violencias se actualizan en la medida en que en el espacio laboral se reproducen discursos y prácticas que insisten sobre la falta y no la potencia.

C) Estereotipos “positivos”: son producidos o reproducidos por las propias personas LGBTIQNB+, aunque a priori puedan identificarse como consideraciones afirmativas y de validación del colectivo:

En cierto sentido, como personas [...] sexo diversas, tienen más empatías por ciertas carreras o ciertas formaciones. Es decir, eh, te vas a encontrar con muchos chicos o chicas que trabajan desde su... bueno, que tienen su identidad asumida de género y que son muy afines a carreras como artes visuales, diseño gráfico, diseño industrial, arquitectura, en realidad [en] todas las carreras están. No vamos a ser sectarios, ¿no? Pero te digo, es como que, ehh, ves mayor afluencia, digamos [...] sería extraño pensar a las personas vinculadas a su afinidad sexual sino que es a su gusto de formación académica. Por supuesto ¿no? Pero uno puede detectar que hay mayor afluencia de personas de género diverso en carreras como las artes visuales. Es decir, que sería, ehh, negar si uno dice ‘No, la verdad que no, no’ (Gay, Cuyo).

Aunque podríamos afirmar que este tipo de representaciones sociales no reproducen imaginarios violentos o estigmatizantes de la población LGBTIQNB+, es necesario resaltar que sí contribuye a la consolidación de un repertorio de prácticas, sentidos y posiciones que fomentan un estereotipo.

Fragilidad institucional: la compleja intersección entre dobles ciudadanías, informalidad laboral y alfabetización burocrática

A lo largo del proceso de análisis identificamos una persistencia en las narrativas de los referentes sobre las complejidades del escenario laboral LGBTIQNB+: parecía ser que todo estaba un poco *atado con alambre*.³ Se anticipaba en los relatos una reflexión sobre la fragilidad institucional de las políticas en cuestión. Al componer una lectura compleja sobre esta inferencia emergente en el análisis, logramos identificar que esa vulnerabilidad que sostenía las prácticas y políticas orientadas al empleo de las personas de la diversidad sexogenérica, podía tener relación, al menos, con dos elementos. El primero de ellos vinculado a las trayectorias activistas y/o militantes de los referentes; el segundo, a las condiciones laborales y los procesos más o menos exitosos de aprendizaje del oficio y la burocracia de quienes trabajaban de cuidar, pensar y producir condiciones de empleabilidad digna de la población en cuestión. Veremos a continuación cómo llegamos a entender que cada una de estas dos dimensiones reproducía dicha fragilidad institucional.

Dobles ciudadanías

En el campo de las políticas públicas orientadas a la población LGBTIQNB+ en Argentina, el vínculo entre militancia y la gestión estatal adquirió un lugar relevante para entender cómo se diseñan, implementan y se sostienen las diversas políticas y programas estatales, en particular aquellas que atañen a la agenda de inclusión laboral y diversidades (Rachid, Paulon & Baggio 2013). En este sentido, en los recorridos biográficos de los funcionarios aparece una doble ciudadanía por sus pertenencias a espacios político partidarios, organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales, grupos académicos, por nombrar algunos.

3 La imagen de que algo está “atado con alambre” forma parte de un argot cotidiano, coloquial y frecuentemente usado en Argentina, para hacer referencia a ciertas maneras de resolver, producir y/o construir procesos, prácticas u objetos de maneras rudimentarias, pretendidamente momentáneas. En el contexto del análisis que nos convoca, funciona como idea-fuerza para señalar las maneras en las cuales -usualmente con poco presupuesto y mucha voluntad- se asumían y gestionaban decisiones de política pública laboral LGBTIQNB+ de maneras precarias.

Este rasgo particular se presenta como una característica que emerge en el rol que asumen estas personas como responsables de un área o sector dentro del Estado, especialmente en organismos vinculados a la temática de la diversidad sexual, de género o de derechos humanos, y que mantienen en simultáneo una trayectoria de militancia o de participación y contacto en alguno de esos espacios. Es decir que desarrollan simultáneamente roles como funcionaries, ocupando lugares de relevancia en los organigramas –tomando decisiones que implican la contratación de personal, diseño e implementación de planes y programas–; y como militantes de diferentes espacios, desde organizaciones políticas de base hasta agrupaciones de la diversidad sexual (Abers 2019).

Estos nexos con diferentes interlocutores forman parte de las lógicas de trabajo que se utilizan desde la gestión para implementar esas políticas públicas. En efecto, suelen ser la herramienta a través de la cual esas instituciones llegan al territorio y los conectan con la población objetivo de sus programas.

Nos permite tener una llegada muy interesante al territorio (por decir de alguna manera) y hay un diálogo muy directo que va más allá, incluso, de las situaciones puntuales que se presentan, [...], tenemos diálogo constante y eso a mí me parece muy útil. Y que uno podría ejercer la función sin ese diálogo, porque es el termómetro, digamos, para saber exactamente lo que está pasando, cuál es la realidad de las compañeras, compañeros (Marica, Centro).

Esta denominación de doble ciudadanía como categoría analítica no alude a un atributo jurídico-legal, sino que más bien apela a una posición híbrida dentro del campo político-institucional en la cual estas personas que la encarnan cumplen roles como mediadores entre las diversas organizaciones sociales (tanto de origen, como próximas) y el Estado. De acuerdo a lo que se observa a partir de las entrevistas, les funcionaries tenían la posibilidad de poner en uso una serie de saberes situados, contruidos a través de sus vivencias, y sus redes de contacto con la comunidad, para favorecer la implementación de políticas públicas con un fuerte anclaje territorial. En ese sentido esta doble ciudadanía puede verse como una intersección entre dos lógicas que operan en simultáneo: la burocracia estatal y la de acción colectiva, que se cristaliza como un componente estructural en las formas de ejercicio del funcionariado.

El vínculo que el Estado mantiene con las organizaciones constituye un elemento clave para identificar las necesidades de la población

LGBTIQ+ en relación con sus condiciones materiales de vida, así como con el acceso a derechos y servicios básicos. La labor territorial que desarrollaban estas organizaciones se percibía como una vía natural de canalización de dichas demandas hacia el Estado.

Las ONGs⁴ tienen un trabajo territorial, sin duda. Por eso yo pienso la participación no solamente como un deber, un deber ser en lo público. Sino también es necesaria para poder llegar a... diseñar lo nuevo, construir de abajo hacia arriba (Mujer trans, NOA)

También apoya el trabajo que se viene haciendo desde [nombre de la organización], en la que yo trabajo por fuera de los Observatorios... Siempre que se interactuó con organizaciones de la sociedad civil LGBT, siempre, bueno, fueron buenos los apoyos que se dieron (No binarie, NOA)

Cabe señalar que esta condición de doble ciudadanía tiene el potencial de habilitar acciones que fortalezcan la eficiencia y oportunidad de las políticas públicas. Podemos decir que estas se sustentan en una serie de aspectos como la legitimidad que otorga la pertenencia a un espacio militante ante la población y las organizaciones, el capital simbólico y social de cada funcionarie, que permite operar como un catalizador de las demandas colectivas, como agente de visibilización de nuevas problemáticas habilitando la incidencia institucional en la agenda, y por último como mecanismo de resiliencia institucional ante contextos de escasez presupuestaria o cambios de gestión.

Se señala que, en términos generales, los sectores que colaboran y adquieren un rol relevante como aliados en el acompañamiento y sostenimiento de la implementación de determinadas políticas o programas son las universidades y las organizaciones de la sociedad civil –incluidas las de base territorial y las ONG–, especialmente aquellas vinculadas con la población LGBTIQ+, como Mujeres Trans Argentina, ATTTA y 100% Diversidad y Derechos, entre otras. No obstante, este doble rol de militancia y funcionarie también puede generar tensiones relacionadas con la ambigüedad de roles y las obligaciones institucionales que atañen al cargo público. En este sentido las expectativas de neutralidad, imparcialidad y rendición de cuentas ante el colectivo pueden verse tensionadas por la injerencia de las propias lógicas de la militancia, entre quienes participan como aliades y quienes están ausentes.

4 Organizaciones no gubernamentales, en adelante ONG.

En el caso de la población travesti trans, por ejemplo, tenemos vínculo con [nombre de una organización] acá [...], que nos conocemos de antes, no de esto justamente, de la militancia en las calles y demás. Entonces, sabemos y nos conocemos quiénes somos. Lo mismo con [nombre de organización] que está acá [...] y los casos que tenemos de personas del colectivo que se han acercado al programa en realidad fueron a través de ellas, no creo que hayamos tenido una que fue por demanda espontánea, habrá sido una o dos pero no más que eso (Mujer hetero cis, Patagonia).

En los discursos se percibe que los vínculos de familiaridad y cercanía entre estos funcionarios y las personas que forman parte de espacios de militancia y participación social son muy estrechos: “la mayoría llegan a través de organizaciones, entonces trabajamos siempre codo a codo como quien dice, y años de conocernos. La territorialidad te da eso [...] Nos conocemos entre todes y sabemos quiénes somos” (Mujer hetero cis, Patagonia).

Más allá de las limitaciones que pueden vislumbrarse se resalta la presencia y el rol de intervención que se le atribuye al Estado como herramienta para generar cambios a través de alianzas y colaboraciones que articulen esfuerzos entre agencias estatales, organizaciones de la sociedad civil, el sector privado, la academia, entre otros. “Siempre con intervención del Estado... Porque, por ejemplo, el sector privado también, porque la Ley de Cupo [...] interpela al sector privado. Pero ¿cómo?, siempre con intervención del Estado. Porque el Estado tiene que estar presente” (Mujer trans, AMBA).

La invitación a distintos sectores a sumarse a las diversas intervenciones estatales se reconoce como un elemento central. Pero los testimonios de algunos funcionarios muestran que el Estado en la práctica opera bajo una lógica de arriba hacia abajo. Es decir, a partir de su marco normativo se define la política, y luego se despliega un programa o plan que es transmitido hacia los sectores definidos como destinatarios de esa política.

Interviniendo como la presencia del Estado, como una herramienta que es parte nuestra, que es fundamental y que tiene que estar. Desde ese lugar digo. Para involucrar al sector privado, el Estado provee una herramienta que es neta de la ley, que forma parte de la misma ley, que dice que hay un incentivo en cuestiones impositiva, que tiene que ver con los impuestos y esas cuestiones que pagan los privados, y ese incentivo está contratando personas travesti-trans (Mujer trans, AMBA).

No obstante, en el ejercicio de esta doble ciudadanía pueden emerger dificultades o tensiones en la gestión pública que se relacionan con la realidad concreta de las políticas para la población LGBTQNB+ enmarcadas en contextos de fragilidad institucional que se perciben como amenazas a la continuidad de las políticas y las instituciones que forman parte.

Esa fragilidad institucional refiere a una condición propia de este tipo de organismos, ya que los cambios de gestión traen aparejado modificaciones en el rumbo de las funciones y misiones que tienen, en el enfoque de las políticas públicas, y en el sostenimiento de estas en el largo plazo. En este sentido esa característica se percibe como una debilidad y una amenaza al sostenimiento de las instituciones, que se expresa de forma reiterada en los diferentes testimonios: “que todo el tiempo vuelve a empezar, bueno no, entonces que no pase eso, viste, que no sea tan psicotizante, que venga otra persona y que tira a la basura todo esto” (Mujer hetero cis, Centro).

Sin embargo, no aparecen valoraciones relacionadas con la posibilidad que ese doble rol, en especial el militante que tiene esta ciudadanía, sea una herramienta a través de la cual actúen mecanismos que resguarden la institucionalidad en contextos adversos. Ese capital social y simbólico que los funcionarios poseen podría ser utilizado como un insumo para tejer redes que permitan sostener programas que garanticen su continuidad allí donde la burocracia estatal carece de recursos o de legitimidad.

Esa fragilidad institucional que se relata en los testimonios se ancla en aquellas impresiones y visiones que aluden a esa amenaza –posible– que se desarmen entramados institucionales que se generaron durante varios periodos. Teniendo en cuenta la experiencia y roles que tuvieron como militantes resulta llamativo que quizás pregonaban miradas que sobredimensionan al Estado como una estructura rígida, sin posibilidad de sufrir cambios, cuando en realidad lo más probable es que, al igual que ocurre en espacios militantes u organizaciones de la sociedad civil, el Estado y sus dependencias también sean estructuras tan dispuestas a cambios como cualquier otra.

Informalidad laboral y alfabetización burocrática

Otras formas en las cuales se expresa esta fragilidad institucional es en los modos de gestionar y hacer la política bajo ciertos marcos de precariedad, ya que varias de las instituciones se crearon hace pocos años, con el consecuente armado de políticas y programas desde cero.

Eran puras reuniones, que éramos todos directores sin equipos, sin trabajadores, que nos reuníamos a aprender cómo pasar en letra fría, digamos, cómo armar la letra fría de un programa para que camine en la burocracia provincial ¿no? que era algo clave porque, en muchos casos, también era nuestra primera experiencia de gestión, por lo menos en mi caso es la primera experiencia de gestión que tengo (Marica, Centro).

En las trayectorias formativas de los funcionarios entrevistados se advierten elementos que permiten comprender cómo se produce la inserción y la práctica laboral dentro del Estado desde posiciones marcadas por experiencias militantes y saberes específicos. Estas trayectorias revelan la coexistencia de lógicas diversas –burocrático-estatales, militantes y comunitarias– que configuran una forma específica de profesionalización estatal en áreas vinculadas a la diversidad sexual y de género.

Uno de los aspectos recurrentes en los relatos refiere a lo que pondremos como procesos de *alfabetización burocrática*, entendidos como instancias de aprendizaje del saber administrativo, de los procedimientos formales y de los modos de hacer en el Estado. Estos procesos fueron acompañados por trabajadores con mayor experiencia dentro de la administración pública y permitieron a los funcionarios adquirir las herramientas necesarias para traducir los saberes provenientes de sus campos de expertise –académico, activista o comunitario– en dispositivos de política pública.

Entonces tuvimos como una especie de nivelamiento, se podría decir, donde todos llevábamos nuestras ideas, nuestras preocupaciones, el diagnóstico, la lectura que hacíamos sobre el área sobre el cual teníamos competencia. [...] Y ahí se nos fue brindando acompañamiento para tener la estructura, para poder traducir todo eso que traíamos cada quien desde su área de expertise y poder traducirlo en política pública. [...] También tenemos un área experta, que se llama así (siempre me causa gracia que se llama así, pero bueno), que le decíamos ‘las expertas’ [...] que básicamente es un grupo de trabajadoras de la burocracia provincial que la tienen muy clara en cómo tenés que escribir las cosas para que te aprueben y te den presupuesto (Marica, Centro).

Estos procesos de socialización del saber administrativo constituyen un punto de intersección entre los saberes militantes y las exigencias técnicas que requiere la práctica estatal. Hablamos entonces de que esta *alfabetización burocrática* no sólo remite a la adquisición de competencias formales, sino también a la internalización de códigos y registros

institucionales. Este carácter muestra que el ingreso al Estado no implica la mera adaptación a su lógica, sino la construcción de un campo que combina saberes en tensión.

La precariedad que atraviesa a buena parte de las estructuras institucionales en las que se desempeñan los funcionarios se encuentra directamente asociada con la falta de formalización y estandarización de los procedimientos burocráticos. La fragilidad institucional desde este punto de vista se traduce, en la práctica, en dinámicas de trabajo informal y en una alta dependencia del compromiso individual o militante de quienes integran los equipos. Este rasgo, aunque posibilita el sostenimiento cotidiano en escenarios adversos, constituye a la vez una debilidad estructural para su continuidad en el tiempo.

Esta debilidad se materializó con el cambio de signo político ocurrido en diciembre de 2023. El desmantelamiento de programas, direcciones y organismos orientados a la diversidad sexual bajo el gobierno de La Libertad Avanza puso de relieve que la ausencia de institucionalización formal y la fragilidad laboral de los equipos dificultaron la resistencia frente al ajuste y la disolución de políticas.

Ante ese posible escenario, algunos funcionarios destacaron la necesidad de dejar formalizados los procedimientos y de reglamentar las herramientas institucionales, con el objetivo de reducir la vulnerabilidad ante los cambios de gestión:

También trabajé mucho sobre la ordenanza del cupo porque, bueno, las organizaciones se quejaban mucho y siempre fue un conflicto el tema del cupo, de que si el acomodo, que si esto, que si aquello, que si el otro, si a quién se le entrevista... Bueno, [...] entonces lo que hicimos fue poner unos indicadores en lo que tenía que ver con la reglamentación, que estoy terminando de poder reglamentar eso para que quede, porque viste que ahora hay un cambio de gestión, entonces porque tengo miedo que eso no quede (Mujer cis heterosexual, Centro).

Este tipo de iniciativas muestran un esfuerzo orientado a institucionalizar la política más allá de las personas que la impulsan, reconociendo que la dependencia del compromiso individual o militante no garantiza la sostenibilidad institucional ni una acertada alfabetización burocrática futura.

Del mismo modo, la visibilización pública de las acciones desarrolladas desde estas áreas aparece en los testimonios como una estrategia de legitimación frente al riesgo de invisibilización de las temáticas LGBTQNB+ dentro del aparato estatal:

Vamos como tratando de fortalecer aquello que emerge dentro de la comunidad que a veces es de una forma muy artesanal, entonces lo que hacemos es tratar de inyectar un poco de visibilidad en cuanto a la promoción de eso y también en relación a fortalecer, digamos, algunas cuestiones presupuestarias para que puedan llevar adelante o desarrollar las actividades, un poco es eso (Mujer cis heterosexual, Centro).

En este entramado, las organizaciones de la diversidad sexogenérica ocupan un lugar central. Aunque no forman parte del Estado en términos formales, son percibidas como actores constitutivos del entramado institucional, mediando entre la gestión y los territorios. Esta relación se sustenta en la idea de que las políticas públicas para la diversidad sexual son producto de una co-gestión entre militancia y Estado, y que la legitimidad de las áreas depende, en parte, de mantener ese diálogo.

No quieren que el proyecto, digamos, no tengo forma de que el proyecto institucional sea legal, digo, en que quede como proyecto institucional que perdure toda la vida, es que el 70% del presupuesto, para mí, tiene que estar para todas las organizaciones de una forma equitativa. Y entonces ¿por qué? Porque esta Dirección de Diversidad Sexual existe porque las organizaciones fueron, golpearon la puerta del Consejo [Deliberante] e hicieron la ley, no es que se le ocurrió a un intendente, viene un día y dice 'Ay, yo voy a poner una Dirección de Diversidad'. Entonces digo, para mí es importante que esta dirección esté en diálogo constante y que se deje permear por las necesidades y las demandas que tienen las organizaciones, que también hacen acompañamientos específicos y que pueden estar alrededor (Mujer cis heterosexual, Centro).

La articulación entre organizaciones y gestión pública, si bien constituye una fortaleza en términos de legitimidad social, también tensiona los límites de la institucionalidad estatal, especialmente en contextos de repliegue de derechos. Las críticas externas, provenientes tanto de sectores conservadores como de parte de la ciudadanía, fueron percibidas por los funcionarios más como parte del debate público que como amenazas concretas:

Hay gente que no está de acuerdo con nuestro trabajo, no lo consideran apropiado. Consideran que lo podrían hacer mejor. Incluso lo han expresado a viva voz, pero, bueno, eso tampoco nunca nos ha movido. Lo hemos tomado siempre como si las críticas son constructivas (Gay, Cuyo).

No obstante, los discursos que asocian la agenda de género y diversidad con la "ideología" o el "gasto innecesario" del Estado constituyen un campo de disputa que, al momento de las entrevistas, ya generaba preocupaciones e incertidumbres sobre la continuidad de las políticas:

Y ahí estamos siendo derrotados todos y todas, porque en el mundo se están escuchando argumentos totalmente en contra, ¿no es cierto?, de las políticas de género; y quienes están con esa agenda, no solamente son los sectores conservadores, tal vez los sectores en su momento aliados, han bajado las banderas (Mujer trans, NOA).

La sensación de amenaza e inestabilidad institucional se encontraba, incluso entonces, fuertemente instalada:

Digo porque estamos amenazados todo el tiempo de que nos van a cerrar el Ministerio [de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación]⁵ si gobierna Frankenstein o Drácula, ¿viste? o que, inclusive, si no lo cierran yo no tengo ninguna certeza de quién pueda venir de autoridad después, con qué tipo de compromiso va a tomar estas temáticas (Marica, Centro).

Recapitulando la fragilidad institucional

A partir del análisis de los relatos y las categorías anteriormente propuestas, estamos en condiciones de señalar que la fragilidad institucional reportada no puede ser leída únicamente como una consecuencia de los cambios políticos. Preferimos, en cambio, entenderla como resultado de un rasgo estructural del modo en que las políticas de diversidad fueron concebidas y gestionadas.

La combinación entre precariedad laboral e informalidad administrativa supone dependencia de procesos de alfabetización burocrática que terminan, muchas veces, descansando en voluntades personales y políticas. Por su parte, las dobles ciudadanía acarrean consigo la dependencia que el propio capital militante define de forma específica sobre la acción estatal que, aunque creativa y comprometida, se muestra vulnerable frente a los procesos de ajuste y desmantelamiento. Esta lectura nos conduce, necesariamente, a preguntarnos: ¿Es posible construir herramientas institucionales necesarias para favorecer procesos

5 Creado en 2019, este fue el primer ministerio en ser cerrado por completo por la gestión de Javier Milei, apenas asumió la presidencia en diciembre de 2023. Su desmantelamiento fue, de hecho, una de las promesas de campaña.

vinculados al ejercicio del derecho al trabajo que se sostengan y enriquezcan más allá de los signos políticos? ¿Se pueden diseñar estructuras organizativas y marcos institucionales sólidos dentro del Estado a partir de una convivencia entre una burocracia estatal, un cuerpo de políticos y la población destinataria de políticas públicas orientadas al colectivo LGBTQNB+? ¿Qué tan porosa puede ser la opinión pública en términos de la mirada externa sobre el organigrama estatal y la percepción que tienen las personas que forman parte del Estado sobre los espacios que ocupan y las tareas que realizan? ¿Cuánto pueden pesar aquellos aspectos subjetivos que operan dentro de la burocracia y la militancia que inhabilitan la formalización de entramados institucionales perdurables para esta temática?

Conclusiones

Las tres dimensiones analizadas –(a) los malestares (o su negación) en el trabajo, (b) la persistencia de estereotipos y (c) la fragilidad institucional– permiten poner de relieve algunos elementos que resultan centrales para comprender no sólo las configuraciones del pasado reciente sino, sobre todo, las condiciones de posibilidad del presente. En conjunto, estos ejes evidencian zonas de lo no dicho o de lo apenas visibilizado en los discursos de los funcionaries entrevistades al momento de las entrevistas, antes del “¡afuera!”, y que hoy adquieren una relevancia retrospectiva significativa. Por distintas vías, las narrativas reconstruidas permiten identificar sentidos comunes y matrices de percepción que actuaron como obstáculos para una lectura crítica del mundo del trabajo en relación con la población LGBTQNB+.

Así, analizar retrospectivamente cada dimensión nos habilita a una lectura compleja sobre la deriva de los derechos LGBTQNB+ luego de la asunción de LLA. En un sentido epistémico, este ejercicio implica reconocer que las representaciones sociales que ordenaban el sentido del trabajo estatal antes de la avanzada libertaria se sostenían en un consenso frágil, anclado en una confianza excesiva en la irreversibilidad de los derechos conquistados. En términos políticos, desnaturalizar esos modos de percepción supone disputar las formas en que se define qué cuenta como problema y qué se da por resuelto en el campo del empleo público y de las políticas de diversidad.

Aunque las voluntades políticas, activistas y académicas reconocían los avances en materia de derechos y garantías, lo cierto es que esa

gramática del reconocimiento convivía con una desatención sistemática hacia las desigualdades estructurales que persistían en el interior del propio Estado. Las entrevistas mostraron una usual vacancia de lecturas que problematizaron las violencias que continuaban reproduciéndose en los ámbitos laborales: malestares invisibilizados, dinámicas de convivencia sostenidas en estereotipos y una precarización generalizada que debilitaba la capacidad institucional de respuesta. Como señaló la OIT (2016), la ausencia de conflictos explícitos no implica igualdad efectiva, sino la persistencia de estructuras de discriminación naturalizadas que se expresan en sesgos sutiles, microviolencias o desigualdades materiales.

La dimensión de los estereotipos permitió, por su parte, visualizar cómo ciertos imaginarios sobre la “capacidad laboral” de las personas LGBTQNB+ reproducen jerarquías. La figura de las personas travesti/trans como “no aptas” o “no capacitadas” para determinados roles constituye un ejemplo de cómo el estigma opera dentro del Estado mismo, incluso en sus áreas más progresistas. Estas representaciones no sólo producen exclusión, sino que refuerzan la idea de que las trayectorias militantes o identitarias serían incompatibles con la “idoneidad técnica”, reforzando una frontera entre el saber burocrático y el saber comunitario (Abers 2019).

La tercera dimensión, referida a la fragilidad institucional, muestra quizás el punto de mayor tensión. La condición de “doble ciudadanía” – esa articulación entre militancia y función pública –, que en contextos de ampliación de derechos resultó una potencia, se tornó también un talón de Aquiles ante el desmantelamiento estatal. Lo que en 2023 aparecía como una red de sostenimiento simbólico y afectivo entre activismos, funcionaries y organizaciones, se reveló como una estructura altamente vulnerable cuando el andamiaje político cambió. La crítica institucional de los márgenes no logró convertirse en una institucionalidad robusta, capaz de resistir las lógicas de ajuste y vulneración de derechos.

Esta fragilidad, además, se vio agravada por la precariedad contractual de muchos trabajadores y por la informalidad con la que se sostenían programas y direcciones de diversidad. En muchos casos, la legitimidad de quienes ocupaban esos espacios se encontraba anclada más en su trayectoria militante que en una estructura estatal consolidada, y el aprendizaje necesario de la gestión burocrática terminó recayendo en voluntades no siempre orientadas, lo que facilitó el proceso de desarticulación posterior. La ILGA (2023) ya advertía que, en Argentina, pese a los avances normativos, la protección laboral y la protección frente a la

incitación al odio eran limitadas. También, esa asimetría jurídica explica, en parte, por qué fue tan sencillo dismantelar organismos, programas y políticas enteras en tan poco tiempo.

Estas dificultades son hoy palpables en el paisaje desolado de instituciones que defendían los derechos LGBTIQNB+: la desaparición del INADI, la degradación de áreas de género y diversidad en distintos ministerios, y el vaciamiento presupuestario de programas provinciales y municipales. En la mayoría de los casos, el ajuste se apoyó sobre esa misma fragilidad institucional y discursiva para cuestionar la erogación de recursos necesarios para garantizar el acceso a derechos.

Sin embargo, más que detenernos en la denuncia, lo que este análisis busca es contribuir a una reflexión estratégica. Comprender los límites del pasado reciente no implica clausurar sus potencialidades, sino identificar los desafíos pendientes para un proceso de recuperación del ejercicio de derechos. Al hablar en clave de Derechos Humanos, la tarea que se impone es doble: por un lado, reconstruir la densidad institucional perdida; por otro, repensar las formas en que la política pública puede sostenerse sin depender exclusivamente de la voluntad militante o del capital simbólico de quienes la impulsan.

En ese sentido, repasar los escenarios explorados a partir de las narrativas de les funcionaries permite consolidar un ejercicio crítico y reflexivo orientado al futuro. La defensa de los derechos LGBTIQNB+ no puede descansar únicamente en el reconocimiento normativo ni en la excepcionalidad del compromiso personal: requiere de estructuras duraderas, marcos de protección, presupuestos estables y, sobre todo, de una epistemología política que sepa leer la fragilidad como advertencia. Sólo así será posible, una vez más, suturar la herida para construir sobre ella, otro horizonte.

Referencias bibliográficas

- Abers, R. N. (2019). Bureaucratic Activism: Pursuing Environmentalism Inside the Brazilian State. *Latin American Politics and Society*, Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/lap.2018.75>
- Baldwin, J. (2005). *La habitación de Giovanni*. Ciudad de México: Sexto Piso.
- Carcedo Cabañas, A., Chaves Groh, M. J., Lexartza Artza, L., & Sánchez Mora, A. (2016). *Orgullo (PRIDE) en el trabajo: Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica* (Documento de Trabajo núm. 1). Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de: <https://n9.cl/fzjzorp>
- Demme, J. (Director) (1993). *Philadelphia* [Película]. Clinica Estetico Productora.
- González Gabaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*. Recuperado de: <https://doi.org/10.3916/C12-1999-12>
- González Muñoz, X. A. (2024). *Causas y efectos de la violencia, discriminación y estereotipos LGBT*. (Trabajo de titulación previo a la obtención de título de Licenciado en Psicología clínica inédito). Universidad Católica de Cuenca, Unidad Académica de Salud y Bienestar, Ecuador. Recuperado de: https://n9.cl/gonzalez_efectos_violencia2024
- Haynes, T. (Director). *Carol* [Película]. Film4 Productions; Killer Films; Number 9 films.
- Ley N.º 26.618 de 2010. Matrimonio civil. Modificación del Código Civil. 21 de julio de 2010. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de: <https://n9.cl/3cpj3n>
- Ley N.º 26.743 de 2012. Derecho a la identidad de género de las personas. 23 de mayo de 2012. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de: <https://n9.cl/ecl2o>
- Ley N.º 27.636 de 2021. Promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins". 8 de julio de 2021. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de: <https://n9.cl/p1ou2>
- Manzelli, H., Marentes, M., Matus, A., Navallo, L., Rabbia, H., Riveiro, M. & Silva Fernández, A. (2024). *Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Población.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED), Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY). (2016). *Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Rachid, M. (Comp.), Paulon, E. (Coord.) & Baggio, F. (Colab.). (2013). *Plan de ciudadanía LGBT: de la igualdad legal a la igualdad real*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONUSIDA y Federación Argentina LGBT (FALGBT).
- Tyldum, M. (Director). (2014). *The imitation game* [Película]. Black Bear Pictures; Bristol Automotive.

Activismo LGBTQ+ y trabajo: experiencias, prácticas y tensiones

Ariadna Jara ♦ Elena Espíndola

Introducción

A través de estas líneas nos proponemos compartir algunas reflexiones y debates en torno al rol del activismo LGBTQ+ en torno a las problemáticas laborales que enfrenta esta población. Para ello, partimos de los relatos de activistas sobre las experiencias, prácticas y problemáticas que enfrentan las personas LGBTQ+. Buscamos identificar y explorar la trama social y política de la inserción laboral de esta población enfocándonos en las experiencias concretas de los propios trabajadores, al mismo tiempo que ello nos permite interrogarnos sobre el papel del activismo y del Estado. Mientras que en el capítulo anterior la pregunta era por el Estado “desde adentro”, en este el foco es puesto en el activismo.

Nuestro objetivo es, por un lado, visibilizar las experiencias, prácticas y problemáticas que enfrentan las personas LGBTQ+ en el mundo laboral; y, por otro, plasmar algunas reflexiones en torno a los siguientes interrogantes: ¿Cómo se construye la relación entre el activismo y el Estado? ¿Tiene esta relación algún límite? Estas preguntas se nos presentan como una línea de fuga que se abre para seguir conversando y construyendo otras discusiones posibles.

Para abordar este capítulo nos enfocaremos en dos aspectos que consideramos fundamentales. Por un lado, como ya mencionamos, las experiencias, prácticas y problemáticas que enfrenta la población LGBTQ+ en

el ámbito laboral, recuperando y analizando fragmentos de entrevistas a activistas que nos permitan brindar un marco explicativo de esta situación, teniendo en cuenta también las diferencias internas del colectivo debido a su heterogeneidad identitaria. Por el otro, el análisis de la relación entre el rol del Estado y el activismo en lo referido al trabajo, dialogando con la historia del activismo y su vinculación con las demandas en nuestro país, así como su incidencia en la generación de políticas públicas dirigidas a la población LGBTIQ+. Finalmente, a modo de cierre, reflexionamos sobre los límites de interpelar únicamente al Estado y sobre la necesidad urgente de ampliar la demanda hacia la sociedad civil.

Metodología

El trabajo se desarrolla desde un enfoque cualitativo basándose en el análisis de entrevistas en profundidad. Se realizaron 12 entrevistas a personas que integran el colectivo de la diversidad sexogenérica y que residen en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro y Santa Fe, pertenecientes a las regiones NOA, NEA, Patagonia, Centro y GBA. Estas entrevistas fueron orientadas por un guión a partir de los siguientes ejes: aspectos sociodemográficos, cuestiones particulares de cada entrevistado como su lugar de origen y residencia actual, trayectoria laboral y educativa; comienzos y trayectoria activista en el campo de la diversidad sexual y de género; perspectiva sobre las acciones para mejorar la inserción laboral de personas LGBTIQ+, tanto desde su agrupación activista como desde el ámbito público, privado y otros sectores de la sociedad; involucramiento personal sobre el trabajo en relación con la diversidad sexogenérica, entre otras dimensiones.

Breve caracterización del activismo LGBTIQ+ y sus demandas laborales

Cuando pensamos en el rol del activismo LGBTIQ+ en el ámbito laboral, es necesario señalar que su historia ha estado atravesada por el cuestionamiento de ciertos derechos que, históricamente, solo fueron reconocidos a ciudadanos cis-heterosexuales. Las demandas del activismo de la diversidad sexogenérica han variado según los contextos políticos y sociales de cada época. Antes del golpe de Estado de 1976, las primeras organizaciones centraban sus reclamos en la liberación sexual (Gemetro 2011), compartiendo el objetivo común de “luchar por los derechos humanos de

los homosexuales y contra la discriminación” (Sebreli 1997: p. 332). Tras el fin del terrorismo de Estado, en un contexto de transición democrática, las demandas se enfocaron en la lucha contra la represión y los edictos policiales heredados de la dictadura. En los 80 y 90, cobró mayor importancia la lucha contra el VIH/SIDA, que se convirtió en uno de los ejes centrales del activismo. En tiempos más recientes, distintas organizaciones y colectivos han impulsado nuevas demandas, tales como la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario, la Ley de Identidad de Género y el Cupo Laboral Travesti-trans.

En las entrevistas realizadas encontramos que quienes integran este activismo asumen una militancia vinculada a los espacios de trabajo, académicos y culturales, siendo parte de diferentes estrategias que se diseñan para visibilizar sus demandas tanto en los espacios públicos físicos (como, por ejemplo, marchas) como digitales, en especial a partir de las redes sociales. Dada la multiplicidad de identidades, subjetividades políticas y espacios de organización que integran el activismo LGBTIQ+, no sería acertado considerarlo como un conjunto homogéneo y sin diferencias entre sus integrantes. En este sentido, aparece como una demanda central la lucha contra la discriminación y las violencias en diferentes esferas de la vida cotidiana, siendo la laboral una de ellas. Sin embargo, en el activismo LGBTIQ+ cobró relevancia la demanda de inclusión laboral, en especial a partir de la implementación de un cupo y la reparación integral para personas travestis y trans. Frente a la actual profundización de la precariedad generalizada producto de las políticas neoliberales heredadas desde los años 90, los activismos LGBTIQ+ convergieron en demandar medidas de reparación histórica para la población travesti/trans, atravesadas por situaciones de emergencia laboral, habitacional, sanitaria, educativa, etc. En este sentido, la demanda de la implementación de un cupo que garantice la inclusión laboral travesti/trans supo ser un punto nodal para la articulación del movimiento de la diversidad sexogenérica. Este reclamo permanece sobre un discurso de derechos que puja por la inclusión social de un grupo históricamente excluido de la ciudadanía y, a su vez, contiene una crítica radical al Estado y a la sociedad, binaria y cisheterosexual, en su conjunto.

En cuanto a la lucha por la inserción laboral de las personas que se asumen lesbianas y gays, se trata de una situación invisibilizada y aparece como una cuestión individual que no está presente en las agendas de los activismos. Sostenemos que esta invisibilización está ligada a realidades laborales diferentes. Esto marca un punto clave, ya que el colectivo LGBTIQ+ no es un grupo homogéneo. Al respecto, en un estudio acerca de la experiencia rosarina de las organizaciones de diversidad sexual,

Aluminé Moreno (2008) señala una serie de desacuerdos al interior del activismo que estarían representados, entre otras razones, por el cuestionamiento a las voces y a las instancias a las que refiere la sigla LGBTIQ+, a los modos de utilizarla –que homogeneizarían las experiencias de sujetos diversos– y a la imposibilidad de formular reclamos en nombre de todos los sujetos mentados en la sigla (Moreno 2008).

El activismo cumple un rol fundamental en la articulación de las luchas por la ampliación de derechos del colectivo de la diversidad sexual y genérica. En Argentina, el acceso a derechos ha sido impulsado históricamente por los movimientos activistas, que lograron posicionar sus demandas y necesidades en la agenda pública, que fueron incorporadas en distintos momentos históricos y coyunturas políticas. Esto evidencia que, en el marco de las relaciones entre el Estado y los diversos actores sociales, una de las vías para alcanzar el reconocimiento frente a procesos de invisibilización consiste en intervenir dentro de los márgenes legales existentes, con el objetivo de conquistar condiciones de igualdad.

Desde esta perspectiva, los sujetos sociales que conforman la población de la diversidad sexogenérica interpelan al Estado no sólo en términos de visibilización y reconocimiento, sino también a partir de una disputa por condiciones de igualdad jurídico-institucional con el resto de la sociedad. Las demandas por derechos de ciudadanía y garantías frente a la violencia y la discriminación constituyen ejes centrales en esta disputa. En el contexto actual, se observa que las estrategias del activismo se ven atravesadas por las tensiones impuestas por la hegemonía neoliberal. Ante un Estado que ha dejado de ocupar un rol central como articulador institucional y frente a las crecientes dificultades para acceder a recursos públicos, los activismos despliegan estrategias autónomas y autogestivas, expandiéndose hacia diversos ámbitos sociales, cooperativos y culturales, y generando redes como forma de respuesta al deterioro de las condiciones de vida provocadas por las políticas neoliberales.

En este marco, la demanda por la inclusión laboral de personas de la diversidad sexogenérica en el mercado de trabajo formal, tanto en el sector público como en el privado, forma parte de un “proceso de largo alcance” (Hiller 2013). Dicho proceso emerge, en primer término, a partir de la organización colectiva y la disputa pública de estos sujetos, así como también por el compromiso político asumido por determinados sectores de la sociedad civil y de organizaciones sociales. La lucha del colectivo por la garantía de sus derechos fundamentales tuvo un punto de inflexión con la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario (2010) y la Ley de Identidad de Género (2012), hitos legislativos que no sólo consolidaron derechos

específicos, sino que también sentaron las bases para un proceso más amplio de ciudadanía (Fuster Pravato 2018). No obstante, la cuestión de la empleabilidad de personas de la diversidad sexual y genérica continúa siendo escasamente abordada tanto por la academia como por las políticas públicas. En contraste, los colectivos LGBTIQ+ han situado este tema como una dimensión clave para pensar la mejora de las condiciones materiales de existencia y la plena inclusión social.

El mundo laboral sostiene y reproduce una serie de asimetrías y violencias simbólicas referidas al género, al sexo y a sus diversidades. En esta secuencia tienen lugar múltiples formas de discriminación y vulnerabilidad. En este sentido, el activismo tuvo un rol central en el ámbito laboral desde los años 2000. A partir de 2008, se comenzaron a implementar políticas públicas destinadas a la inserción laboral de esta población, principalmente mediante la conformación de cooperativas (Cutuli 2022). Estas iniciativas se anclaron en la idea de trabajo digno donde, desde una estrategia con perspectiva abolicionista, organizaciones travestis de relevancia rechazaron la prostitución como fuente prioritaria de ingresos, considerándola un destino siniestro e ineludible para el colectivo (Cutuli 2017). A nivel legislativo, las demandas por su inserción laboral en el empleo formal adquirieron mayor resonancia a partir de la sanción de distintas normativas que bregaban por el cupo laboral travesti-trans. Ejemplo de ello fue la Ley 14.783 de Cupo Laboral Travesti Trans “Diana Sacayán” de la Provincia de Buenos Aires, sancionada en 2015 y reglamentada en 2019, así como distintas leyes, normativas e iniciativas en otras provincias, de diversa naturaleza.

A pesar de la existencia de estos instrumentos y políticas nacionales, la discriminación laboral contra trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays, bisexuales, travestis y trans persiste, condicionando el acceso a un empleo digno, seguro y equitativo, así como su pleno desarrollo profesional y personal.

Si bien no existen actualmente demandas articuladas desde el activismo en torno al trabajo que excedan la urgencia de la situación travesti-trans, la población LGBTIQ+ continúa siendo objeto de discriminación, estereotipos y violencias en el ámbito laboral. Estas situaciones se sostienen como herramientas de denuncia a partir de la trayectoria personal de cada activista, siguiendo el lema “lo personal es político”, que aún no encuentran fuerza para encauzarse en una expresión y representación política (Dubet 2021). Esto se evidencia a partir de las experiencias relevadas en las diferentes entrevistas y diálogos con activistas-trabajadores y trabajadoras LGBTIQ+, algo que retomaremos más adelante en el capítulo.

Problemáticas que enfrenta la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral

Las experiencias y percepciones reconstruidas a partir de las entrevistas con activistas permiten delinear un diagnóstico sobre las principales problemáticas que enfrenta la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral. En muchos casos, les entrevistades relatan situaciones vividas en primera persona; en otros, elaboran observaciones basadas en su trabajo territorial o en el acompañamiento de otras personas del colectivo. De este modo, los testimonios no sólo expresan experiencias individuales, sino también lecturas compartidas sobre un escenario que consideran extendido dentro de sus contextos locales. Si bien el acceso y la permanencia laboral no aparece como una demanda central del activismo LGBTIQ+, las narraciones dan cuenta de que las desigualdades y violencias en el trabajo atraviesan cotidianamente las trayectorias del colectivo. Volver sobre estas experiencias permite identificar los obstáculos y las estrategias que les activistas reconocen como parte de su propia agencia, en tanto sujetos expertos en la problemática.

Las etapas constitutivas de un proceso de inclusión laboral, desde la búsqueda de empleo hasta la permanencia y promoción, no pueden pensarse neutras. Éstas están atravesadas por un sinfín de categorías que condicionan el acceso al empleo, entre las que se encuentran el género, la orientación sexual, la clase, la condición de migrante o de persona con discapacidad. En este marco, la dificultad de acceso al empleo formal aparece como el primer y más persistente obstáculo, especialmente para las personas trans y travestis. A pesar de la existencia de instrumentos normativos y políticas públicas, la discriminación laboral continúa condicionando la posibilidad de acceder a un trabajo digno, seguro y equitativo (Espíndola & Jara 2024). Para quienes logran insertarse en el mercado laboral, el panorama no resulta necesariamente más favorable. De acuerdo con lo señalado por les activistas, las situaciones de hostigamiento, acoso sexual, trato desigual y precariedad laboral constituyen formas frecuentes de violencia. La mayoría identifica la no conformidad con la heteronormatividad como una de las principales causas de exclusión, expresada tanto en prácticas abiertas de discriminación como en mecanismos más sutiles como burlas, comentarios, negación del nombre o pronombre autopercebido, entre otras:

Cuando me asumí públicamente como gay en el trabajo me tocó someterme a muchas presiones sutiles, como comentarios, chistes, burlas. (Gay, región Patagonia).

En el trabajo anterior (en ese momento no había transicionado, me veían como mujer), trabajaba en una panadería, mi jefe me preguntaba si era mujer, si era lesbiana, cuestionaba por qué me hacía “el hombrequito”, me decía cosas horribles desde lo sexual, hasta que me cansé y me fuí, renuncié (Varón trans, región NOA).

Como se desprende de los testimonios, la discriminación no afecta de modo homogéneo a todas las identidades del colectivo. Mientras lesbianas, gays y bisexuales refieren dificultades asociadas a la visibilidad y a los estereotipos, las personas travestis y trans enfrentan los niveles más altos de exclusión, agravados por las barreras de acceso a la educación, la salud y otros derechos sociales básicos. La percepción de no conformidad con la cisheteronormatividad que aparece en las entrevistas es una cuestión central. En el ámbito laboral, esto se vuelve evidente sobre todo a la hora de acceder a un empleo, que se manifiesta en situaciones de entrevistas laborales, donde la no conformidad entre sexo y género desde los lentes de la cisheteronormatividad atraviesa, en mayor o menor medida y de diversas formas, a todas las personas del colectivo LGBTIQ+.

El dispositivo de la heterosexualidad actúa no solo mediante mecanismos represivos, sino también a través de la normalización. Para funcionar, la heterosexualidad se construye normalizando ciertos cuerpos y géneros, al mismo tiempo que margina, vulnera y rechaza todos aquellos cuerpos que no se ajustan a su matriz binaria. El lema “tú-serás-heterosexual-o-no-serás” se evidencia en los relatos de las personas entrevistadas cuando refieren a las situaciones de acceso o permanencia laboral, que suelen estar atravesadas por un “pasar por...”. Una de las transgresiones más intolerables y más castigadas en nuestra sociedad es aquella que vulnera las rígidas normas del sistema sexo-género. Cuanto mayor sea la vulneración, mayor su castigo. En dichas situaciones, parecería que las personas LGBTIQ+ deben estar atentas a cumplir con esa conformidad. Frente a estas condiciones, algunas personas optan por ocultar su identidad o su orientación sexual en el ámbito laboral como estrategia de supervivencia, especialmente en contextos hostiles o fuertemente masculinizados. Esta “invisibilidad forzada” aparece como un costo subjetivo y político que limita la posibilidad de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de discriminación. Sobre esta situación un entrevistado comentó: “por suerte cuando me presenté en el trabajo ya había transicionado a un varón trans, y nadie se dio cuenta, entonces me contrataron” (Varón trans, región NOA).

Esta situación se pudo observar en las entrevistas realizadas donde las problemáticas que aún siguen impactando a las ciudadanías LGBTQ+ tienen su sustento en un esencialismo enmarcado en el “buen sexo”. Por ejemplo, desde la matriz heterocis, una mujer debe tener un cuerpo feminizado, una vagina y desear al sexo opuesto. Dentro de la multiplicidad de identidades y orientaciones sexuales en el colectivo LGBTQ+ podemos observar un punto en común: todes discuten, no sólo con palabras sino también con su cuerpo y con acciones, con esa jerarquía esencialista. Siguiendo la idea de Gayle Rubin (1975), Butler (2006) menciona la inteligibilidad como concepto para distinguir los géneros “inteligibles” –en tanto hay un sentido de coherencia hetero-cis– de los géneros “incoherentes” o “discontinuos” que interrumpen o distorsionan la inteligibilidad hetero-cis. Al respecto un entrevistado señala: “cuando se enteraron que era un hombre trans, me hicieron... ahí empezó el problema. (...) [Una persona conocida] le dijo a la dueña quién era. Y entonces ahí empezó el problema. Fue una guerra total” (Varón Trans, región NOA).

Con relación a la cis-heterosexualidad obligatoria, recuperamos la noción de *cispassing* que refiere a la posibilidad de “pasar por” persona cis en espacios cissexualizados, constituyéndose en un “privilegio cissexual condicionado” (Serano 2016: p. 15). La autora concibe que en tanto verbos activos, pasar por y *passing* generan la falsa impresión de que es la persona trans, travesti la que activamente trabaja para parecer cissexual, cuando en lo concreto es la sociedad en general, y el público de cada momento en particular, quien activamente detenta una imperiosa necesidad de generizar a cada persona con la que se encuentre, para decidir si son varones o mujeres. En los espacios laborales se suele esperar, entonces, que los cuerpos de las personas LGBTQ+ que se incorporan se adecuen a cierta hegemonía corporal binaria.

Otro punto reiterado en las entrevistas es la situación particular de las personas trans, especialmente las feminidades trans (travestis y mujeres trans), señaladas como el grupo más vulnerable dentro de la comunidad LGBTQ+. Como expresó una entrevistada:

En lo laboral, yo te diría que para mí la diferencia, o no sé si la diferencia, pero veo diferencia entre las personas cis... Yo soy una mujer que me autopercibo mujer, ahí [en el ser cis] ya hay para mí una situación de privilegio que no la niego, como los gays o las maricas, que bueno son maricas y están más legitimadas, a mi modo de ver, que una persona travesti trans (Lesbiana, región Patagonia).

Con respecto a este punto, las corporalidades de las feminidades trans, terminología que utilizamos para nuclear identidades feminizadas como mujeres trans y travestis, resaltan la discusión con la inteligibilidad genérica a la que aludía Butler (2006). Una entrevistada travesti que trabaja en el ámbito educativo comenta: “nuestras identidades ya son una intervención en sí, ya sea para el estudiantado o para (...) la comisión directiva, les docentes” (Travesti, región Centro).

La perspectiva cissexista se rige por la vigencia de un régimen de inteligibilidad cultural que determina que los géneros inteligibles –es decir, los que son entendidos como normales y sanos– son “aquellos que en algún sentido instituyen y mantienen relaciones de coherencia y continuidad entre sexo, género, práctica sexual y deseo” (Butler 2001: p. 45). De este modo, este enfoque tiende a pensar las identidades de las personas trans y travestis como “falsas”, ya que los géneros verdaderos serían aquellos que guardan coherencia con la genitalidad y que se correlacionan con un deseo sexual heteronormado, e incluso con la expresión de género. An Millet (2020) define al cissexismo como “un sistema complejo y totalizador capaz de hegemonizar la creencia de que las opiniones, las identidades, los deseos, las experiencias, los cuerpos; en suma, las vidas de las personas LGBTQ+, valen menos que los de las personas cis y a partir de esta idea arbitra una distribución desigual de violencias y privilegios” (Millet 2020: p. 9). De allí que la matriz cissexista impone barreras a las personas LGBTQ+ que imposibilitan el pleno ejercicio de su ciudadanía (Berkins 2004). Entre estas barreras que se hacen presentes en el ámbito laboral (y en las otras esferas de la vida cotidiana) se encuentran desafíos como la visibilidad y la perpetuación de estereotipos. A su vez, las condiciones de vida precarizadas y la exclusión social expone a esta población a múltiples vulneraciones que influye de manera directa en el acceso y permanencia laboral.

Es que pasa que si vos sos lesbiana [creen que] te querés levantar a todas las chabonas, como si nos gustarían todas las tipas y vos decís ‘pero no, no, tengo un gusto’. Pasa mucho eso, con los gays lo mismo’ (Lesbiana, región Patagonia).

También tenés como determinadas especificidades dentro de las discriminaciones a las identidades que tenemos una expresión más sexogenérica masculina dentro de la identidad. Los hombres en el trabajo compiten con nosotres y eso tampoco está tipificado en ningún tipo de discriminación. O sea, imaginate que es difícil probar una discriminación de un hombre hacia una mujer en el ámbito laboral, plantearla como mujer sin hablar desde el punto

de vista de las identidades lésbicas. Plantear como mujer una situación de acoso laboral implica, en este contexto económico de precarización laboral, que podés perderlo (Lesbiana, región Centro).

La dificultad para visibilizar estas discriminaciones se agrava en identidades trans y no binarias. Por eso, cuanto más se transgreden las normas cisheterosexuales, parecería haber un terreno más fértil para convertir ese rechazo en una demanda política concreta. Así se explica que la urgencia por revertir la exclusión se centra particularmente en el colectivo travesti-trans y que haya derivado en políticas como la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans.

Este reclamo también se relaciona con la necesidad de abordar etapas anteriores al empleo: el acceso a la educación, la salud y la capacitación. Como lo expresa una entrevistada:

Porque muchas veces se me ha preguntado: ‘¿Pero cómo no vas a saber manejar una computadora a esta altura de la vida?’. Es que yo nunca tuve una computadora. Yo antes de entrar acá, yo siempre pensaba en qué iba a comer o cómo iba a pagar el gasto (Travesti, región Patagonia).

A partir de lo descrito, resulta evidente que, a la hora de acceder y permanecer en el ámbito laboral formal, las personas LGBTIQ+ se encuentran con prácticas que están cargadas de violencias, prejuicios y estereotipos asociados a la diversidad sexogenérica. Estas prácticas encarnan prejuicios por razones de orientación sexual y/o identidad de género o su expresión, por lo que las personas entrevistadas sostienen que para no ser víctimas de acciones discriminatorias acuden a diferentes estrategias. Una de ellas es el ocultamiento, entendido como mantener en silencio su orientación sexual o identidad de género. Así lo corrobora el testimonio de un varón trans entrevistado:

Yo soy un varón trans, en mi lugar de trabajo actual (en el Ministerio de Salud) nadie sabe que soy trans, pienso que si se enteran no me tratarían igual, mis compañeros son muy machistas. Cuando me tuve que pedir los días por la intervención de reasignación de sexo, no pude usar mi licencia médica, tuve que mentir para que no se enteren (Varón trans, región NOA).

Finalmente, las barreras culturales e identitarias persisten: en el imaginario social, las personas trans no son asociadas a trabajos formales o educación superior, sino al trabajo sexual o al estilismo (Posso &

Furcia 2016). Estas representaciones, reforzadas por la exclusión estructural, son uno de los ejes a profundizar en futuras investigaciones, en tanto configuran una forma de violencia estructural que vulnera derechos humanos fundamentales.

El Estado ante la demanda de acceso laboral LGBTIQ+

La lucha del colectivo LGBTIQ+ en Argentina fue relevante en tanto visibilizó los conflictos de esta población referidos a la discriminación y estigmatización de la sociedad por su condición sexual, a la represión y detenciones arbitrarias por parte de las fuerzas de seguridad y a la ausencia de su condición como sujetos de derechos y de ciudadanía. Sin embargo, este cuadro de situación se ha visto modificado en distintos momentos socio-políticos de nuestro país, de acuerdo con la intervención del Estado a favor o en contra de la igualdad de derechos. Por ejemplo, en 1991 se reconoce la personería jurídica a la Comunidad Homosexual Argentina (CHA). Unos años después, en la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el artículo 11, se introduce la figura de la discriminación por orientación sexual. Por su parte, la lucha por el VIH y la ley de sida de los años 90 se consolidó con la sanción de la Ley 23.798 en 1990, que declara de interés nacional la lucha para prevenir la transmisión del virus y estableció medidas de prevención, detección y tratamiento, lo que legitima la ciudadanización del colectivo homosexual. Del mismo modo, los edictos policiales comienzan a eliminarse en CABA en 1998. En 2002 se sancionó en la Ciudad de Buenos Aires la Ley de Unión Civil, un antecedente clave en la sanción del Matrimonio Igualitario (en 2010), impulsado por organizaciones como la CHA (Comunidad Homosexual Argentina) y la FALGBT (Federación Argentina LGBT+). Estas acciones dan cuenta de que el activismo logró vehicular sus demandas poniéndolas en la agenda política (desde manifestaciones públicas, la marcha del orgullo y la visibilización en los medios de comunicación, entre otras).

A partir de 2003, podríamos hablar de un Estado más “inclusivo”, ya que el nuevo gobierno¹ se caracterizó por presentar una postura ideológico-política diferente respecto a la valoración de las minorías sexuales, considerándolos como actores con plenos derechos. En consecuencia, atendió a los reclamos reivindicando su historia de lucha y convocó a las organizaciones integrantes del movimiento LGBTIQ+ a formar parte de

¹ En el 2003, Néstor Kirchner asume como presidente.

políticas estatales. Es así que este Estado implementó simultáneamente varias líneas de acción, que son productos de la lucha de las organizaciones, movimientos y activismos, por lo que pone en su agenda política los derechos del colectivo de la diversidad sexogenérica; incluyó el tema en sus discursos públicos; institucionalizó estos derechos a través de la sanción de un conjunto de leyes e incorporó a la estructura gubernamental secretarías y direcciones específicamente referidas a los temas de género y sexualidad.² Al mismo tiempo, consideramos que se dio un proceso de cambio cultural en la sociedad que se expresó en una mayor aceptación de la diversidad sexual, producto y motor a la vez de la lucha del movimiento LGBTIQ+ y de la política estatal en el período 2003-2015. Esta situación puede ser, por tanto, analizada desde el enfoque de la “estructura de oportunidades políticas” descrito por Eisinger (1973), al referirse a las condiciones de un sistema político particular que facilita la acción colectiva. De todos modos, en el contexto general de reconocimiento de este colectivo siguieron existiendo tensiones y conflictos, particularmente en distintas provincias, donde algunos estados continuaron con acciones represivas, legitimadas por las detenciones arbitrarias con la aplicación de los códigos de faltas y expresiones públicas en oposición a la reivindicación de derechos, incluyendo a aquellos promovidos a nivel nacional. En este sentido, las organizaciones del colectivo han impulsado un proceso sostenido de ciudadanización y reconocimiento estatal. Sin embargo, con respecto a la temática del trabajo, el vínculo entre activismo y Estado tiene características específicas: el Estado no es solo un espacio al que se le exige legislar o garantizar derechos, sino también un empleador directo, responsable de abrir y sostener espacios laborales para la población LGBTIQ+.

Podemos considerar, entonces, que el Estado siempre está en un constante movimiento de tensión, ya que dependiendo de la fuerza política que asuma la gobernabilidad de nuestro país, se posibilita un escenario de garantías y ampliación de derechos o esta fuerza política se constituye en una amenaza y persecución hacia la población LGBTIQ+, en particular, las clases populares y otros sectores sociales vulnerables, tal como sucede en la actualidad en nuestro país. De allí que el Estado siempre está, por acción u omisión, fijando una política.

2 Se crearon en la órbita de la Secretaría de Derechos Humanos, dependiente del Ministerio de Justicia de la Nación, las áreas: Diversidad Sexual, Mujeres y Perspectivas de Género. Dentro del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) se formaron observatorios contra la discriminación por orientación sexual. También en las provincias y municipios se crearon secretarías y áreas orientadas al tema del género y diversidad sexual.

A los fines de este trabajo se propuso abordar el rol del Estado desde las entrevistas, por ello las formulamos para el guión de entrevistas. Esta temática fue referenciada por les activistas entrevistades antes de que se la formuláramos. El activismo de la diversidad sexogenérica en Argentina ha impulsado y defendido la transformación de la legislación como herramienta principal para el reconocimiento de los derechos de la población LGBTIQ+. La ampliación de derechos que posicionó a Argentina como pionera en América Latina y el mundo, como la Ley de Matrimonio Igualitario en 2010 y Ley Identidad de Género en 2012, fue producto de luchas históricas de referentes activistas y colectivos de la población LGBTIQ+ que se rehusaron a permanecer en la condición de precariedad con respecto a su ciudadanía:

Creo que mi figura en cuanto a lo que es la diversidad, mi figura es Jáuregui, es como inevitablemente él, creo mucho en su visión de construir política pública más allá del individuo que queda, ¿no? Digo, Jáuregui hablaba de leyes, hablaba de legislar, hablaba de pensar proyectos y presentarlos (No binarie gay, región AMBA).

En términos generales, aparece un cierto consenso en reconocer las políticas de nuestro país como de avanzada, únicas en el mundo. Dentro de este consenso encontramos un amplio abanico de apreciaciones, desde las miradas más optimistas hasta las más críticas con respecto a la aplicación de políticas públicas en todos sus niveles y jerarquías:

Yo lo que quería traer es que las políticas estatales han sido muchísimas. Que por ahí no podemos dimensionar, en estos 5 o 6 años lo que ha pasado (Mujer heterocis, madre de infancia trans, región Patagonia).

[...] acá en [nombre de la ciudad], si tenemos [políticas específicas]: existe el cupo laboral, tenemos una Dirección de Diversidad Sexual en la municipalidad. Existe también el programa municipal de VIH, que ese lo modificamos con una colega y, bueno, esta es la cuestión del cupo... ley de reparación integral travesti trans post dictadura (Varón cis marica, región Centro).

En este sentido, las demandas actuales de los activismos se orientan cada vez más a interpelar al Estado desde dentro, cuestionando sus propias prácticas institucionales, la falta de presupuesto o la resistencia de ciertos sectores administrativos.

El Estado, nada. Como siempre las activistas, militantes y el colectivo es el que está moviendo, el que está insistiendo, el que sigue golpeando las puertas que se nos cierran, un montón de cosas. Porque el Estado en sí te vende humo, vende humo y... Y sí, sí, sí, sí, le llaman a una de nosotras para la fotito para decir: 'Ay, somos re inclusivos' (Travesti, región NOA).

Esta idea del Estado como “vende humo” se repite entre entrevistades y pone en evidencia una distancia entre el discurso inclusivo y la práctica efectiva. La crítica al Estado como empleador recorre gran parte de los testimonios: las personas activistas no sólo reclaman políticas públicas hacia afuera, sino también coherencia interna en las condiciones laborales de los organismos públicos, las universidades y las dependencias estatales.

En este sentido, se puede observar una discordancia entre el reconocimiento del avance legislativo y el bajo impacto en las condiciones de vida reales de la población LGBTIQ+. Las entrevistas analizadas muestran que, aunque existe un consenso en valorar el avance legislativo del país en materia de diversidad, persiste la percepción de que las leyes no alcanzan sin recursos, voluntad política y continuidad institucional. En el plano de las acciones concretas, los activismos se organizan territorialmente para monitorear la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans (CLTT), visibilizar sus incumplimientos y promover su extensión a las provincias y municipios. También desarrollan estrategias de formación y sensibilización en espacios laborales, impulsan mesas intersectoriales con gobiernos locales y articulan con sindicatos o programas de empleo para fomentar la inclusión efectiva. Desde esta perspectiva, la acción activista funciona como un mecanismo de control y presión social sobre el propio Estado, que aparece como principal garante, pero también como primer responsable de la desigualdad. Sobre esto una de las personas entrevistadas sostiene lo siguiente:

Sin embargo, por momentos pareciera que no alcanza o pareciera que nada cambia porque en realidad creo que es hoy el Estado argentino quien no quiere o no puede o no sabe recuperar todo esto. Yo creo que la gran falla estatal Argentina está dada por la función administrativa, la legislativa y la judicial también. Pero creo que hoy, en realidad, uno reclama al Estado y piensa en los legisladores. 'No, chicos, es el presupuesto', es el presupuesto de la administración pública [lo que hay que reclamar] (Varón cis marica, región Centro).

De esta forma, refuerza la idea de que el Estado argentino ocupa una posición ambivalente: puede ser a la vez garante y obstáculo para

el cumplimiento de los derechos laborales del colectivo. No alcanza con la mera aprobación de las legislaciones correspondientes, sino que el cambio necesario para garantizar el cumplimiento de las leyes se basa en cuestiones como, por ejemplo, aumentar el presupuesto destinado a cada área de diversidad. Sobre esta cuestión, se pueden observar las desigualdades en el “Mapa GenerAR”, elaborado con información de 2022, acerca de las especificidades regionales del abordaje integral de las cuestiones de género y diversidad. Si bien tanto la creación de áreas de género y diversidad, secretarías y/o direcciones, como la implementación del cupo laboral travesti-trans y la aplicación de programas especializados son competencias que también les corresponde a los estados provinciales, un extendido reclamo dentro de los activismos LGBTIQ+ es por la inexistencia de un abordaje integral y uniforme en todo el país. Esta desigualdad de condiciones interregionales se agudiza aún más si se observa la distribución presupuestaria. Esta disparidad se reproduce aún en instituciones nacionales autónomas como las universidades públicas. A continuación, presentamos relatos de dos entrevistadas sobre dos universidades nacionales que incorporaron el cupo laboral travesti-trans y no lo implementaron.

- Porque vos sos de la [nombre de universidad nacional].
- Sí [responde la entrevistadora]
- Bueno [inaudible] Casa de herrero, cuchillo de palo. Porque ahí hay, hay una ley ahí también y hay que ocupar (Travesti, región Patagonia).

Que lo que trans-saberes hace, digamos, de alguna manera es articular estos dos saberes para poder producir. Y no producir solamente para el estudiantado y para el profesorado y para lo que es la [nombre de la universidad], sino también hay una cuestión que es para la población y en esto de crear herramientas, digamos, este... para, digamos, la sociedad en sí (Travesti, región Centro).

En cuanto al rol del Estado en el ámbito privado, se puede describir al aparato estatal como un “territorio desierto” y casi impenetrable, como lo es en garantizar el cumplimiento de la ley de cupo laboral trans. Este diagnóstico, compartido por la mayoría de les entrevistades, refuerza la idea de que el Estado argentino ocupa una posición ambivalente: puede ser a la vez garante y obstáculo para el cumplimiento de los derechos laborales del colectivo.

Por otra parte, cuando se consultó a les activistas sobre su relación con el ámbito privado, no emergieron respuestas claras ni demandas enfáticas

en comparación con las críticas dirigidas al sector público y a la actuación estatal. Se observa, en este punto, un notable desencuentro entre las grupalidades activistas y el sector privado. Las escasas interacciones relatadas en las entrevistas dan cuenta de la dificultad del vínculo y de sus rispideces, muchas veces recayendo en la capacidad de agencia individual de cada activista o en acuerdos puntuales impulsados por gobiernos municipales con pequeñas y medianas empresas o entidades privadas.

Pero que la esencia del cupo que tiene que ver con esto de que sirva como para visibilizar o concientizar o tratar de que los ámbitos privados, empresas privadas, industrias, pymes, lo que sea, puedan contratar a personas travestis y trans, [que] no sucede aún. Hay algunos espacios que sí o empresas privadas, algunas pequeñas, por ejemplo, no sé, el supermercado [...] que hay dos, nada más, ha contratado a compañeras [...] porque tienen un beneficio quizás de la municipalidad (Travesti, región Centro).

En el ámbito privado desde la intervención individual, pero no como una política generalizada. Si no, viste, como bueno, vamos a tal lugar y hablamos. De hecho, bueno, una de nuestras compañeras trabaja acá en la fábrica de pasta. (Gay no binario, región AMBA).

Las pocas excepciones nombradas donde hay empresas con políticas internas orientadas a la población LGBTIQ+, sea desde contratación a la comunidad travesti trans o de capacitaciones, parecieran ser aquellas multinacionales con una firme bajada de las casas matrices radicadas en el exterior, usualmente Estados Unidos e Israel, entre otros países, como se explora con mayor detalle en el capítulo sobre ámbito empresarial. Se identifica esta excepción como una temática de investigación en sí misma, sobre el verdadero alcance y el impacto de estas acciones o si se trata de *pinkwashing*. Al respecto nos permitimos la duda acerca de esta estrategia empleada por empresas u organizaciones que buscan mostrarse progresistas, modernas y tolerantes por apoyar la diversidad sexual. Nos preguntamos si es una alianza necesaria o sólo se trata de un “lavado rosa”, una estrategia de marketing.

En resumen, la relación entre el Estado y el activismo LGBTIQ+ sobre las condiciones de trabajo es más compleja que en otras áreas como la salud o la educación. Sobre las demandas laborales de los activistas el Estado actúa como empleador, pero también como regulador y mediador en el mercado de trabajo. Por eso, el activismo no sólo le reclama la producción de políticas inclusivas, sino que también lo interpela en su propio

funcionamiento cotidiano: en la contratación, en el trato, en el reconocimiento de identidades, en la jerarquización de áreas de diversidad y en la estabilidad laboral de las personas trans y no binarias.

Es por esto que las demandas por trabajo decente e inclusión laboral se inscriben en una trama más amplia de lucha por la redistribución y el reconocimiento. Las estrategias de incidencia del activismo, que van desde la denuncia pública hasta la gestión de programas, ponen en evidencia que el empleo es hoy un terreno clave de disputa política. En esa disputa, el Estado ocupa un lugar central, no sólo como garante formal de derechos, sino como actor concreto cuya práctica cotidiana puede reproducir o transformar las desigualdades que dicen querer eliminar.

Conclusión: activismo y Estado, ¿tiene límites esta relación?

Cuando pensamos en la relación entre el Estado y los activismos LGBTIQ+, partimos de una mirada crítica sobre el vínculo que establece este Estado capitalista con dichos movimientos. Consideramos que se trata de una relación compleja, atravesada por múltiples formas de opresión y explotación que configuran la dinámica de socialización dentro del sistema capitalista.

Se concibe al Estado como una relación social, pero la naturaleza relacional del Estado está especificada por su rasgo característico: la dominación (O'Donnell 2015). Esta dominación no es un atributo dado de manera natural, sino que debe ser construida y legitimada constantemente a través de dimensiones tanto materiales como simbólicas. Es decir, la política estatal necesita legitimarse socialmente. Dependiendo de la existencia y forma de organización que asuma el proceso, podemos pensar en términos de luchas o demandas sociales, y la concreción o materialización de dichos intereses en términos de conquistas. Este punto es esencial para comprender la relación que se establece con el activismo LGBTIQ+ y el Estado.

A partir de esto nos preguntamos: ¿tiene límites la estrategia de reclamar derechos al Estado? Esta pregunta resuena con una cita de Lohana Berkins, activista trans, que invita a profundizar en esta reflexión:

parece contradictorio pedir garantías a un Estado que es el primer violador de los derechos humanos [...] se debe establecer un piso mínimo de igualdad para luego comenzar a debatir qué términos otorgar a esa ciudadanía (Figari 2017: p. 4)

Berkins sostuvo que el Estado vaciaba de contenido todas las luchas del colectivo LGBTQ+, generando una cosmética de la *realpolitik*, más interesada en responder a lo políticamente correcto que en transformar de fondo las condiciones de vida del colectivo.

Todo eso demuestra que no vamos a avanzar mucho, que no hay una verdadera intencionalidad de cambio, sino que hay más bien un reacomodamiento de la *realpolitik* a lo políticamente correcto, para que no nos quedemos del todo fuera del mundo (Berkins 2013: pp. 91-96).

La recuperación del pensamiento de Berkins nos ayuda a complejizar el análisis: los derechos no se concretizan como tal si los individuos o grupos no pueden acceder a ellos. Argentina cuenta con leyes de avanzada en materia de sexualidad, muchas de ellas impulsadas históricamente por los feminismos locales (Ley de Educación Sexual Integral, Ley de Derechos Sexuales y Reproductivos, entre otras) y de diversidad sexogenérica (Matrimonio Igualitario, Ley de Identidad de Género). Sin embargo, ello no garantiza su efectiva legitimación ni aplicación homogénea en todo el territorio nacional. Al respecto, Rita Segato nos brinda claves analíticas para reflexionar sobre esta relación entre las organizaciones, el Estado y el porvenir. Esta autora sostiene que:

La lucha de los movimientos sociales inspirados en el proyecto de una 'política de la identidad' no alcanzará la radicalidad del 'pluralismo' que pretende afirmar a menos que los grupos insurgentes partan de una conciencia clara de la profundidad de su 'diferencia', es decir, de la propuesta de un mundo alternativo que guía su insurgencia (Segato 2007: p. 16).

El posicionamiento de Segato (2007) sostiene que la presión y la lucha de los movimientos sociales que reivindiquen las diferencias –sexogenéricas, en este caso– son esenciales para poder consolidar el camino hacia una ciudadanía plena. La relación Estado y activismo ha transitado por un proceso de avance en los marcos legislativos que ha tenido un fuerte impacto en la vida cotidiana de la población LGBTQ+. Esto puede entenderse a partir del concepto de ciudadanía sexual, que visibiliza una dimensión clave del vínculo entre determinados grupos sociales y el reconocimiento estatal: la identidad y las sexualidades en su diversidad (Cabral 2003).

Retomando a Cabral, nos preguntamos entonces: ¿cuáles son las vidas vivibles? ¿Cuáles son los cuerpos que importan para la democracia

y cuáles permanecen en sus márgenes? En un intento exploratorio de respuesta sobre los límites de reclamar derechos al Estado, creemos que el punto central es el de los propios límites estatales al reconocimiento de lo diverso, así como los tiempos –más lentos o dilatados– que requiere su asimilación por parte del sistema.

En un intento de aproximarnos a una posible respuesta, quizás exploratoria aún, acerca de los límites de reclamar derechos al Estado, creemos que el punto que se plantea aquí es el de los propios límites estatales al reconocimiento de lo diverso y/o los tiempos de asimilación del sistema. Lógicamente, sólo podemos considerar en este caso los países favorables a la tematización positiva de la diversidad en el espacio público. Pero aún así, en tanto el Estado plantee desde el vamos los límites del sujeto a ser reconocida, o sea, el marco y hasta dónde podrá hacerse la demanda, y con respecto a qué derechos, obtura la propia existencia del sujeto como otro diverso, incluso, la construcción del propio sujeto ahora “reconocida”.

En este sentido, no sólo la diversidad sexual y de género está siempre en jaque, sino también lo racial-étnico y, sobre todo, los movimientos que poseen el potencial de cuestionar las bases del sistema neoliberal: jubiladas, campesines, desocupades, profesionales de la salud y la educación, trabajadores del campo popular, ambientalistas, entre otros.

Con relación a esto nos remitimos a val flores: “El problema de erigir al estado como el único frente de acción posible es que traduce cualquier agenda de un movimiento social en un programa de inclusión que pueda asimilarse sin mucha dificultad, constituyéndose en un mecanismo de control sexual y político” (Dabhar & Mattio 2020: 274). Desde nuestro punto de vista, compartimos este posicionamiento, pero también creemos importante y necesario no conceptualizar al Estado solamente como un aparato de control y vigilancia, desconociendo el contexto histórico local. Compartiendo con Dabhar y Mattio (2020), en el caso del colectivo LGBTQ+, podemos afirmar que el Estado, con el ascenso del kirchnerismo, tuvo un rol activo en la conquista de leyes y políticas igualitarias. Esto no significa desconocer las importantes luchas políticas protagonizadas por este activismo en la historia reciente de nuestro país. Tampoco deseamos incurrir en una simplificación de las estrategias de lucha desplegadas por el colectivo LGBTQ+, ya que nunca existió un único campo de batalla.

Referencias bibliográficas

- Berkins, L. (2004). Eternamente atrapadas por el sexo. En Fernández, J., D'Uva, M. & Viturro, P. (comps.), *Cuerpos ineludibles. Un diálogo a partir de las sexualidades en América Latina*, 19-24. Buenos Aires: Ají de Pollo.
- Berkins, L. (2013). Los existenciaros trans. En Fernández, A. M. & Siqueira Peres, W. (eds.), *La diferencia desquiciada. Géneros y diversidades sexuales*, 91-96. Buenos Aires: Biblos.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa*. Barcelona: Paidós.
- Butler, J. (2006). Regulaciones de género. *La ventana*, 3 (23), 7-36.
- Cabral, M. (2003). Ciudadanía (trans) sexual. Proyecto "Sexualidades salud y derechos humanos en América Latina". Artículo sobre Tesis Premiada, IESSDEH Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de: <https://n9.cl/1l79vj>
- Cutuli, M. S. (2017). Antropología y Sexualidad: debates teóricos-metodológicos. Programa de asignatura correspondiente a la carrera de Ciencias Antropológicas de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado de <https://n9.cl/2xfwnu>
- Cutuli, M. S. (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades. *Revista de Antropología Social*. Recuperado de: <https://doi.org/10.5209/raso.81077>
- Eisinger, P. (1973). The Conditions of Protest Behavior in American Cities. *American Political Science Review*, 67 (1), 11-28.
- Dahbar, V. & Mattio, E. (2020). Una agenda de derechos, ¿qué agenda de afectos es? Entrevista con val flores. *Heterotopías. Revista del Área de Estudios Críticos del Discurso*. Recuperado de: <https://n9.cl/b8k8a>
- Dubet, F. (2021). *La época de las pasiones tristes*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Espíndola, E. & Jara, A. (2024). Experiencias LGBTQ+ en el acceso y la permanencia laboral. *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo, Nueva época*. Recuperado de: <https://n9.cl/aowwr>
- Figari, C. (2017). Consideraciones sobre el Movimiento LBGT en Argentina. *Boletín Onteaiken*, (24), 30-39.
- Fuster Pravato, L. (2018). *Procesos de ciudadanía. Algunas reflexiones en torno a constituirse en sujetas de derecho*. Actas de las IX Jornadas de Investigación en Antropología Social Santiago Wallace. Recuperado de: <https://n9.cl/fqxt0>
- Gemetro, F. (2011). Lesbianidades. Algunas coordenadas historiográficas para entender la construcción del lesbianismo en Argentina. En Gutiérrez, M. A. (comp), *Voces polifónicas. Itinerarios de los géneros y las sexualidades*, 91-117. Buenos Aires: Ediciones Godot.
- Hiller, R. (2013). El activismo de la diversidad sexual en Argentina. *Ciencia Hoy*, 23. Recuperado de <https://n9.cl/z48fzt>
- Millet, A. (2020). Cissexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado. Puntos suspensivos Ediciones, colección Justicia Epistémica. Trabajo Social Global – *Global Social Work*, 11, e21497
- Moreno, A. (2008). La invisibilidad como injusticia. Estrategias del movimiento de la diversidad sexual. En Pecheny, M. Figari, C. & Jones, D. (comps.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*, 217-243. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- O'Donnell, G. (2015). Estado, democratización y ciudadanía. En Chudnovosky, M. (comp.), *Capacidades estatales. Diez textos fundamentales*, 25-58. Argentina: CAF.
- Posso, J. L. & Furcia, A. L. (2016). El fantasma de la puta-peluquera: Género, trabajo y estilistas trans en Cali y San Andrés Isla, Colombia. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, (24), 172-214.
- Rubin, G. (1975). El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. *Nueva antropología*. Recuperado de <https://n9.cl/jbvroz>
- Serano, J. (2016). *Whipping Girl. A Transsexual Woman On Sexism And The Scapegoating Of Femininity*. Berkeley: Seal Press.
- Sebreli, J. J. (1997). Historia secreta de los homosexuales en Buenos Aires. En Sebreli, J. J., *Escritos sobre escritos, ciudades bajo ciudades*, 275-370. Buenos Aires: Sudamericana.
- Segato, R. L. (2007). *La nación y sus otros: raza, etnicidad y diversidad religiosa en tiempos de políticas de la identidad*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Entre el “respaldo” y las “deudas pendientes”. Trayectorias sobre diversidad sexogenérica y sindicalismo en la Argentina reciente

Solange Godoy ♦ Sofía Ríos ♦ Josefina Salvatierra

Introducción

Las organizaciones sindicales se han estructurado históricamente como espacios asociados a ciertos atributos y modelos tradicionales y/o hegemónicos en torno a la masculinidad hetero cis. Estas tendieron a consolidar formas de participación en varios sentidos excluyentes para otras identidades de género y orientaciones sexuales. Sin embargo, es posible encontrar una cara contrastante vinculada a experiencias LGTBIQ+ que erosionan –parcialmente y con modulaciones específicas según los diferentes ámbitos– dicha imagen y que muestran un aspecto menos conocido sobre el mundo sindical en la Argentina reciente.

En consonancia con el desarrollo de las agendas de investigación relacionadas con los estudios de género y feministas y, en particular, luego de las masivas movilizaciones de los años 2015 y 2016 (Ni Una Menos y Paro de Mujeres), se ha profundizado en el problema de la desigualdad de género y en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales (Arriaga & Medina 2018; Aspiazu 2019; Bonaccorsi & Carrario 2012; Goldman 2018; Goren 2021; Goren & Prieto 2021; Varela 2020). Así, el feminismo ha atravesado la vida de los sindicatos

produciendo cambios en los niveles de dirección; pero también las experiencias cotidianas de trabajadores y trabajadoras en sus propios lugares de trabajo (Goren 2021).

En los últimos años, se dio un proceso de creación de secretarías, oficinas, departamentos de la mujer, de género, de la igualdad, entre otras denominaciones que han variado y en las cuales gran parte de la militancia feminista comenzó a hacer pie dentro de los sindicatos (Natalucci 2018; Goldman 2018). Al igual que ocurrió en diferentes ámbitos, las cuestiones de género se fueron volviendo una causa militante entre el activismo (Blanco & Spataro 2019) que tuvo lugar, incluso, en ámbitos poco propicios para que esto ocurra, como los entornos laborales más masculinizados (Godoy 2022). Más recientemente se ha dado la incorporación del término “diversidad” a alguna de dichas estructuras o bien, se han creado espacios específicos para aquellas cuestiones directamente vinculadas a las personas LGTBIQ+.

Particularmente, en el marco de estas discusiones, hay estudios que sostienen que la perspectiva de género y del movimiento feminista en los gremios han sido importantes para lograr su revitalización en los años recientes (Estermann 2021). Cuando hablamos de revitalización sindical nos referimos a un conjunto de elementos que involucran una mayor cantidad de afiliados, cambio en su composición (como, por ejemplo, la representación de minorías), mejora en la capacidad de negociación y articulación con otros grupos o movimientos sociales, entre otras características (Frege & Kelly 2004).¹

Esta misma clave es retomada por uno de nuestros antecedentes más próximos que analiza la experiencia de la Secretaría de Géneros y Diversidad Sexual de ATE Capital a partir de una metodología cualitativa (Mazars 2024). La autora se pregunta cómo la militancia transfeminista y las demandas de la diversidad sexual instalaron nuevas demandas en la agenda sindical y desarrollaron repertorios innovadores de acción,

¹ El período de descomposición y fractura social, que tiene lugar a partir de la dictadura de 1976 (y que alcanza hasta la crisis del año 2001), se caracterizó por procesos de desindustrialización, desasalarización e informalidad, entre otros que se suman a la represión directa de la dictadura hacia sectores combativos del mundo laboral/sindical; este panorama reconfiguró el escenario previo en el cual los sindicatos habían constituido uno de los principales actores de la política argentina desde inicios del XX y fueron, además, uno de los factores más importantes de socialización para los trabajadores –cabe recordar, también, que Argentina fue uno de los países con tasas de sindicalización más alta del continente– (Merklen 2005). A partir del año 2003 se abre un período que ha dado lugar a cierta recomposición y que implicó debates académicos alrededor de la noción de revitalización y sus alcances (Azteni & Ghiliani 2008; Etchemendy & Collier 2008; Estermann 2021).

articulando lo sindical con los movimientos. Si bien las estrategias implementadas en el caso analizado logran ampliar la representación, modificar la estructura y generar nuevas formas de hacer política sindical, es decir, podrían ser clasificadas dentro de un proceso de revitalización sindical, la autora identifica la persistencia de desafíos, especialmente en la representación plena del colectivo LGTBIQ+ en las bases. Señala también el rol de la visibilidad *queer*, la construcción de vínculos afectivos y la reivindicación de políticas de inclusión y reparación en la configuración de nuevas formas de militancia. O, como dice una de las personas entrevistadas en dicho estudio (a la hora de pensar en un “Archivo de la Memoria LGBT Sindical”), “que estemos en los libros”.

Por tanto, a partir del desarrollo de la producción científica en cuanto a las mujeres y las demandas feministas en los sindicatos, identificamos una vacancia con relación a lo que ocurre con el problema de diversidad sexogenérica en Argentina, más allá de lo mencionado hasta aquí. Hemos observado que es poco lo que se conoce sobre la participación, las demandas y las acciones específicas (es decir, las políticas) en torno a aquella población en su especificidad en los gremios. Un estudio sobre la agenda LGTBIQ+ en sindicatos de España y Francia (Fisson 2023) señala que, en estos países, también es reciente el involucramiento con temas vinculados a la diversidad sexual. Resulta interesante notar que las políticas antidiscriminatorias habían sido consideradas como una agenda neoliberal que, en gran medida, fue abordada sin la participación de los sindicatos (de allí su tardío involucramiento). Los casos abordados en dicho estudio muestran puntos de contacto con los sindicatos argentinos examinados en nuestra investigación, tales como la participación de sindicalistas en la Marcha del Orgullo, que ubica a los sindicatos dentro de la comunidad LGTBIQ+ y reconfigura sus repertorios tradicionales, entre otras cuestiones que dan cuenta de cierta consolidación gradual de la defensa de derechos de la diversidad (Fisson 2023).

Algunos de los interrogantes que guían nuestro capítulo tienen que ver con: ¿Qué factores propiciaron la participación de las personas de la diversidad sexogenérica?, ¿cómo narran su vida en el sindicato? Es decir, ¿qué significados elaboran sobre esta experiencia y qué tipo de identificaciones construyen?, ¿cuáles son los principales obstáculos, tensiones y conflictos que aparecen?, ¿existen en los espacios de trabajo acciones para mejorar la inserción laboral de las personas LGTBIQ+?, ¿cuáles fueron los resultados?, ¿cómo responde el sindicato a las denuncias por discriminación?, ¿hay personas LGTBIQ+ en puestos directivos o con altos cargos?, ¿con quiénes construyen alianzas dentro y fuera del sindicato?

Metodología y trabajo de campo

En el marco del proyecto PICTO-Género Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad sexual y de género, retomamos un *corpus* integrado por doce entrevistas en profundidad. Además de una primera parte sobre aspectos sociodemográficos, éstas incluían bloques de preguntas sobre diversidad sexual y de género en el trabajo y en el sindicato, acciones para mejorar la inserción laboral de personas LGTBIQ+ y el nivel de involucramiento personal en lo referido a estos temas. En tanto que las entrevistas no habían sido pensadas en clave biográfica, resultó ser un dato revelador el hecho de que las personas tendieran a narrar su vida como un todo recurriendo a una mirada retrospectiva y reflexiva que parecía construir un relato biográfico.

A partir de contactos iniciales (de tipo personal de las autoras de este capítulo o de integrantes del proyecto más amplio), fue posible entrevistar a sindicalistas de diferentes puntos del país. Además del Área Metropolitana de Buenos Aires, incluimos testimonios de Santa Fe, Chaco, Salta y Río Negro. Si bien la muestra presenta una importante heterogeneidad en su composición, no sólo geográfica sino también en cuanto a las características de los propios sindicatos (tamaño y actividad que representan), esto nos ha permitido tener un panorama amplio sobre un tema escasamente explorado. No obstante, tenemos en cuenta los desafíos y recaudos que esta composición heterogénea implica para el momento del análisis. Las personas entrevistadas participan en gremios de actividades ocupacionales tales como telecomunicaciones, educación, salud, transporte, administración pública, entre otros. Allí detentan funciones institucionales, en escalas locales y/o nacionales, entre las cuales también aparece la participación en centrales sindicales, federaciones y/o intersindicales. La muestra incluye a informantes que se han definido como lesbiana (1), gay (3), trans (1 varón trans y 1 mujer trans) y no binarie (1), junto con cinco entrevistas que fueron respondidas por personas cis heterosexuales que tienen una activa participación en áreas de género de sus sindicatos.

En este capítulo nos proponemos problematizar qué tipo de cambios han atravesado los sindicatos en los años recientes en cuanto a la participación de las personas LGTBIQ+ (en las bases y/o estructura jerárquica por medio de cargos electivos) y la creación de espacios específicos sobre diversidad (que pueden tener diferentes grados de relevancia, como oficinas, áreas, secretarías). Ahora bien, nos interesa contribuir a una pregunta más amplia en torno a la reconfiguración de lógicas de política sindical que aportan al proceso de revitalización sindical. Con ese fin, y

atendiendo a criterios de federalismo y pluralidad en cuanto a las jerarquías sindicales ocupadas y en las identidades de género y orientaciones sexuales, hemos seleccionado tres trayectorias ejemplares para narrar, en términos biográficos, quiénes son, qué hacen y qué desafíos y proyecciones futuras enfrentan las personas LGTBIQ+ que han logrado acceder a ciertas instancias de participación formal en la estructura institucional de distintos sindicatos.² Este objetivo nos ha llevado a mencionar su nombre y apellido así como el sindicato en el que se desenvuelven previo acuerdo de estas personas entrevistadas (en lugar de recurrir al resguardo de esos datos, tal como se pautó para el resto de los casos).³ De esta manera, su experiencia puede integrarse a una historia y a una memoria social más amplia sobre el sindicalismo en Argentina. Ahora bien, ¿en qué sentido se trata de trayectorias ejemplares? Los tres relatos que estructuran este capítulo logran sintetizar de una manera clara y ordenada elementos que son rastreables en todas las entrevistas realizadas.

Como se muestra aquí, las personas describen una situación ambivalente en cuanto a la relación entre sindicatos y diversidad sexual. Quienes participaron en nuestro estudio tienden a dar cuenta de una fuerte identificación con su sindicato a la vez que describen una tensión que se produce alrededor de ésta y su identidad de género LGTBIQ+. Así, incluyen en sus relatos una idea de respaldo que perciben al ser parte de su gremio y un nivel alto de compromiso hacia éste; al mismo tiempo, refieren a “deudas pendientes”, retomando las palabras de un varón trans sindicalista (de la rama del transporte) en el contexto de la entrevista.

Una primera hipótesis general que plantea este estudio consiste en que, si bien la incorporación de temas asociados a las mujeres y, específicamente, a la violencia de género parece encontrar un terreno más fértil en el mundo sindical, con el tratamiento de cuestiones relativas a la población LGTBIQ+ el impulso reviste un ritmo más lento. Ahora bien, hay personas que se han identificado como parte de la diversidad sexogenérica y que ocupan algunas posiciones de poder dentro de sus gremios, tal como evidencian nuestras entrevistas; de manera que resultan

2 El estudio de las biografías en ciencias sociales permite conectar historias individuales con procesos sociales más amplios; dentro del abordaje de tipo interpretativo, no sólo nos interesa conocer diferentes hechos que acontecieron en la vida de las personas sino también la producción de sentido que tiene lugar en la situación dialógica que implica la entrevista (Arfuch 2010; Bertaux 2005; Meccia 2020).

3 Las entrevistas en las que se basa este escrito fueron realizadas en el año 2023; posteriormente, a fines de ampliar o contextualizar algunas cuestiones, mantuvimos nuevos contactos con estas personas.

un aporte al conocimiento sobre estas trayectorias sindicales menos canónicas así como a examinar, desde su perspectiva, las acciones y desafíos que enfrentan estas organizaciones.

**“Poder llegar” para una delegada en el noreste argentino:
Saida Aryana Lugo y el gremio ATSA (Resistencia, Chaco)**

Saida Aryana Lugo es una delegada gremial de la ciudad de Resistencia, tiene 40 años y atesora, no sólo para ella sino también para la historia de las personas LGTBIQ+ y del gremialismo argentino, una de las experiencias más innovadoras y pioneras. Como ella misma dice, Chaco es una provincia en varios sentidos conservadora; de allí que sea particularmente relevante conocer esta trayectoria de una mujer trans en el noreste del país. La Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina (ATSA) de Chaco es un gremio que integra una federación (FATSA). A nivel nacional, representa a casi 200.000 personas que se desempeñan en el rubro de la salud en clínicas y sanatorios privados.⁴ Saida trabaja desde hace dos décadas como enfermera en una clínica neuropsiquiátrica. Es una trabajadora formal, es decir, goza de los derechos laborales que corresponden a su actividad.

En su espacio de trabajo ella es la única persona trans. Sin embargo, también hay “chicos gays y chicas lesbianas” que se emplean como enfermeros/as, mucamas, acompañantes terapéuticos, entre otros. Los mayores desafíos que tuvo que enfrentar se relacionaban con encargados de sector, es decir, empleados de autoridad intermedia: los “choques” o “conflictos”⁵ tenían que ver con el hecho de que su identidad de género no fuese respetada en el marco de, por ejemplo, las conversaciones que se daban en el ámbito del trabajo. Esto tenía especial impacto cuando ocurría delante de pacientes de la clínica.

Ahora bien, ante esos episodios conflictivos la patronal tendió a “corregirlos” y avalar el respeto por la identidad de género de Saida. Como puede verse, además de la posición de la empresa (que en este caso puntual fue favorable), es sin dudas fundamental poner atención a la dinámica de las interacciones cotidianas que se dan entre pares o entre el personal y sus encargados/as de autoridad intermedia. En este punto, ella relata que, a partir de la Ley de Identidad de Género (Ley 26743 de 2012), tuvieron que modificar sus conductas “ya sea a gusto o no” porque “no les queda otra”.

4 Fuente: <https://n9.cl/xgyohz>

5 El uso de comillas corresponde a expresiones como fueron dichas en el contexto de la entrevista.

Por tanto, a pesar de la distancia que puede haber entre marcos legales y prácticas concretas, aquí puede verse un peso que desde el punto de vista de Saida es importante: se trata de un derecho que “debe” respetarse en el ámbito de las relaciones formales de trabajo y que parece implicar una fuente de empoderamiento.

En el momento en el que fue entrevistada, ella llevaba casi dos años desenvolviéndose en un nuevo rol. “Hoy formo parte del equipo de delegados y delegadas y, de a poquito, fui incursionando en la parte de los gremios. Tengo mi papá que fue gremialista, o sea viene de cuna también”, dijo. Como se desprende de las palabras de Saida, ella ubica su propia participación sindical en un árbol genealógico más amplio. En ese sentido, resulta notable advertir un elemento presente en estudios previos sobre sindicalistas varones y mujeres cis, la importancia de las relaciones familiares en el marco de la presentación de sí y de la construcción de una identificación en torno a la actividad en el gremio (Galimberti 2019; Godoy 2023; Lazar 2019).

Su padre se desempeñó como Secretario Adjunto en el sindicato SINTRAPEGAS de Chaco, órgano de representación de trabajadores del petróleo y gas privado. Ella recuerda que desde que tenía 6 años la llevaba al sindicato e, incluso, la invitaba a los viajes por diferentes provincias que realizaba como parte de sus responsabilidades gremiales. Pero para esta sindicalista también su madre ocupa un papel significativo en su relato; ella era una mujer que se dedicó a ser ama de casa, aunque también, como era modista, realizaba trabajos de costura. La recuerda como una persona muy optimista. Saida es la hija menor, tiene una hermana (Sandra) y un hermano (Juan). Para ella, hacer referencia a su hogar de origen es importante porque “fueron un pilar, jamás me dieron la espalda, sin mi familia no hubiese llegado a nada”. Su padre y su madre fallecieron, pero, actualmente, con Sandra y Juan (y sus sobrinos) mantienen un vínculo cercano de unión y afecto.

El papel de los vínculos familiares de Saida resulta un dato relevante para comprender su trayectoria de vida. A diferencia de lo que sucede con muchas personas trans, para ella la familia fue un lugar de cobijo y amor, lo cual confirma cuán condicionantes son estos vínculos frente a vulnerabilidades y desigualdades que afectan a este grupo.⁶ Así como la vida sindical es algo que tiene en común con su padre, podría decirse que de cierto modo también otra de las actividades que realiza se conecta con

6 Como sostiene Álvarez Broz (2018), para muchas personas travestis y transexuales, asumir su identidad de género acarrea problemas y consecuencias en el ámbito familiar que las conducen a abandonar su hogar a una edad muy temprana.

la historia de su madre modista. Actualmente, Saida forma parte de una iniciativa del diseñador de moda chaqueño Eduardo Sanova, quien lleva adelante el proyecto “Heroínas Trans”.⁷

Volviendo a su actual tarea en ATSA, cabe preguntarse en qué consiste este rol de delegada. De acuerdo con sus propias palabras, se basa en apoyar el cumplimiento de derechos laborales en los lugares de trabajo, lidiar con alguna sanción injusta, entre otras cuestiones que le vienen a plantear. En forma constante se realizan capacitaciones sobre Ley Micaela⁸ y sobre temas que tienen que ver con diversidad: “hoy me tienen a mí y tratamos de ir viendo cómo podemos hacer diferentes actividades para que no sea únicamente el sindicato de acá, sino que sea en conjunto con la CGT”. Resulta interesante notar que ella destaca que “se hizo mucho hincapié en el personal masculino, para que le pierdan el miedo y participaron [en esas actividades de capacitación] gremios de la construcción, corredores privados, comercio, muchísima gente”. La larga y relevante tradición del sindicalismo argentino en cuanto a la relación trabajo y educación puede ser considerada como un terreno fecundo para la incorporación de estos nuevos temas que constituyen un desafío para las organizaciones sindicales.⁹

En cuanto a la participación de las personas LGTBIQ+ del sindicato, ella señala que, si bien no conoce a más personas trans en su región, sí hay algunas personas gays y lesbianas que, “no son muchos, pero hay”. Su gremio cuenta con una Secretaría de la Mujer, de Diversidad e Igualdad de Posibilidades que “empezó como la secretaria de la mujer primeramente y, hace un tiempito, se cambió”. Ahora bien, destaca que ATSA Chaco ofrece capacitaciones en temas de salud (en enfermería y radiología, por ejemplo, así como también formaciones para desenvolverse en cuidados domiciliarios o como mucamas en el ámbito sanitario). Aunque no parecen ser directamente pensadas para personas de la diversidad sexogenérica, sí pueden devenir en una política que mejore las credenciales educativas de las personas que pertenecen a grupos históricamente vulnerados, tal como el caso de capacitaciones que brindan a integrantes de pueblos originarios de la región (un asunto en el que también vienen trabajando).

Como parte de una mirada más amplia (y retrospectiva) sobre su trayectoria y sobre las transformaciones que se dieron en los últimos años, Saida sostiene: “siempre digo, estamos en Chaco, falta mucho” y que cuando hay

7 Sobre el diseñador Sanova consultar <https://n9.cl/nuelw7>

8 Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los Tres Poderes del Estado (Ley N° 27499/2018). Algunos sindicatos han comenzado a trabajar específicamente en un programa llamado “Micaela Sindical”.

9 Sobre la relación educación y trabajo, véase Ayuso (2017), entre otros.

aniversarios de la Ley de Identidad de Género, ella suele ser entrevistada por medios locales porque fue “la primera enfermera trans del noreste que me recibí de enfermera universitaria, me encantaría que fueran más las chicas que pudieran ingresar a una institución privada”. Pero también es consciente de que “cuesta un montón que los empresarios contraten personas trans”. Para ella, un aspecto importante es el acceso a empleos registrados: “se avanzó y se abrió un poquito más las puertas, pero falta un montón en cuestiones del cupo laboral, ya sea tanto provincial como en lo privado”.

Saida es enfática sobre la importancia de que los grupos de delegadxs recorran las empresas haciendo hincapié en la inclusión de personas del LGTBIQ+. Esto último reviste un papel fundamental del sindicato para propiciar más y mejores condiciones en los lugares de trabajo si se tiene en cuenta la capilaridad con la que funcionan los cuerpos de delegadxs; de allí su rol altamente estratégico. Respecto de su propia experiencia, identifica que ahora el desafío es aportar desde este rol, que es relativamente reciente. Tal como relató, su idea es:

Ir trabajando en mí misma, sabiendo todas las leyes, los convenios colectivos e ir puliéndome yo y poder llegar también, no te digo a un puesto jerárquico, pero por lo menos a formar parte de una comisión directiva donde me dé más pie a mí para poder seguir trayendo gente o capacitando gente. Siempre me gustó la capacitación, enseñar y esas cosas... De a poquito, me tengo que ir puliendo yo primero, para poder brindar lo mejor para el afuera. Ojalá Dios quiera que el día de mañana llegue, sí me encantaría. Y creo que tenemos el derecho y todas las oportunidades para ocupar [otros puestos] también.

Saida es una persona con una larga experiencia laboral y con una profunda capacitación en temas vinculados a la salud. En un inicio, comenzó con un curso de promotora de salud, luego realizó un curso de acompañante terapéutico y, en ese momento, “me enganché” con enfermería, lo cual la llevó a seguir la formación universitaria para obtener el título de enfermera universitaria. Más adelante, obtuvo un posgrado en Medicina Legal y Actividad Pericial y, también, realizó una formación de Auxiliar Perito Forense. Como puede verse en la cita precedente, seguir “trabajando en [sí] misma”,¹⁰ formarse y formar gente son asuntos importantes para ella. Ese punto, que conecta trabajo-educación-sindicato, es parte

10 “Trabajando en mí misma” es un término que, al mismo tiempo, parece cobijar diferentes capas de sentido elocuentes y sugestivas: por un lado, en relación a aspectos subjetivos (auto-valoración, ganar mayor confianza); por otro, a aspectos objetivos (adquirir herramientas de formación, mayor tiempo de experiencia en su rol).

del modo en el que se proyecta a futuro y, así, “poder llegar” a otros espacios relevantes. La formación parece ser para ella una fuente de poder importante para alcanzar nuevos desafíos no sólo en lo que se refiere a su propia trayectoria, sino también para abrir caminos para otras personas trans y de la diversidad en general.

FIGURA 1: Saida A. Lugo en oficinas de su sindicato.



Fuente: ATSA Chaco.

**“No hay otra cosa mejor que hacer que seguir militando”:
Silvana Franco, una multi-dirigenta sindical (ADAI, CABA)**

Con gran predisposición para hacernos espacio en medio de una agenda de numerosas responsabilidades, Silvana Franco nos recibió para conversar sobre su sindicato, ADAI: Asociación Docentes Artistas Investigadores de la Universidad Nacional de las Artes, donde se desempeña como Secretaria General. Este rol no es el único que desempeña en el sindicalismo. También es Secretaria de Cultura de CONADU¹¹ y Secretaria de Ambiente de la CTA.¹² Gestora académica, docente de arte y literatura, militante peronista, lesbiana y sindicalista, son algunas de las categorías con las cuales se identifica.

11 Es una de las tres Federaciones Nacionales de Docentes Universitarios. Congrega a más del 45% de los docentes e investigadores de la Argentina, agrupando a 34 asociaciones de base.

12 La Central de los Trabajadores de la Argentina es una central sindical de afiliación directa (trabajadorxs se asocian a la central independientemente de su sindicato) fundada en 1991. Si bien en el año 2010 la organización se fragmentó, actualmente las dirigencias de la CTA Autónoma y la CTA de los trabajadores/as comenzaron un proceso de reunificación.

Silvana vive en la Ciudad de Buenos Aires, lugar en el que también nació. Pero durante años vivió en Lanús, sur del Gran Buenos Aires, donde se encontraba su casa “materna/paterna”. En el momento en el que fue entrevistada, tenía 58 años. El trabajo gremial llegó a su vida como parte de compromisos políticos más amplios que comenzó a asumir desde que era estudiante universitaria al sentir y dimensionar su pertenencia a la clase trabajadora, habitando espacios como las universidades que, según su parecer, aún siguen teniendo rasgos elitistas. El sistema universitario comenzó a ser pensado por Silvana no solo para “ir y llevarse un título sino para tratar de ocupar lugares políticos” a través de políticas educativas concretas.

En sus propias palabras, la irrupción del kirchnerismo fue fundamental en su camino político en el sentido de una renovación de ese deseo de hacer política, de convencer, de enamorarse de proyectos y tratar de llevarlos adelante en todos los territorios donde la militancia estuviera. En este contexto político también los sindicatos pudieron desprenderse del trabajo centrado únicamente en cuestiones salariales, lo que permitió la emergencia de espacios como las intersindicales. Allí fue posible ampliar el universo de intereses e incumbencias de la política sindical hacia, por ejemplo, las políticas de género y de diversidad sexual, de cultura, entre otras. Así también el marco de unión entre sindicatos habilitó relaciones transversales y en las bases que devino en una experiencia enriquecedora. En particular, la Intersindical de Diversidad surgió durante el segundo mandato presidencial de Cristina Fernández de Kirchner (2011-2015) cuando el Ministerio de Trabajo habilitó un área específica y comenzó a desarrollar una política en relación con el tema de la diversidad dentro de los sindicatos. Fue allí cuando muchxs referentes del sindicalismo y la militancia LGBTQ+, como Silvana, comenzaron a conocerse entre sí, a formarse y a consolidar iniciativas para la formación de áreas de Género y Diversidad.

Silvana se autoidentifica públicamente como lesbiana. Señala que el ambiente universitario de las artes es un espacio donde cada vez más personas pueden vivir y hablar libremente sobre sus orientaciones sexuales e identidades de género, sobre todo a partir del impulso de estudiantes de las nuevas generaciones y por el hecho de que existió recientemente una política institucional para la creación de Secretarías de Género y Diversidad. Con respecto a sus compañerxs de trabajo en la docencia y la gestión universitaria, señala que en los últimos años identificó numerosos casos en los que las personas salen del *closet* o hacen cambios de identidad de género y lo viven abiertamente en su espacio laboral, incluso ocupando cargos de mayor jerarquía. Como parte de estas políticas universitarias, Silvana destaca numerosos avances y fortalezas institucionales tales como

que universidades como la Universidad Nacional de las Artes (en adelante, UNA) sean de las primeras en lograr el reconocimiento de la modificación de los títulos con el nombre de la persona tal como se autopercebe.

Ahora bien, abordando de lleno su experiencia reciente en el sindicalismo docente universitario, Silvana nos cuenta que forma parte de un espacio político elegido como conducción en 2022 en el gremio ADAI. Una de las acciones institucionales desarrolladas fue poner en pie la Secretaría de Derechos Humanos y Género. Esta, aún, no tiene el nombre “de Diversidad”, lamenta Silvana. Anteriormente, y como antesala de la Secretaría, existió una Comisión de Género y Diversidad integrada por varias compañeras mujeres de la Mesa Ejecutiva de la gestión pasada y también de la nueva. Sin embargo, el estatus de “Secretaría” de Género y Diversidad no fue viable bajo la entonces administración, ya que no les “daba la fuerza y la escala del gremio”.

Incluso reflexionando en relación con estas limitaciones a las que se enfrentan en tanto gremio integrado por pocas personas, destaca que hay una apuesta para que su incidencia no se limite a la paritaria salarial, sino a que se debatan temas de salud, género y derechos humanos. Para ello, es fundamental que se generen espacios de conmemoración (de efemérides como el 8 de marzo, Paro Internacional de Mujeres, el 3 de Junio, Ni Una Menos, entre otras) información, formación y discusión política para lxs afiliadxs, que se escuche sus demandas y discusiones y pueda canalizarlas hacia espacios de decisiones y negociaciones como el Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Educación. Este es el caso que Silvana relata con respecto a la formación en Ley Micaela para los docentes de las universidades. A partir de las múltiples participaciones en espacios sindicales, federaciones y centrales tales como las intersindicales de género, o un programa de capacitación de multiplicación de las políticas de género que desde la CTA y CONADU se trabajó en la implementación efectiva de la Ley Micaela dentro de las universidades, relevando los desarrollos que hay al respecto en las casas de estudios.

Para Silvana, todo esto tiene que ver con que, paulatinamente, los debates sobre género y diversidad se van haciendo carne y siendo una necesidad en la agenda gremial. Esto no siempre se da sin contramarchas. A veces, es un poco forzado, pero, en su opinión es “la coyuntura que te va llevando”. El sindicalismo, para ella, es un ambiente donde compañeros admiten “sí, yo soy machista, pero bueno, me doy cuenta de mi machismo y tengo que trabajar con eso, voy a ver cómo hacemos”. Es allí cuando Silvana insiste en “estar permanentemente” recordando determinadas necesidades o compromisos con la causa que éstos deben asumir.

Como parte de aquello que aún falta, tanto en las políticas universitarias como en las políticas gremiales, Silvana identifica rápidamente una deuda pendiente: “no te puedo decir que se esté cumpliendo con el cupo laboral trans”. Recuerda con detalle una situación puntual en la CTA, cuando ante la jubilación de un empleado, la Secretaria de Género intentó “empezar a abrir la puerta con el tema del cupo laboral trans [CLTT¹³]”. Silvana fue consultada en tanto participante de las Intersindicales de Diversidad para identificar algún perfil de persona trans que estuviera interesada en el trabajo como portex del sindicato. A través de Alba Rueda¹⁴ recibió un *curriculum* breve de una mujer trans que necesitaba el trabajo.

Nos dijeron “es preferible que sea un varón porque es el turno de la noche” y nos quedamos pensando. [...] Empezó a hacernos ruido, entonces dijimos que sea un compañero o compañera trans que necesite el laburo, que pueda y que tenga las aptitudes para hacerlo. Así que miré ese curriculum brevísimo y hubo algo que me pareció adorable, que decía [...] “Idiomas: castellano y quechua fluido”. Y a mí me pareció como una manifestación, por un lado, de identidad, sinceridad [...] Se lo mandé inmediatamente a la gente de CONADU parte de [la] administración que le iba a hacer la entrevista y le dije “no sé, me da un buen palpito” y hoy está trabajando la compañera. Me parece que esas cositas son pequeñas gotitas en el mar de lo que parece a veces la imposibilidad, pero que está bien, que se están haciendo, se están llevando adelante.

Para Silvana, esta “pequeña anécdota”, que es individual, tendría que realizarse a mayores escalas, como una política para que las supuestas minorías empiecen a ensancharse, incluso “más allá de mi dirección, elección, o auto percepción sexual”. En este sentido, le parece necesario un relevamiento relacionado con el cupo laboral trans para saber cuántos y cuántas compañeros y compañeras trabajan en el sistema universitario. Silvana se interroga por el supuesto progresismo de las universidades frente a la pregunta sobre cómo incorporar el CLTT a este ámbito. Considera, además, las controversias y dificultades que podría conllevar una eventual implementación del CLTT en el ingreso a la carrera docente, que requiere necesariamente concursos y especialidad en un área o disciplina.

13 Ley de Cupo Laboral Travesti Trans (en adelante CLTT), n° 27636/2021, establece que el 1% de la totalidad del personal del Estado nacional (incluyendo los tres poderes, Ministerios Públicos, organismos descentralizados o autárquicos, entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado) debe ser ocupado con personas travestis, transexuales y transgénero.

14 Activista trans y política argentina. Defensora de los DDHH de LGBTIQ+ desde el Sur Global. Ex subsecretaria de Políticas de Diversidad de Argentina (2020-2022).

Su propuesta frente a esto parte de considerar cómo viabilizar el CLTT en el área no docente y docente y, fundamentalmente, de reconocer cuántas personas trans se encuentran trabajando en las universidades: ¿cómo se logró su incorporación? ¿son docentes, no docentes? ¿transicionaron antes o después de incorporarse? ¿hay algún plan programático para implementar el CLTT en cada casa de estudios? ¿en qué consiste? Sugiere iniciativas como congresos, encuentros, jornadas con todas estas personas y la posibilidad de sistematizar las prácticas. Para Silvana esto es fundamental para contar con herramientas e información que permitan defender lo conquistado, para recordar las genealogías de esas luchas del movimiento LGTBIQ+ y visualizar que “esas minorías” no son tan pequeñas, ni comienzan de cero: Ley de Matrimonio Igualitario, Ley de Identidad de Género, Ley de Cupo Laboral Travesti Trans, son algunos de los hitos y conquistas que, en este sentido, ella enumera.

En 2023 Silvana se alertaba por el crecimiento de los discursos de derecha en combinación con la delicada situación económica del momento que dejaba a los sindicatos nuevamente “atados a la batalla salarial”. Estos factores, según ella, desplazaban todo “ese otro trabajo” que pasaba a quedar fuera de las prioridades ya que solo es posible abordar la emergencia. Sin embargo, la amplia trayectoria y formación de Silvana también le permiten hacer suyas las palabras del filósofo e historiador Giambattista Vico, quien hablaba del avance no lineal de la historia. Aunque parezca que “la cosa vuelva para atrás”, nunca es igual porque se vuelve sobre ese terreno que ya se transitó; la huella es más profunda por esa pisada anterior.

FIGURA 2: Silvana Franco, a la izquierda, con cartel *Ni una trabajadora menos*.



Foto: Indómita

“Necesitábamos una renovación verdadera”. Francisco Fraile, sindicalista en SADOP (Rosario, Santa Fe)

Luis Palacios es una localidad del departamento de San Lorenzo, a solo 37 km de la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe. Allí vive Francisco, de 56 años, docente de escuelas secundarias privadas. Estas instituciones se encuentran bajo las mismas reglamentaciones y leyes que el resto de los establecimientos escolares del país, con la única diferencia que, como es una empresa del sector privado, tienen un patrón. Esto implica que, por ejemplo, para la elección del cuerpo docente, lejos de regirse según concursos libres, la decisión es tomada por lxs dueñxs de la escuela y/o un cura (cuando se trata de establecimientos confesionales). No es casual que en este proceso entren en su mayoría mujeres u hombres heterosexuales cis. “Yo siempre digo que a mi me costó todo el doble, porque tenía que demostrar que además de puto era buen maestro”,¹⁵ relata Francisco al referirse a los tratos con las autoridades escolares.

Si la selección de docentes y el balance de su trabajo por parte del cuerpo directivo de la escuela va más allá de su labor pedagógica, la identidad de género y orientación sexual es un factor de tensión: a lxs maestrxs LGTBIQ+ se les pregunta cuestiones del tipo “¿y vos con quién vivís?”, con la intención de develar su orientación sexual que puede dificultar el acceso a cargos de mayor jerarquía e, incluso, en ocasiones puede poner en riesgo la permanencia en su trabajo. Son objeto de vigilancia y sospecha, donde, como dice Francisco, se los juzga con otra vara más rigurosa que a docentes heterosexuales cis. Esto da por hecho que hay una relación lineal entre la identidad de género y orientación sexual y el desempeño laboral. Hay también un cuestionamiento en torno a si es “lo más conveniente” que docentxs LGTBIQ+ trabajen con infancias, por el hecho de brindar “un mal ejemplo”, es decir, un modelo de referencia no hetero cis normativa. Incluso también se generan sospechas en torno a la posibilidad de que, por causa de su identidad de género y/o orientación sexual, puedan producirse situaciones de abuso. Estos puntos muchas veces traen como consecuencia tener que ponerse el “disfraz del maestro

15 Este punto se contacta con los hallazgos de Brailovsky (2006) en su estudio sobre docentes varones de nivel inicial y la relación entre género y trabajo en este ámbito. El autor señala que, ante la *sospecha* que produce su situación, estos varones que se desempeñan en una actividad típicamente femenina deben construir y sostener un lugar legítimo para el ejercicio de su profesión. Para ello, construyen un proyecto específico de masculinidad ubicado ni tan cerca de la masculinidad hegemónica ni tan lejos como para ser devaluados como “modelos de rol” masculino.

ejemplar” que implica, entre otras cosas, construir una fachada de soltería y una vida privada en secreto: “Conocí muchos casos, preceptores por ejemplo que al enterarse la patronal o los curas que era gay planteaban un cambio de tarea para que no estuviera frente a los niños, y estuviera en trabajos administrativos”.

Francisco es santafesino, maestro, varón gay y, desde el 2019, es el secretario de Cultura y DDHH en el Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP) de la ciudad santafesina de Rosario. Hace unos años, planteó e insistió en SADOP sobre la necesidad de varixs docentxs de contar con un respaldo legal para que la identidad de género no pueda usarse como excusa, directa o indirectamente, para desvalorizar, dificultar y/o despedir a ningún/a colega. La respuesta del sindicato fue afirmativa. Así, se decidió brindar cierta seguridad para que lxs maestrxs, que lo eligieran y quisieran, puedan ser visibles en sus espacios de trabajo. En palabras de Francisco, “no es que antes no existieran los putos y tortas en las escuelas, sino que no se organizaban para ser visibles porque no había un lugar dónde hacerlo”. A su vez, el sindicato prioriza y respeta la elección de cada unx, entendiendo que hay muchxs que, aún con el respaldo que brindan, optan por no visibilizarse. En específico, la Secretaría de Cultura y DDHH busca poner a disposición todas las herramientas que tengan para recibir cualquier tipo de reclamo y acompañar el proceso que cada docente LGTBIQ+ considere y elija para sí. En concreto, la búsqueda tiene que ver con una idea de “trabajadorxs libres”. Así, no sólo se abrió un espacio novedoso que lxs respalda, sino también un posible lugar de interpelación, organización y militancia, donde el sindicato asume y visibiliza la lucha LGTBIQ+.

La Secretaría asume no solo la defensa de sus docentes, sino también la difusión de la Educación Sexual Integral (ESI) y de la Ley Micaela, el despliegue de distintas actividades en torno a la visibilización y respeto de la Diversidad, el festejo del día y el mes del Orgullo, la discusión del protocolo interno del sindicato contra la violencia y discriminación, entre otras. A su vez, no lleva a cabo únicamente actividades e iniciativas exclusivamente para las personas LGTBIQ+, sino que también organiza un instituto de formación docente abierto a cualquiera que quiera aprender y formarse. Pero siempre con la mirada de la diversidad sexogenérica presente. Asimismo, hay un trabajo conjunto y en diálogo permanente con la Secretaría de Género de mayor antigüedad y abocada en específico a las mujeres trabajadoras. Francisco señala la diferencia entre ambas Secretarías, ya que afrontan y trabajan con realidades y problemas distintos:

Yo siempre les dije [que] necesitaban un puto en el área de diversidad porque no puede ser que una mujer, más allá de toda la buena voluntad, no va a escuchar con las mismas orejas que uno de nosotros. [...] Apoyo el área de género, el problema de la mujer, pero yo no voy a estar en todas las escuchas porque hay cosas que las mujeres tienen que hablar entre ustedes. Yo soy varón, gay, pero así mismo ustedes necesitan ser escuchadas de otra forma, con oreja de mujer.

Estos avances son acompañados por una red intersindical que empieza a tejerse. Francisco, como Secretario de Cultura y DDHH, asiste a distintas reuniones, congresos y eventos con otros sindicatos de la provincia y del país. En ellos cuenta el rol y las nuevas tareas dirigidas a las personas LGTBIQ+, frente a sindicatos que, en su mayoría, no tenían mucho trabajo realizado ni se habían consolidado en materia de género, y si lo tenían estaba enfocada más bien en los derechos de las mujeres trabajadoras. A su vez, los sindicatos tienen contacto con las distintas instituciones estatales, desde ministerios hasta los congresos provinciales y nacionales, con los cuales estas secretarías abocadas a los derechos de la diversidad sexogenérica y las mujeres iniciaron un diálogo de trabajo y acción conjunta. En este sentido, hablar de estos temas en el mundo laboral no implica sólo abrir espacios y posibilidades para este grupo en particular, sino también aportar a la transformación en los sindicatos y el Estado mismo, asignándoles nuevas problemáticas y horizontes de intervención.

La lucha no es solo hacia afuera del sindicato, sino también hacia adentro. En el relato de Francisco hay escenas que van desde burlas y chistes discriminatorios hacia las personas LGTBIQ+ realizados por sus compañerxs, hasta tratos y gestos al relacionarse que marcan una diferencia entre “ellxs y nosotrxs”, principalmente entre sus pares cis heterosexuales.

Uno de mis compañeros, para saludarme, nunca logró darme un beso o un abrazo, sino que estiraba la mano y ponía el brazo rígido. No me permitía a mi tampoco acercarme a él. [...] “Al puto no lo saludo con un beso, a ver si piensan mal de mí”.

Francisco cuenta que, en un principio, cuando él ingresó al sindicato, eran más frecuentes los distintos tipos de discriminaciones, más y menos sutiles, por parte de sus compañeros. Con el paso del tiempo, fueron disminuyendo y la agenda LGTBIQ+ también fue tomando un lugar de mayor respeto y escucha dentro del sindicato. Nuestro entrevistado plantea que,

aunque existen leyes que lxs respalden, el sindicato que lxs acompañe y la escuela que lxs escuche de manera algo más receptiva, la lucha por asegurar y empujar la vigencia de los derechos de la diversidad sexogenérica debe ser constante. A pesar de los avances, todavía hay varias deudas pendientes tanto dentro como fuera de los sindicatos.

Un ejemplo de la lucha hacia el interior de los sindicatos se refleja en la visibilización de las identidades de género y orientación sexual en cargos de dirigencia. En este sentido, Francisco destaca un aspecto particular propio de la historicidad del sindicalismo que tiene que ver con haber sido ocupado en su mayoría por hombres cis heterosexuales que se ajustaban a un modelo específico de masculinidad.¹⁶ Así, el desafío es introducir al mundo sindical no sólo nuevos temas en la agenda, sino también nuevos géneros, orientaciones sexuales, identidades y corporalidades, que traen consigo formas novedosas de hacer, sentir y pensar los derechos laborales y la política sindical.

Tenemos que formar nuevos cuerpos sindicales con otra cabeza. [...] Necesitábamos una renovación verdadera porque 30 años en un sindicato es mucho tiempo. Para un montón de cosas, no solamente Ley Micaela y protocolo de género, hay otras decisiones que se tomaban que eran de la vieja política, del viejo sindicato.

Respecto a las luchas hacia afuera, un ejemplo es lo acontecido con la ESI. En palabras de Francisco:

Qué importante es poder agruparse y buscar el respaldo legal, que lo tenemos y que necesitás mostrarlo todo el tiempo porque no se terminó. Con una ley no se terminó. Es lo que nos pasa con la ESI, 17 años de la ley que no está implementada y que por esa no implementación se fue renovando y se fue ajustando y se fue cambiando, sin perder el origen, sin perder el motivo. Pero que igualmente al día de hoy no está implementada.

Como puede verse, las conquistas alcanzadas aparecen en los relatos como inacabadas en el sentido de que, a pesar de que algunas de ellas se han cristalizado en normativas (una ley nacional, en el caso de lo mencionado en el testimonio), siguen siendo un horizonte todavía abierto. En

¹⁶ La imagen de muchos sindicatos se construyó en base a la una idea de compromiso asociado a cualidades de hombría y virilidad consideradas propias del universo masculino (Scheinman 2015) y que, además, encontraban en representaciones de la robustez, fuerza física y valentía un símbolo de poder (Godoy 2022).

términos más amplios, lo relatado hasta aquí muestra cómo las personas LGBTQ+ insisten y se apropian del mundo sindical. En ese camino (con sus obstáculos y tensiones), también lo transforman.

FIGURA 3: Francisco Fraile en una movilización junto a su gremio, SADOP Rosario.



Foto: gentileza Francisco Fraile

Conclusiones

El sindicalismo ha constituido uno de los temas clásicos para diferentes disciplinas en el campo de las ciencias sociales. Sin embargo, para esa tradición todavía hay algunas omisiones a la hora de poner en valor la acción de colectivos y de personas hasta hace poco relegadas de esta narrativa. El presente capítulo buscó contribuir a la rica historia del sindicalismo argentino desde una perspectiva alternativa: la diversidad sexogenérica. Si bien aquí se ha recorrido algunos temas novedosos y desafiantes para las agendas de estas organizaciones (que han comenzado a captar el interés por parte de otros estudios académicos), nuestro objetivo se centró, especialmente, en el papel de tres sindicalistas LGBTQ+ de lugares diferentes del país. Nos propusimos abordar de forma integral sus acciones y sus trayectorias, así como el modo en el que construyen significados sobre su vida y sus desafíos.

Buscamos representar identidades sexogenéricas diferentes, de allí que nos hayamos basado en la trayectoria de una mujer trans, de una mujer lesbiana y de un varón gay. Al mismo tiempo, decidimos mostrar casos de geografías variadas, haciendo justicia a uno de los aspectos más

valiosos y característicos del proyecto más amplio que integra este estudio, que tiene que ver con el abordaje nacional; la ciudad capital chaqueña de Resistencia, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la ciudad santafecina de Rosario son las espacialidades en las que se mueven las personas que protagonizan este capítulo. Por último, buscamos dar cuenta de niveles de jerarquía que abarcan a una delegada de base, una secretaria general y un secretario de cultura y DDHH.

Estas trayectorias hablan de diversos y complejos aspectos en dos direcciones: una a nivel de los espacios de trabajo y otra, a un nivel de las estructuras institucionales sindicales en diferentes escalas. Dan lugar a reconstruir las condiciones de posibilidad que habilitaron un proceso de revitalización sindical vía articulación con el movimiento feminista y con el movimiento LGBTIQ+. En varios pasajes de estas trayectorias encontramos lazos y alianzas estratégicas, al nivel de federaciones, centrales e intersindicales, muchas veces encarnadas en figuras de dirigentes, tales como Silvana Franco. En un camino signado por hitos y conquistas sociales como la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario, la Ley de Identidad de Género y/o el primer Ni Una Menos, se fue gestando un proceso de vinculación con formas de participación más bien movimentistas que se observan, por ejemplo, en la creciente adherencia que algunos sindicatos comienzan a tener en eventos como la Marcha del Orgullo.

A su vez, la relevancia que los sindicatos otorgan a generar actividades de capacitación de diferente tipo resulta una vía de entrada en cierto sentido allanada para incorporar temas motorizados por áreas de género y diversidad dentro de las propias asociaciones gremiales. Por ejemplo, la apropiación que hacen de la Ley Micaela es, en este sentido, notable, ya que aparece mencionada por buena parte de las personas entrevistadas en este estudio. Como se vio, las capacitaciones no sólo se dirigen a las personas afiliadas de los propios sindicatos, sino que también abarcan a otras organizaciones gremiales, lo cual supone ámbitos de contacto desde donde se replican y nutren de experiencias de los demás. Esto último recobra especial importancia cuando se trata de conexiones con gremios donde lo hecho sobre estos temas es considerablemente menor, tal como ocurre con algunas organizaciones que representan a estructuras laborales altamente masculinizadas. De todos modos, cabe tener en cuenta que si bien las tres trayectorias que aparecen en este capítulo corresponden a ramas de actividad típicamente feminizadas –salud y educación–, esto no significa que las direcciones en sus estructuras gremiales también lo sean (con la excepción del caso de ADAI). A su vez, es de

notar que no se incluyeron aquí experiencias de otras ramas altamente masculinizadas a causa de basarnos en los criterios antes mencionados para la selección de casos; no obstante, los puntos tratados a lo largo de este capítulo cristalizan cuestiones presentes en el conjunto del *corpus* de entrevistas realizadas.

Las instancias de capacitación no sólo son una forma de introducir debates sobre asuntos vinculados al género y la diversidad (o mejorar las credenciales educativas de grupos históricamente vulnerados cuando se trata de formación profesional). También representan formas de afianzarse y de fortalecerse para encarar nuevos proyectos y desafíos; esto último puede observarse particularmente en la trayectoria de Saida Lugo, la delegada trans de ATSA Chaco.

Asimismo, los relatos aquí examinados nos muestran la necesidad de continuar indagando en las dinámicas microsociales que se producen en situaciones cotidianas de interacción en los sindicatos y en los lugares de trabajo. La trayectoria de Francisco Fraile, el sindicalista gay de Santa Fe, describe formas de sociabilidad signadas por tratos diferenciales a través de pequeños pero eficaces gestos de rechazo. Esto reafirma la necesidad de pensar más allá de las discriminación y violencias explícitas y de más fácil reconocimiento, para resaltar también aquellas que tienen que ver con las posturas, el contacto, las expresiones y todo un lenguaje corporal a la hora de relacionarse en los espacios laborales y sindicales.

Las trayectorias presentadas nos permiten tener un acercamiento en clave biográfico a algunos cambios que han atravesado los sindicatos en los últimos años vinculados a la participación política de las personas LGTBIQ+ (en las bases y/o estructura jerárquica) y, a la creación de espacios institucionales específicos como parte de un proceso de revitalización sindical. Quienes participaron de nuestro estudio tienden a dar cuenta de una fuerte identificación con su sindicato, a la vez que se reconocen y se hermanan con las demandas de la diversidad sexogenérica. Como se muestra a lo largo de este capítulo, describen una situación ambivalente en cuanto a la relación sindicatos y diversidad sexual. Por un lado, hablan en primera persona de la construcción pionera y paulatina de espacios sindicales de respaldo hacia personas LGBTIQ+. Por otro, señalan “deudas pendientes” tales como la efectiva implementación del CLTT y la transformación microsocional del tejido cotidiano en el que se sustentan formas de discriminación y exclusión hacia personas LGBTIQ+ que, como mencionamos antes, aunque sutiles, eficaces. Adquiere, además, centralidad la idea de reconocimiento y “reparación” hacia las personas de la diversidad sexogenérica que también

protagonizan la historia del sindicalismo argentino, un asunto al que particularmente busca contribuir este capítulo.

En este sentido, la incorporación de temas asociados a las mujeres y, específicamente, a la violencia de género parece mostrar un ritmo de avance mayor en el mundo sindical mientras que, con el tratamiento de cuestiones relativas a la población LGTBIQ+, el impulso reviste un ritmo más lento. Ahora bien, podría considerarse que, en cierto modo, el camino abierto por algunas mujeres sindicalistas (quienes también continúan enfrentando sus propias luchas) puede funcionar, en ocasiones, como puerta de entrada y alianzas para asuntos referidos a la diversidad sexogenérica.

En la Argentina post 2023, con el ascenso de Javier Milei como Presidente de la Nación, la agenda en contra de las violencias y en favor de los derechos de las mujeres y las personas LGTBIQ+ no sólo fue hecha a un lado, sino que es directamente atacada. Esto habilita discursos y acciones de odio que se suman a un contexto de crisis económica y despidos en distintos sectores. Sin embargo, a pesar de que ya no hay un Poder Ejecutivo a nivel nacional que desarrolle políticas de género, el desafío sigue presente en la agenda de otros actores. Uno de ellos es el sindicalismo que, por su propio peso, por la capilaridad con la que despliega sus acciones (en los más variados puntos del país y en sus diferentes sectores de la estructura laboral) y por el valor que le otorgan a la formación, tiene en sus manos una importante llave para seguir aportando a la transformación social. Este capítulo es una invitación abierta a continuar pensando, en el nuevo escenario, ¿Cómo afecta la coyuntura a trabajadorxs LGTBIQ+ sindicalizadxs? ¿Y a quienes no se encuentran sindicalizadxs? ¿Qué consecuencias concretas emergen de la triple afectación que supone el deterioro en condiciones de vida generalizadas, agravio a la organización sindical y ataque directo a las políticas de género? ¿Qué lugar ocupan o pueden ocupar los espacios sindicales a los fines de orientar nuevas estrategias, formas de resistencia y de reconstrucción? Entendemos (y anhelamos) que la narración de estas trayectorias contribuya a ensayar respuestas a estos interrogantes.

Referencias bibliográficas

Álvarez Broz, M. (2018). Familia "entre pares". Relaciones de solidaridad y vínculos de fraternidad entre travestis y transexuales de la Argentina contemporánea. *Punto Género*, (9), 128-146.

- Arfuch, L. (2010). *La entrevista. Una invención dialógica*. Buenos Aires: Paidós.
- Arriaga, A. & Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4 (7), 188-207.
- Aspiazu, E. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos*. Recuperado de: <https://doi.org/10.18504/pl2753-008-2019>
- Ayuso, L. (2017). *Red de escuelas técnicas de autogestión obrera. La Fraternidad, entre la política y la pedagogía (1887-1927)*. Rosario: Prohistoria.
- Azteni, M. & Ghiliani, P. (2008) Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. *Labour Again Publications*, 166, 1-13.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Bellaterra.
- Blanco, R. & Spataro, C. (2019). Con/contra las estrategias institucionales: Percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas. *Nómadas*. Recuperado de: <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a10>
- Bonaccorsi, N. & Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, XVI, 125-140.
- Brailovsky, D. (2006). "Los muy señoritos": Los maestros jardineros varones: Un estudio sobre la normalidad escolar. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de San Andrés, Escuela de Educación, Argentina.
- Estermann, V. (2021). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Goren, N. & Prieto, V. (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, 153-185. José C. Paz: Edunpaz; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- Etchemendy, S. & Collier, R. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007), *Postdata*, (13), 145-192.
- Fisson, E. (2023). La diversité est-elle soluble dans la lutte des classes? Les droits LGTB, un nouveau défi syndical. *Travail, genre et sociétés*, (49), 83-101.
- Frege, C. & Kelly, J. (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Galimberti, C. (2019). La "familia sanitarista": redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata. *Revista Estudios del ISHiR*, 9 (25), 1-14.
- Godoy, S. (2022). "Diosas ferroviarias": sociabilidades, sindicato y la irrupción del género en la gran familia ferroviaria. *Millcayac*, 9 (17), 232-255.
- Godoy, S. (2023). "Sangre ferroviaria": las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires y las relaciones familiares. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*. Recuperado de: <https://doi.org/10.15517/ca.v20i1.53656>
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Buenos Aires: Octubre.
- Goren, N. (coord.) (2021). *Feminismos: Experiencias sindicales y laborales en Argentina*. José C. Paz: Edunpaz; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.
- Goren, N. & Prieto, V. (2021). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo Las agendas sindicales feministas. En Goren, N. & Prieto, V. (eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, 67-96. José C. Paz: Edunpaz; Buenos Aires: CLACSO.

- Lazar, S. (2019). *Cómo se construye un sindicalista. Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Argentina: Siglo XXI.
- Meccia, E. (2020). *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Santa Fe: Ediciones UNL; Buenos Aires: EUDEBA.
- Merklen, D. (2005). *Pobres ciudadanos. Las clases populares en la era democrática (Argentina, 1983-2003)*. Buenos Aires: Corla.
- Natalucci, A. (2018). Prólogo. En Goldman, T, *La marea sindical: Mujeres y gremios en la nueva era feminista*, 9-15. Buenos Aires: Octubre.
- Scheinkman, L. (2015). "¿Dónde están los machos?" Sindicalización anarquista, masculina y femenina, en la industria del dulce (Buenos Aires, 1920-1929). *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, año IV (7), 15-35.
- Varela, P. (coord.). (2020). *Mujeres trabajadoras: Puente entre la producción y la reproducción. Lugares de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista*. Buenos Aires: CEIL.

Avatares de las personas LGBTIQ+ en el ámbito empresarial. Desafíos, oportunidades y buenas prácticas

Mariana Álvarez Broz ♦ Leandro Prieto ♦ Sebastián Settanni

Introducción

En este capítulo nos proponemos describir y analizar el acceso y la permanencia de las personas LGBTIQ+ en empresas públicas y privadas, poniendo énfasis en los desafíos y oportunidades que atraviesan en la sociabilidad laboral, la convivencia con pares y el rendimiento en las tareas realizadas.

En primer lugar, presentamos los desafíos que enfrenta este grupo social en el acceso y permanencia en estos ámbitos de trabajo, como así también las estrategias empresariales llevadas a cabo por los departamentos de recursos humanos (en adelante, RRHH), el personal directivo y/o áreas especializadas en género y diversidad para optimizar los vínculos y las dinámicas laborales en un marco de respeto, inclusión y buena convivencia. Introducimos la categoría de espacio seguro para reflexionar sobre la necesidad de forjar ámbitos laborales libres de violencia y discriminación hacia personas LGBTIQ+. También analizamos la transversalización de la diversidad sexogenérica como una herramienta concreta para alcanzar el acceso y permanencia de esta población en el ámbito laboral. Si bien es considerada una buena práctica, el carácter de integralidad y alcance que reviste justifica su incorporación en esta primera sección del capítulo.

En segundo lugar, damos cuenta del rol clave que desarrollan las personas aliadas al interior de la empresa al articular, por un lado, con grupos externos –organizaciones de la sociedad civil, en particular sobre derechos LGBTIQ+– y, por otro, con instituciones del Estado –como secretarías y ministerios, entre otros–. Estas alianzas contribuyen al acceso y permanencia de personal LGBTIQ+ en las empresas, mejorando su calidad de vida y los vínculos interpersonales e impactando positivamente en el rendimiento.

Por último, nos proponemos mostrar las buenas prácticas que lleva adelante la gerencia, los departamentos de RRHH, áreas de género y diversidad u otros espacios de jerarquía en las empresas seleccionadas en pos de incidir positivamente en los procesos de acceso y permanencia laboral. Entre éstas se destacan la contratación de perfiles LGBTIQ+, especialmente de personas travestis y trans, los dispositivos de sensibilización para la integración y buena convivencia socio-laboral y los protocolos o espacios de contención y canalización de situaciones de violencia o discriminación.

Antecedentes

Con el propósito de dialogar con estudios e investigaciones que abordaron la relación entre problemáticas vinculadas al trabajo, población LGBTIQ+ y ámbito empresarial, no podemos dejar de mencionar las distintas iniciativas de la Red de Empresas por la Diversidad (R.E.D) fundada por la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella. Entre ellas, un estudio exploratorio (2014) realizado a una muestra de 33 grandes empresas da cuenta de los ejes de diversidad más abordados, las motivaciones para su implementación, y los recursos humanos y el presupuesto que se necesitan para llevar a cabo políticas de inclusión laboral. Asimismo, esta red elaboró insumos clave para la integración y el desarrollo de esta comunidad dentro del ámbito empresarial como la *Guía de diversidad sexual para empresas. Hacia el cambio cultural* (2016) y el *Programa de Mentoreo para personas LGBTIQ+* (2025) que recoge experiencias realizadas durante 2024 junto a Pride Connection Chile.

Por otro lado, recogimos algunas reflexiones del estudio Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina realizado en 2015. Este estudio identifica, entre sus principales resultados, no sólo los obstáculos que enfrentan las personas LGBTIQ+ para ingresar a empleos formalmente registrados sino también muestra que

más allá del ingreso, la permanencia, el ascenso y el desarrollo profesional resultan un desafío y un problema.

Específicamente en lo que hace a nuestro tema de interés, sostiene que a diferencia de las grandes empresas, las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante PYMES) generalmente carecen de políticas específicas para la diversidad sexual y de género, lo que repercute en que el personal LGBTIQ+ sienta menor seguridad y mayor necesidad de ocultar su OSIGEG.¹

También, el informe señala que algunas empresas han adoptado prácticas de inclusión relacionadas con diversidad sexual e identidad de género, pero que éstas son todavía poco frecuentes o están poco institucionalizadas. Para que las prácticas sean realmente efectivas, se destaca la necesidad de: políticas explícitas de no discriminación, beneficios igualitarios, reconocimiento de parejas, formación de personal, ambiente de visibilidad y canales de denuncia.

Después de revisar algunos trabajos más recientes, encontramos que el Programa “Equidad AR” - Human Rights Campaign, que tiene por objeto medir el compromiso de las empresas con la inclusión laboral LGBTIQ+ en Argentina, viene realizando encuestas para evaluar de manera comparativa empresas con políticas inclusivas (índice de Equidad Corporativa) desde 2021 hasta la actualidad.

Entre los principales resultados destacados observamos que: hay un incremento de empresas certificadas “100% inclusivas” (de 30 en 2019 a 90 en 2024); que la inclusión de estas personas predomina en las empresas multinacionales del sector tecnológico, financiero y consumo masivos; y que las políticas más frecuentes son la igualdad de beneficios, los protocolos contra la discriminación, las redes internas de personal LGBTIQ+ y la formación en diversidad (Equidad AR & Instituto de Políticas Públicas LGBT+ 2022; 2023; 2024).

Por su parte, la Encuesta Bridge The Gap & Cámara de Comercio LGBT Argentina (2021) sobre experiencias y percepciones en torno a la inclusión y discriminación en el trabajo muestra que el 91% considera que existe discriminación hacia personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral; el 32% afirmó haber sido rechazado/a en una búsqueda laboral por su orientación sexual o identidad de género; las personas trans y no binarias reportan mayores niveles de exclusión, precarización y violencia simbólica. La falta de políticas empresariales claras se percibe como una de las causas centrales de estas inequidades. La inclusión está muy

¹ Orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

ligada al tamaño y cultura organizacional de la empresa: las más grandes y las que exportan suelen tener mejores prácticas.

Por otro lado, la investigación de índole cualitativa Experiencias LGBTQ+ en el acceso y la permanencia laboral (Espíndola & Jara 2024) se propuso indagar cómo la OSIGEG influye en las trayectorias laborales. Para efectuarla se llevaron adelante entrevistas en profundidad a activistas que residen en distintas provincias de Argentina y entre los principales hallazgos se destaca la persistencia de múltiples barreras de acceso al trabajo formal para personas LGBTQ+, especialmente para identidades trans y no binarias. Asimismo, la discriminación aparece tanto en instancias de selección como en el entorno laboral cotidiano (comentarios, estigmatización, acoso simbólico). Además, la visibilidad dentro del empleo suele implicar costos: quienes salen del closet pueden sufrir pérdida de oportunidades o aislamiento. En tanto que las políticas empresariales inclusivas son escasas fuera de los principales aglomerados urbanos² de Argentina, es frecuente que las personas LGBTQ+ opten por el autoempleo o la informalidad ante el rechazo en ámbitos laborales formales.

En este marco, y teniendo en cuenta algunos de esos hallazgos, los interrogantes que guían este capítulo son: ¿Qué tipo de empresas, sectores o rubros son más proclives a incorporar personas LGBTQ+ en Argentina? ¿Cuáles son los principales desafíos a la hora de contratar personal LGBTQ+ en una empresa? ¿Qué estrategias sociolaborales se despliegan para lograr su incorporación y/o permanencia? ¿Quiénes desempeñan el rol de aliadas, internes y externes, y cómo ejecutan sus articulaciones? ¿Qué buenas prácticas existen para lograr una mejor integración socio laboral y mayor rendimiento?

Metodología

Este trabajo se enmarca en el proyecto PICTO-Género Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y de Género, al cual complementamos, desde una perspectiva cualitativa, y en esta ocasión en particular, con la indagación y el análisis de las condiciones de empleabilidad de la población LGBTQ+ en el ámbito empresarial (Manzelli et al. 2024).

² Entre éstas se destaca el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA, compuesta por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 24 partidos urbanos y periurbanos pertenecientes a la provincia de Buenos Aires). También, los aglomerados Gran Córdoba, Gran Rosario, Gran Mendoza y Gran San Miguel de Tucumán.

Con el propósito de aproximarnos a este ámbito y, a partir de mapear a informantes clave de distintas organizaciones, nos contactamos con personas que se desarrollaban en empresas públicas y privadas, de sectores o rubros muy heterogéneos, y que llevaban adelante tareas muy distintas o se desempeñan en roles variados y diversos dentro de sus organizaciones. De allí, entendemos que la muestra presenta heterogeneidad en su composición, tanto geográfica como en lo relativo a las áreas de desarrollo y a las responsabilidades que tiene cada una de las personas entrevistadas. El objetivo de dicha heterogeneidad no radica en avanzar en una comparación entre escenarios laborales diferentes, sino dar cuenta de la multiplicidad de problemáticas que allí emergen.

Para conocer y adentrarnos en las políticas institucionales LGBTQ+ del mundo empresarial, realizamos diez entrevistas en profundidad a personal de RRHH, autoridades de áreas de género y diversidad sexual o personal que ocupa cargos jerárquicos e implementa algún tipo de política LGBTQ+ interna o externa. Es decir, fueron seleccionadas en base a la posición clave que ocupan en las empresas o bien por el vínculo que mantienen con los empleadores y/o personas que operan de intermediarias: dirección ejecutiva, jefes de personal o de RRHH, coordinación de áreas de género y presidentes o fundadores de asociaciones. Sólo una entrevistada –que resultó clave porque se encarga de las capacitaciones dentro de la empresa donde trabaja– se desempeña como trabajadora no jerarquizada. De estas diez personas, siete se autoperceben LGBTQ+ y tres cis heterosexuales, con una edad promedio de 40 años.

Con relación a posibles experiencias en el activismo o militancia político-partidaria, varias personas confirmaron vínculos previos durante la etapa como estudiantes en la universidad. Una de ellas manifestó haber participado en una agrupación partidaria y que dicho involucramiento la acercó a la población LGBTQ+. En tanto, dos participantes son activistas de la diversidad sexo genérica en la actualidad.

En cuanto a la localización de estas personas, 9 de ellas se encontraban en Argentina al momento de realizar la entrevista: 6 en la región del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), 2 en la región Centro y 1 en Patagonia. En tanto, una se encontraba temporalmente en otro país, aunque su residencia habitual es el AMBA. Nueve de las entrevistas se llevaron adelante de manera remota, a través de la plataforma Zoom, y una fue presencial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El nivel educativo de las entrevistadas es, en su mayoría, universitario. Se han formado en una heterogeneidad de disciplinas: derecho, psicología, ingeniería, contabilidad, sociología y marketing. Los rubros

y las actividades económicas en las que desarrollan sus tareas laborales y/o profesionales son variadas. La mayoría se desempeña en empresas de base tecnológica, dentro de las cuales se destacan las *startups*.³ También relevamos actividades laborales en empresas de transporte aéreo y ferroviario, cámaras empresariales, servicios públicos y organizaciones no gubernamentales mediadoras (entre las empresas y la población objetivo). En cuanto a su tamaño, el rango varía entre PYMES y multinacionales, tanto de carácter público como en empresas privadas.

Como se muestra en este capítulo, los desafíos no están orientados únicamente a las posibilidades de acceso a los espacios laborales del ámbito empresarial, sino también a las experiencias de sociabilidad que dificultan o hacen posible su desarrollo laboral y permanencia en estas empresas.

Una primera hipótesis general que guía este trabajo consiste en señalar que, a pesar de los avances legales en materia de género y diversidad sexogenérica, la brecha entre la normativa y las prácticas sociales concretas aún sigue siendo considerable. En relación con ello, resulta clave no sólo el rol de las organizaciones sociales, en tanto aliadas externas, sino también el de aquellas personas que offician de aliadas internas dentro del ámbito empresarial, sean o no LGBTIQ+.

Inclusión y desarrollo laboral de las personas LGBTIQ+

En este apartado presentamos los principales desafíos que enfrentan las personas LGBTIQ+ en el mundo laboral, puntualmente en el acceso y permanencia en el ámbito empresarial. Asimismo, damos cuenta de los roles empresariales que intervienen en este proceso –personas a cargo de áreas de género y diversidad, departamentos de RRHH y grupos intermediarios–, analizando los desafíos que enfrentan para velar por el respeto, la convivencia mutua y la erradicación de la discriminación en sus grupos de trabajo.

Más allá de las disparidades dentro de la población LGBTIQ+, se observan vulneraciones generalizadas de derechos fundamentales en el mundo empresarial. Éstas pueden acontecer desde el primer contacto con la empresa –en la situación de entrevista–, en los espacios de sociabilidad entre trabajadores, en decisiones de la propia empresa sobre la gestión de la agenda LGBTIQ+, e, incluso, en el reconocimiento administrativo de la identidad autopercibida de la persona:

3 Empresas pequeñas emergentes o de reciente creación.

Hay discriminación incluso en una empresa que, a lo mejor, se ocupa todos los meses de marcar las fechas importantes para la comunidad en las redes sociales. Pero que a la única personas trans que tienen en la organización no le terminan de corregir los papeles para poder tener su identidad autopercibida dentro de la empresa (Gay, región AMBA).

El ingreso al trabajo no es el único desafío al cual se enfrenta esta población. Habitar un ámbito laboral durante varias horas a la semana implica no sólo interactuar con otras personas para llevar adelante las tareas y actividades relacionadas con el puesto de trabajo, sino también compartir espacios de sociabilidad cotidiana. En aquellos trabajos que se organizan a partir de la presencialidad, actividades habituales como los almuerzos, los momentos “muertos” entre reuniones, los festejos de cumpleaños, las jornadas de capacitación del personal, los brindis de fin de año o los retiros empresariales, entre otras situaciones, constituyen instancias en donde establecer contactos interpersonales. Éste no es un dato menor: forjar relaciones sólidas y de confianza con compañeros de trabajo influye positivamente en la autoestima y puede resultar en un mayor rendimiento en las tareas a desarrollar.

Sin embargo, los contactos cara a cara cotidianos suponen otros desafíos. Por ejemplo, en conversaciones informales circulan chistes, humoradas o comentarios que redundan en cosificación sexual de las personas que pueden, muchas veces, resultar incómodos y/o hasta ofensivos. No sólo por la valoración negativa que esto vehiculiza sino y, sobre todas las cosas, por la experiencia de revictimización por las situaciones acumuladas en las trayectorias vitales de las personas LGBTIQ+:

Lo primero que piensan las personas cis con prejuicios, o muy conservadoras, es en la vida sexual de esas personas, cuando, en realidad, (para) cualquier persona cis que entra a trabajar esto no es un valor o una práctica a evaluar. Entonces, el prejuicio, el miedo a que el *statu quo* se mueva, el miedo a hacerse preguntas, el miedo a que sea contagioso, no sé, hay algo que parte del prejuicio, que todavía es muy fuerte y muy reactivo (Mujer hetero-cis, región Patagonia).

Estas formas sutiles, cotidianas y muchas veces no intencionales de microagresiones (Sue 2010) perpetúan experiencias de discriminación, al transmitir mensajes denigratorios, de exclusión o inferiorización hacia personas pertenecientes a grupos históricamente marginados, aun cuando quienes las emiten puedan considerarse “bien intencionados”.

Las microagresiones reflejan y reproducen patrones de conducta estructurales que dan cuenta de las relaciones de poder existentes. Además, operan como mecanismos cotidianos de mantenimiento del privilegio –en este caso, cis hetero– y del orden social dominante, actuando de modo casi invisible.

Los prejuicios que emergen en el espacio laboral cotidiano redundan en la adopción de una posición defensiva de la población LGBTIQ+ y, en ocasiones, de temor a interactuar o establecer vínculos con otros en los espacios laborales:

Hay miradas, preguntas, comentarios que no llegan a ser situaciones de acoso grave, pero que pueden aparecer, que pueden generar situaciones de incomodidad... malestar y hasta dolor. Y esto, en particular, en las personas trans, cala de otra manera porque, como son personas que han sufrido muchas situaciones de discriminación en la vida, y entonces, a veces, entra en un trabajo ya más a la defensiva, ya suponiendo que van a enfrentarse a situaciones difíciles, miradas, burlas, comentarios despectivos. Y a veces, bueno, como que hay que tratar de reducir ese *gap*, digamos, de los dos lados (Varón cis, bisexual, región AMBA).

Las microagresiones que define Sue (2010) transmiten insensibilidad o falta de respeto hacia la diversidad identitaria o de experiencias de vida. La sumatoria de estos comportamientos generan situaciones de incomodidad y malestar en el personal LGBTIQ+ dentro de la empresa, lo que puede traducirse en déficit en el rendimiento, repliegue social, auto-expulsión o inasistencias por tiempo prolongado.

Desde una sociología relacional y procesual, Tilly (1998) sostiene que las organizaciones –desde el Estado hasta las empresas o las familias– emplean las categorías sociales para ordenar el acceso a recursos, empleos o derechos. De este modo, las diferencias categoriales se integran en la vida institucional y se vuelven difíciles de desarmar. El autor plantea que la desigualdad no se produce principalmente entre individuos aislados, sino más bien entre categorías sociales pareadas (por ejemplo: hombres/mujeres, blancos/no blancos, ciudadanos/extranjeros, etc); y, podríamos agregar, personas cis hetero/personas LGBTIQ+. Esto nos permite comprender cómo se llevan adelante los mecanismos que generan la reproducción de jerarquías sociales en el largo plazo, como una forma de poder sedimentada en la estructura social. Dicho en palabras de Tilly (1998), que la desigualdad se torne *persistente* en el tiempo. Así, el autor les otorga un rol fundamental a las instituciones en tanto tienen la posibilidad de

normalizar, legitimar y reproducir esas categorías pareadas o, por el contrario, cuestionarlas e incidir para su transformación.

De allí podemos pensar que, si el ámbito de trabajo se convierte en un espacio hostil y si la dirección de la empresa o el departamento de RRHH no interviene, la persistencia de estos prejuicios se traducirá en una espiral de discriminación y violencia. La no intervención puede pensarse, por un lado, como cierto desconocimiento referido a cómo abordar temas de diversidad y/o, por otro, a considerarlo algo relativo al ámbito privado e íntimo donde no deberían meterse. Les entrevistades señalaron que las empresas en las que trabajan están advertidas sobre estos mecanismos sutiles de agresión y violencia hacia la población LGBTIQ+. A partir de ello, propiciaron y crearon instancias y dispositivos institucionales para gestionar estas problemáticas:

En Recursos Humanos hay procedimientos ante esos casos y canales en los cuales la persona que se siente... agredida, incómoda, etcétera, puede pedir ayuda o denunciarlo. Puede hacerlo anónimamente o no. Y en cualquiera de los casos, tiene la garantía de que no va a recibir sanciones de ningún tipo por haber hecho esa denuncia (Gay, región AMBA).

Los testimonios de las personas entrevistadas advierten sobre la necesidad de implementar estrategias de acompañamiento, evaluación y monitoreo de las condiciones y del ambiente laboral en el que se inserta el personal LGBTIQ+. En el próximo apartado presentamos los desafíos que enfrentan aquellas empresas con áreas de género y diversidad o con departamentos de RRHH que trabajan con perspectiva de género.

La empresa como espacio seguro

Como hemos mencionado, la socialización laboral presencial abarca interacciones cotidianas que pueden consolidar los vínculos interpersonales. Retomando las analogías urbanas, podemos afirmar que “todo el comportamiento social está obligado a pasar” (Demmatteis 2000: p. 57) por la ciudad. Esta reflexión puede ser extrapolada al ámbito del trabajo, dado su peso fundante y por el carácter organizador que reviste en la vida social capitalista. La socialización laboral suele darse en los momentos de mayor distensión, pero también sucede al realizar tareas grupales o al embarcarse en proyectos laborales colectivos. Asimismo, hemos argumentado que estas instancias pueden resultar momentos desafiantes y

de tensión si los vínculos se construyen desde los prejuicios y estereotipos, incurriendo en situaciones discriminatorias y expulsivas para las personas afectadas, condicionando su permanencia en el puesto laboral.

En el caso de que estas prácticas se naturalicen o de que la intervención del departamento de RRHH o de cargos directivos sea nula o parcial, se verá condicionada la integración de personal LGBTIQ+. Ello puede afectar la permanencia y el desarrollo profesional:

Lo que sí trae inconvenientes es la retención y el desarrollo de las personas LGBTIQ+, porque, en definitiva, muchas organizaciones que no tienen culturas muy abiertas, muchas veces, son excluyentes. Las personas a veces sienten que no pueden contar su realidad y ser tal cual son, con lo cual, la dificultad ahí es generar el espacio seguro como para que la persona sienta que pueda compartir su realidad, que puede visibilizarse (Mujer hetero-cis, región Patagonia).

Además, quienes reproducen tratos ofensivos no siempre dimensionan las consecuencias. Por ello se vuelve fundamental el rol activo de la empresa en sensibilizar a estas personas, de modo que puedan reflexionar en torno a la posición de privilegio cis heterosexual y el contraste con quienes ocupan un lugar subordinado en las jerarquías socio-sexuales (Rubin 1989):

Muchas veces me dicen: ‘Che, loco, a ver, ¿por qué nos tienen que capacitar?’ Y sí, loco, porque vos hacés chistes de mierda todo el tiempo’. ¿Entendés? ‘Eh! Que ya no nos podemos reír de nada’. ‘Sí, te podés reír pero, ¿por qué te tenés que estar riendo del género de una persona? ¡O sea, hola!’ ‘Bueno, pero lo hacemos sin intención’. ‘Sí, pero vos no sabes cómo le afecta a la otra persona’. Y eso con todos los chistes, ¿no? Porque tenemos la costumbre de los chistes del gordo, el flaco, del orejón, del cejjunto o de la cejjunta, de la que tiene tres pozos... (Mujer hetero-cis, región Centro).

La implementación de capacitaciones o algún dispositivo de sensibilización sobre temáticas LGBTIQ+, entonces, puede tanto prevenir como remediar la persistencia de microagresiones que atentan contra la calidad de vida del personal LGBTIQ+ en la empresa:

Y esto ¿no? de crear estos ambientes, de decir: ‘bueno, hasta acá llegamos’; de esta cuestión de los chistes homófobos que hemos tenido históricamente en todos los lugares. Porque es, como te dije, no es solamente [en nombre de un área de la empresa] sino en todos los sectores de laburo. Y más de parte de los varones. No quiero centrarlo en un lado, pero han tenido históricamente:

‘eh, vos, puto, eh, que te la...’ ¿no? y decir: ‘bueno, loco’... empezamos a capacitar desde ese lado, a tener perspectiva de género, empezar a ver en estos actos realmente discriminación y que hay tolerancia cero. Y que una persona que se siente mal en su ámbito de trabajo, que está siendo *bullyneada*, por llamarlo de alguna manera, tiene un lugar para hacer una consulta (o para hacer una denuncia, llegado el caso). (Mujer hetero-cis, región Centro).

Lograr una instancia reflexiva dentro de los equipos de trabajo sobre las situaciones de discriminación, las microagresiones y las prácticas de violencia por OSIGEG es clave para posicionar a la empresa como un espacio seguro. Pero, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de espacios seguros? Recuperamos este concepto de Baxter, Jones & Leer (2024) quienes proponen que, para la población LGBTIQ+, los espacios seguros son considerados refugios, lugares en donde reunirse sin enfrentar situaciones de discriminación y donde poder socializar sin miedo. Aunque los autores vinculan el concepto al análisis de espacios de ocio, como la discriminación por OSIGEG atraviesa diferentes ámbitos de la vida cotidiana, lo consideramos válido para extrapolarlo al mundo empresarial.

La propia noción de espacio seguro existe porque la población LGBTIQ+ atraviesa una frecuente “sensación de amenaza [...] en los espacios públicos” por su “sexualidad”, entre otras adscripciones o pertenencias (Ortiz Guitart 2007: p. 18). Esto lleva a que gays y lesbianas se autocensuren y opten por pasar menos tiempo en espacios considerados heterosexuales, “escogiendo, para su sociabilidad –y visibilización–, espacios homosexuales” (Ortiz Guitart 2007: p. 19).

De acuerdo a los testimonios de las personas entrevistadas, observamos que la implementación de los dispositivos de sensibilización y capacitación contribuyen en gran medida a que, por un lado, los equipos de trabajo conozcan las sinergias de vulnerabilidades múltiples que atraviesan a las personas LGBTIQ+ y, por otro, reflexionen sobre las percepciones, estereotipos y el trato cotidiano que desarrollan con sus compañeres en los espacios laborales.

Las marcas sociales y subjetivas producto de las trayectorias de vida de las personas LGBTIQ+ son vistas en clave de “resiliencia” por algunas empresas. En uno de esos testimonios, estas vicisitudes son observadas como un potencial, justificando que han forjado un carácter “resiliente” que les beneficia a la hora de desarrollar sus tareas y tomar decisiones:

Creo que la comunidad pasó por situaciones que (no quiero generalizar, de nuevo, porque estoy en contra de generalizar. Pero, por esta charla, lo voy a

hacer) que les hicieron desarrollar resiliencia en un montón de aspectos. Y yo como *recruiter* evalué la capacidad de resiliencia, la capacidad de resolver problemas, la capacidad de sobreponerse a obstáculos. Hoy por hoy, la sociedad está obligando a que todos nos cuestionemos [...] por suerte, pero creo que eso también hace una fortaleza en lo laboral (Mujer cis bisexual, región AMBA).

Si bien coincidimos con la entrevistada en relativizar la generalización que propone, es cierto que muchas trayectorias LGBTIQ+ dan cuenta de un mayor autoconocimiento y del despliegue de *tácticas* (de Certeau 1999) de supervivencia para sobrellevar estos desafíos en el ámbito laboral.

Por otro lado, identificamos que, en ocasiones, la inclusión y permanencia de la población LGBTIQ+ en los espacios laborales redundan en un beneficio para la empresa, en tanto aporta “riqueza cultural” en términos de la heterogeneidad de voces, ideas, representaciones y valores:

Mirá, me parece que los mismos motivos que justifican la contratación de personas de cualquier minoría o grupo subrepresentado, aplica también a la contratación de personas LGBTQ. Me parece que tiene que ver con la riqueza que trae un ambiente de trabajo diverso, la posibilidad de tener voces diversas, ideas diversas, etcétera. Además de que nos permite también conectarnos con el universo completo de nuestros clientes y consumidores, que también son diversos (Gay, región AMBA).

La posibilidad de “conectar” con los clientes supone, además, beneficios económicos. Más beneficios de este tipo se logran a través de las acciones que contribuyen a generar espacios seguros. En palabras de una entrevistada hetero cis de la región Centro: “[Las personas] trabajan más y cuando se sienten más libres y cómodas, hasta son más productivas”.

Además de que este modelo permite una mejora en la calidad de vida en el ambiente laboral, también mejora la productividad y, en consecuencia, los réditos económicos.

Transversalización de diversidad sexogenérica como estrategia empresarial

Como venimos argumentando, algunas de las empresas en las que se desempeñan las personas entrevistadas tienen un rol activo en el desarrollo de políticas institucionales para el acceso y la permanencia de la

población LGBTIQ+. Una de estas estrategias consiste en la transversalización de diversidad sexogenérica, que funciona como el paraguas que nuclea las diferentes acciones llevadas a cabo.

La noción de *transversalización de género* es utilizada para definir la reorientación en el diseño e implementación de las políticas públicas en la totalidad de los procedimientos, la organización y la estructura de los sectores estatales, sus políticas y su cultura, con el objeto de promover la igualdad de género (Rodríguez Gustá 2008). Dado que es una iniciativa pensada para incidir en lo estatal, ¿cómo aplicarla al ámbito privado? ¿En qué medida su alcance, pensado a priori para saldar las desigualdades entre varones y mujeres, puede extenderse a la población LGBTIQ+ –he aquí nuestra reconversión a *transversalización de diversidad sexogenérica*–?

Según puede constatarse en el siguiente fragmento de entrevista, existe una valoración generalizada sobre los alcances y beneficios de las políticas institucionales de diversidad sexogenérica que implementa la empresa:

Hoy la diversidad es un tema muy presente en [nuestra empresa]. Hoy no es algo que es ajeno, hoy nos pasa a nosotros como área que nos vienen a buscar desde todas las áreas empezando a pensar iniciativas propias. Ya las áreas están empezando a pensar en materia de género, y es lo que necesitamos que pase, porque no es un área separada “género y diversidad”, es un tema que se tiene que transversalizar y que cada una de las áreas lo tiene que trabajar (Mujer hetero-cis, región AMBA).

Ahora bien, este testimonio, que recoge una estrategia de transversalización, corresponde a una empresa estatal. Mencionamos dos puntos importantes sobre esto: primero, que al ser un concepto asociado a la noción de políticas públicas, la transversalización ha sido más frecuente en empresas públicas. Segundo, la implementación de la transversalización no es siempre efectiva en las compañías del Estado, como tampoco sostenida en el tiempo; un ejemplo de ello es el viraje ideológico en Argentina, a partir del gobierno de Javier Milei, en diciembre de 2023. Ello ha resultado en que estas empresas descontinuaran las políticas de género y diversidad.

Habiendo hecho esta salvedad, y dejando de lado la dicotomía empresa estatal/empresa privada por un momento, la transversalización se implementa aunando esfuerzos de los diferentes sectores para incorporar la agenda LGBTIQ+, la cual debe rebasar los límites de los espacios destinados, a priori, para gestionar dichas políticas. Además, debe lograr la consolidación de un trabajo sistemático y colectivo, en sintonía con lo que plantea Rodríguez Gustá (2008).

Aunque es complejo discernir en qué medida las empresas entrevistadas cumplen con la meta de la transversalización de diversidad sexogénica, algunas políticas destacables –que coadyuvan en la integralidad por su alcance– son las de contratación de personal LGBTQ+ y las de permanencia. Se observa una actitud sensibilizada de las áreas de RRHH o los departamentos de género en este sentido:

Sabemos que la población travesti/trans ha sido vulnerada históricamente, desde todos lados: desde la salud, desde la educación; incluso de su mismo hogar. Entonces, bueno, trabajar en estas cuestiones nos parece también... no solamente eso, sino también contemplar que un montón de personas del cupo, muchas veces es la primera vez, por ejemplo (esto es lo que yo te decía de las capacitaciones que hemos tenido hacia adentro); que, por ahí, es la primera vez que van a una entrevista formal de laburo. Que muchas veces no tienen guita como para ir hasta la entrevista o como también para vestirse para ir a una entrevista (Mujer hetero-cis, región Centro).

Como puede detectarse en los comentarios de la entrevistada, las barreras de acceso a derechos y la discriminación sufrida en diversos ámbitos de la vida cotidiana deja huellas que se develan incluso en la actualidad. De hecho, la contratación por cupo a la que se hace mención en la entrevista⁴ contempla estas particularidades.

Otro desafío de la implementación de estrategias transversalizadoras específicamente pensadas para el colectivo travesti/trans es su dificultad de socialización laboral, como consecuencia de la baja inserción al mercado de trabajo formal y estable. Las personas entrevistadas lo relacionan con la falta de experiencias laborales en un marco institucional previo o de trabajo registrado. De hecho, esta población debió vivir de la prostitución⁵ durante años, viendo vedadas las interacciones sociales laborales y, por ende, la incorporación de valores y normas regulatorias aprehendidas en dichos ámbitos:

Los desafíos más grandes fueron más vinculados a la cultura, y a cómo abordar determinadas situaciones. Y entonces, siempre de nuestro lado hay un equipo, de personas trans que como que está disponible para levantar el teléfono y

ayudar a la empresa cuando hay una situación. Que, a veces, son situaciones como... “Che, la persona llega tarde a todas las reuniones” y bueno, ¿Cómo lo resolverías vos? “Tendría una charla con su líder.” Bueno, hagan lo mismo. A veces es como sólo darles la seguridad de que están haciendo las cosas bien [...] También aparecen algunos *gaps* en relación a, no sé, la vestimenta, los horarios, cómo manejarse en una reunión, eh... Tener que avisar si faltás... como, no sé, cosas como chiquitas que te voy dando a modo de ejemplo. No sé cuáles son las que más aparecen. Y ahí un poco lo que le pedimos a las empresas es que, por ahí, tengan un poco más de paciencia, eh... y que realmente tomen estos tres meses de período de prueba como un período de adaptación y que den, que le den más *feedback* a la persona. Y hagan como circuitos, como más cortos, eh. Que sepan que va a pasar (Varón cis, bisexual, región AMBA).

Esto deja entrever otro desafío para el ámbito empresarial a la hora de querer incorporar personas travestis y trans en la empresa: la necesidad de invertir tiempo adicional en la formación sobre las dinámicas de trabajo y los modos de organización de las tareas laborales:

Hay recursos [humanos] o CVs que tienen todas las habilidades que se necesitan y hay otros que hay que acompañar; y en ese punto es donde las empresas, o donde nosotros siempre decimos que hay algo que tenés que perder, que para las empresas encima, que son tan grandes es un problema, tenés que perder tiempo para capacitar al personal que está y que va a recibir a un grupo de las diversidades, tenés que capacitarte vos (Mujer hetero-cis, región Patagonia).

La verdad que no, es más difícil contratar a una persona trans que contratar a una persona cis. Como es más difícil, te va a requerir más reuniones, más formación, te va a requerir más trabajo, te va a requerir lidiar con más situaciones que no estás esperando. Y si tu principal motivo para contratar una persona trans es para incrementar las ganancias de tu empresa, te diría que no lo hagas. O que, bueno, sí, si se te presenta un perfil pero que no te... que no busques un programa específico para mejorar el perfil de diversidad. Eh... como... como, no creo, no creo que sea ese el principal motivo. Sí, lo que es cierto que pasa es que, por un lado hay que ser cuidadosos, digamos, ¿No? Como no mandar a una persona trans a trabajar a un taller metalmecánico en cualquier lado porque entonces así todos los operarios se van a volver, eh. No, porque hay que tener mucho cuidado y no podemos sobrecargar a una persona que, en realidad, lo que quiere es un trabajo, con el desafío de... eh... transformar su propio ecosistema laboral. Pero nosotros usamos mucho esta

4 Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán-Lohana Berkins”.

5 Según la posición ideológica que nuclea el debate regulacionismo-abolicionismo, es también denominada trabajo sexual. Aquí optamos por una conceptualización clásica en términos históricos, sin que implique un posicionamiento sobre este debate, que excede al capítulo.

frase de Lohana Berkins que decía que cuando una travesti entra a la universidad su vida cambia para siempre; pero, si son muchas travestis las que entran a la universidad es la sociedad la que cambia. Y un poco pensamos el trabajo de [nuestra organización] va un poco en esa línea de que lo vemos, lo vemos a través de anécdotas, lo vemos a través del trabajo que hacemos con empresas, el seguimiento, etcétera (Varón cis, bisexual, región AMBA).

Las políticas de género y diversidad sexual son un compendio complejo de acciones estratégicas que revisten carácter de urgencia en su implementación, aunque no por ello deban adoptarse abruptamente. Deben ser lo suficientemente abarcativas y estructurales como para insertarse en las diferentes áreas de la empresa, logrando cambiar prácticas y modelos que parecían incuestionables: apuntar a que se logre la transversalización de diversidad sexogenérica. En el caso de las empresas sin áreas de género, es importante la presencia de alguna personalidad clave, interna o externa, que pueda motorizar esta agenda, como veremos en el siguiente apartado.

Debido a que la transversalización de diversidad sexogenérica se piensa en términos progresivos, son valoradas las pequeñas acciones simbólicas que aportan al robustecimiento de esta agenda, permitiendo cambios a mediano y largo plazo:

Digo, vos imaginate que es una microacción que, por ahí, vos decís: 'no, qué sé yo, no estoy transformando nada'. Pero cuando estás tomando políticas en materia de género y diversidad y las estás ejecutando, transformás realidades (Mujer hetero-cis, región Centro).

Sostener en el tiempo una política de contratación y permanencia de personas del colectivo LGBTIQ+ da lugar a una mayor igualdad frente a la histórica inequidad en el acceso al empleo formal. Además, garantiza espacios seguros y estimula el respeto mutuo y la convivencia, implementando mecanismos no punitivistas pero manteniendo una mirada atenta. Conforme las estrategias de transversalización se consolidan y logran aplicarse en otros sectores de la empresa, se revalida al espacio de género como un área imprescindible que propulsa beneficios corporativos:

Y muchísimo mejor porque cuando nosotros empezamos a trabajar la temática era rarísimo para [nombre de la empresa] empezar a hablar de género. Nos pasaba a nosotros como área que era ir empezando a acercarnos desde la perspectiva de la transversalidad, ir acercándonos a cada una de las áreas

para empezar a pensar en materia de género qué es lo que había que transformar en cada área o qué es lo que se tenía que trabajar y también llevando herramientas a nivel cultural. Y hoy, después de este recorrido, de estos tres años, de todas las capacitaciones, sensibilizaciones, campañas de comunicación internas, campañas de comunicaciones externas, la creación de los espacios, la generación de esas redes, que tengamos personas que son agentes de cambio en los distintos espacios de la organización, un compromiso político institucional muy grande desde tanto [nombre de la empresa] -que es el Presidente- como también de todos los directores y directoras, como también de las gerencias y demás; es lo que hace que hoy se hable del tema (Mujer hetero-cis, región AMBA).

De este modo, la inserción laboral y las estrategias de permanencia son complementarias entre sí. Como parte de la transversalización de diversidad sexogenérica, ambas políticas institucionales deben operar conjuntamente y lograr que la cúpula empresarial y los departamentos de RRHH reorienten sus prácticas empresariales. Esto se inscribe en valores de igualdad y no discriminación:

Hay cuestiones muy vinculadas a normativa, a asegurar de que haya una norma que diga que la empresa no tolera situaciones de discriminación, digo, las más comunes son como... *gendering*, como, bueno, el uso incorrecto de pronombres o... o como eh... las preguntas inadecuadas en los espacios de trabajo. A cuestiones más graves, como hostigamiento o formas más explícitas de violencia. Entonces, lo importante es que la empresa tenga esos canales pero también que las comunique internamente, que se asegure de que todas las empresas con una cosa... que tenga una bajada, digamos. ¿No? (Varón cis bisexual, región AMBA).

Tal como veremos a continuación, personas y organizaciones aliadas constituyen parte fundamental de este engranaje y permiten fortalecer vínculos por fuera de la empresa; o bien ejercen un rol articulador que beneficia a las personas LGBTIQ+.

El rol de les aliades

En el efectivo despliegue de la implementación de las políticas institucionales para el ingreso y permanencia del personal LGBTIQ+ en empresas, de acuerdo a los testimonios recogidos, les aliades cumplen un papel crucial

destacándose tanto quienes son aliados internos como externos. Les primeros despliegan iniciativas y acciones concretas al interior del entorno laboral y, paralelamente, establecen vínculos con los aliados externos: agencias estatales, organizaciones LGBTIQ+, organizaciones del tercer sector y sindicatos, entre otros.

En el ámbito privado, las alianzas internas suelen estar encabezadas por varones gays que ocupan posiciones de liderazgo en compañías multinacionales. Ellos desempeñan un rol clave por su motivación a consolidar la agenda LGBTIQ+ en sus ámbitos de trabajo. Como explica un varón cis bisexual que reside en la región AMBA: “En un momento teníamos como un chiste interno de tipo perfil sociológico porque casi siempre eran varones gays quienes que impulsaban esta agenda dentro de las empresas”.

Además, se encuentran al frente de los denominados grupos de afinidad o *Employee Resource Groups* (E.R.G.) de las empresas multinacionales, motorizando acciones de visibilización y sensibilización del personal, en este caso, referido a temáticas vinculadas a la diversidad de género y sexual:

Los grupos de afinidad o ERG (*Employee Resource Group*) son grupos autogestionados de gente que dice ‘yo quiero trabajar este tema y quiero hablar sobre esto’. No están totalmente institucionalizados pero realizan actividades en las empresas sobre un determinado tema, que puede ser sobre discapacidad, género, diversidad sexual... de acuerdo a qué tan permeable sea la empresa donde trabajan, ese grupo va a poder incidir más o menos en la gestión de ese tema (Mujer hetero-cis heterosexual, región AMBA).

En el ámbito público, dichas alianzas son comandadas por mujeres (cis heterosexuales), generalmente vinculadas a la militancia feminista, quienes se encargan de impulsar la agenda LGBTIQ+ y entablar relaciones con agentes sociales por fuera de la empresa. Priman los vínculos con otras instituciones estatales, específicamente sus áreas de género, aunque también se construyen alianzas con organizaciones de la sociedad civil.

Una de las tareas principales de las personas al frente de las alianzas internas es la de instalar la temática de la diversidad de sexo-género en la agenda de las empresas e interpelar al personal, quienes eventualmente estarán en contacto con trabajadores que forman parte de la comunidad LGBTIQ+. Tal como se discutió en la sección “Inclusión y desarrollo laboral de las personas LGBTIQ+”, instalar temas de diversidad sexual y de género en el ámbito laboral no suele ser sencillo. En sus inicios, estas estrategias reproducían lógicas endogámicas que dejaban por fuera de

la sensibilización al personal cis heterosexual, alejando estas políticas de la intención por la verdadera transversalización:

Lo que sucedía inicialmente con los grupos de afinidad de las personas LGBTIQ es que terminaban participando solamente personas LGBTIQ y terminaba siendo un gueto de personas LGBTIQ dentro de la empresa. Entonces, a muchas personas, a muchas empresas o a muchos grupos de éstos les costó mucho salir de eso para que empiecen a integrarse personas no LGBT y que realmente permeara a toda la organización. (Mujer hetero-cis, región AMBA).

El relato hace hincapié en las dificultades existentes para lograr la efectiva participación de empleadas cis heterosexuales en las actividades que proponían los grupos de afinidad. El cambio, de acuerdo a los testimonios, sobreviene desde arriba, cuando las estrategias corporativas cobran una mayor presencia y visibilidad dentro de la empresa; o cuando el grupo de afinidad logra un claro apoyo de parte de la dirección ejecutiva de la compañía:

Todo cambia cuando la decisión viene de arriba para abajo. Un funcionario muy importante de otro país que venía a hacerse cargo de la empresa en Argentina me llamó para que yo conozca el trabajo que estaban haciendo. [...] Creo que eran, al menos en ese momento, unas ochocientas personas en la organización argentina, y me dice ‘abrimos grupo de recursos y afinidades LGBT y ya tenemos 400 anotados’. Claramente la mitad de la organización no eran ni gays, ni lesbianas, ni bisexuales, ni trans, ni intersex, no... lo que sucedió fue que entendieron que para la empresa la diversidad sexual era súper importante y había que participar porque para su líder era un objetivo central (Gay, región AMBA).

Otra tarea que desempeñan los aliados internos es establecer vínculos con organizaciones de la sociedad civil y con otras agencias estatales. En el caso de las empresas privadas, la relación se efectúa para desplegar las políticas e iniciativas de los grupos de afinidad:

Desde el E.R.G. *Pride* solemos traer a la Red de Empresas por la Diversidad de la Di Tella, y a otros *speakers* para que den charlas, para que dicten cursos y talleres, etcétera. A veces los encuentros los hacemos coincidir con algunas fechas importantes. Por ejemplo, en mayo que es el día contra la discriminación; en junio, que es el mes del orgullo; o en noviembre, cuando se realiza la Marcha del Orgullo en Argentina (Gay, región AMBA).

Además, las personas que operan de aliadas externas son convocadas para llevar adelante múltiples iniciativas en el marco de las efemérides ligadas a la comunidad LGBTQ+, las cuales hacen las veces de disparador para la puesta en marcha de acciones tendientes a visibilizar la problemática en el ámbito del trabajo. En palabras de una entrevistada: “Colaboramos mucho en materia de campañas de comunicación, sobre las campañas de no discriminación, campañas de visibilización de personas LGBTQ+” (Mujer cis-hetero, región AMBA).

De todos modos, son centrales los procesos de acompañamiento y monitoreo del personal LGBTQ+ contratado, dado que son quienes conocen las trayectorias de vida y los perfiles sociolaborales de la población, especialmente de la comunidad travesti trans, entendiendo por ello el conocimiento sobre sus potencialidades y sobre los límites a la hora de ingresar a un puesto de trabajo:

Hoy las inserciones laborales en general son a través de organizaciones de la sociedad civil... porque si las personas trans tienen un vínculo con una organización de la sociedad civil se sienten más resguardadas a la hora de incorporarse, sienten que va a haber un acompañamiento a la empresa donde se van a insertar, entonces van a estar cuidada, en algún punto, como personas trans (Mujer hetero-cis, región AMBA).

La articulación de las empresas con aliadas por fuera de la empresa se constituye en un proceso virtuoso en distintos sentidos. Por un lado, la población LGBTQ+ se siente identificada y acompañada por les aliadas en su proceso de ingreso y permanencia en la empresa. Por el otro, estas organizaciones reciben una retribución económica que resulta una posibilidad de empleo para esta población:

Nuestra organización funciona como una ONG normal que recibe donaciones que nos permiten sostener el programa. Pero también funciona un poquito como una especie de consultora. Entonces, le ofrecemos a las empresas servicios de capacitación y de consultoría y eso lo cobramos y eso se lo dan personas trans que trabajan en la organización (Varón cis bisexual, región AMBA).

Estas articulaciones les otorgan a las empresas públicas y privadas un *know-how* específico sobre cómo proceder para con el colectivo LGBTQ+. Asimismo, les da legitimidad para avanzar con políticas institucionales concretas de inclusión en el ámbito laboral. Por último, favorecen el despliegue de buenas prácticas de parte de las compañías.

Las estrategias empresariales en clave de buenas prácticas

Hasta aquí pudimos ver cómo aquello que históricamente fue caracterizado como una imposibilidad y que, en los últimos años, emergió como un desafío para construir ámbitos laborales inclusivos y amistosos para con la diversidad sexogenérica, finalmente comenzó a materializarse a través de múltiples estrategias sociolaborales que, en esta sección del capítulo, caracterizamos como *buenas prácticas*. Como mencionamos con antelación, la transversalización de diversidad sexogenérica ha sido presentada como una herramienta articuladora de un conjunto de buenas prácticas, las cuales mencionamos a continuación (en un listado no exhaustivo): (i) las iniciativas de contratación focalizada de postulantes LGBTQ+; (ii) la pretensión de garantizar la permanencia dentro de la empresa de ese grupo de trabajadores; (iii) la consolidación del ámbito laboral como un espacio seguro; (iv) los dispositivos de sensibilización y capacitación del personal cis heterosexual; (v) el acompañamiento, seguimiento y monitoreo del personal para prevenir y atender las microagresiones, la implementación del cupo laboral travesti trans (de aplicar); (vi) los convenios con organizaciones LGBTQ+ y (vii) la emergencia de grupos de afinidad. Éstas son algunas de las buenas prácticas que las empresas despliegan, según los relatos de les informantes, para una mejor integración socio laboral y un mayor rendimiento profesional.

Más allá de esta recapitulación, no son las únicas buenas prácticas desplegadas. La paulatina incorporación de personal LGBTQ+ en puestos clave y/o de liderazgo es otra buena práctica relevante en términos de visibilización de la temática, puesto que las empodera como personas productivas y aptas para el desarrollo, al tiempo que contribuye a desarmar prejuicios, sentidos comunes y estereotipos heteronormados:

Empezar a desarmar el sentido común que es ser parte de las diversidades, en qué influye esto en mi orientación sexual, o mi autopercepción, mi identidad de género en un trabajo, cuánto de esto tengo que poner en juego, contribuye a desarmar prejuicios, a empoderar a las personas que acceden a su trabajo y a sensibilizar más a las que dan los trabajos, y a combatir las fantasías desmedidas, los miedos. Son personas que necesitan trabajar como cualquier otra, y necesitan un poco más de cuidado por las historias de vida, punto. No hay más que eso (Mujer hetero-cis, región Centro).

Por último, podemos caracterizar como buena práctica la articulación de las empresas privadas con las políticas públicas del Estado nacional,

que dan lugar a la implementación de iniciativas que recuperan el espíritu de leyes nacionales aprobadas en el Congreso de la Nación, a pesar de que no conciernen al sector privado:

La ley de cupo hizo que se empiece a mover también en el sector privado la inquietud. No es obligatorio en el sector privado, pero sí hay exenciones impositivas al contratar determinados colectivos (Mujer hetero-cis, región Patagonia).

Más allá de las buenas prácticas implementadas y de aquellos casos que se visibilizan como exitosos, todas las personas entrevistadas coincidieron en la necesidad de continuar y persistir con el compromiso de profundizar estas estrategias para lograr llegar a la totalidad del personal contratado en las empresas y, así, efectuar transformaciones de fondo en los ámbitos de trabajo. Por ello, reiteraron la importancia de continuar afianzando y profundizando las buenas prácticas empresariales, para que pueda implementarse un programa de políticas de corte estructural que vaya más allá de las acciones intermitentes, implicando un verdadero reconocimiento. Quienes han augurado la implementación tan a fondo de estas estrategias están pensando en aplicar –o ya lo vienen haciendo– la transversalización de diversidad sexogenérica como estrategia empresarial.

Conclusiones

A lo largo de este capítulo nos propusimos dar cuenta de las problemáticas sociolaborales que atraviesa la población LGBTQ+ en el acceso y permanencia en el mundo empresarial, así como en el rendimiento y el desarrollo profesional. No solo quisimos mostrar los desafíos que esto implica, sino también de cómo las buenas prácticas –implementadas por personas que ocupan cargos de gerencia, dirección o coordinación– habilitan oportunidades que garantizan el acceso y la permanencia en la empresa del grupo social analizado en este trabajo. Con ello nos referimos, por un lado, a ampliar y mejorar el proceso de inclusión laboral y también a optimizar los vínculos y las dinámicas laborales en un marco de respeto y buena convivencia, con el objeto de consolidar una verdadera integración en los equipos de trabajo.

Con ese propósito, identificamos como primordial la necesidad de generar dispositivos de sensibilización sobre temáticas LGBTQ+ para la totalidad del personal, sin distinción por OSIGEG. Su objetivo es generar

consciencia sobre las múltiples opresiones que atraviesan las trayectorias de vida del grupo vulnerable y concientizar sobre la importancia de construir espacios laborales libres de discriminación y violencia.

En segundo lugar, sabemos que el acceso laboral de la población LGBTQ+ al ámbito empresarial es sólo uno de los desafíos que enfrenta esta población. La integración en los equipos de trabajo y la permanencia en sus puestos laborales es otro. En este sentido, el seguimiento y monitoreo del desarrollo laboral de LGBTQ+ por parte de sus empleadores y con las personas que operan las alianzas internas y externas resulta una política institucional clave para lograr su permanencia y desarrollo laboral.

Por otra parte, advertimos la necesidad de que los empleadores conozcan las condiciones de vida de la población travesti y trans y, en particular, el impacto de su falta de socialización laboral. Ésta se debe al abandono temprano de la institución escolar, la prematura expulsión del hogar y la experiencia de sobrevivencia de la prostitución. Esto reviste la importancia de sostener rutinas de socialización laboral y dinámicas de trabajo. Asimismo, requiere invertir tiempo en la enseñanza de las habilidades y prácticas requeridas para el desarrollo del trabajo cotidiano. Esta consideración no sólo permite una mejor integración, sino también un mejor desarrollo y condiciones propicias para el crecimiento futuro en sus puestos laborales.

Con relación a las buenas prácticas, las entrevistadas manifestaron la importancia de visibilizar a las personas LGBTQ+ en tanto sujetos productivos y/o facilitadores de saberes; por ejemplo, en el rol de “capacitadores” hacia el resto del personal de trabajo. Estas instancias son propicias para el intercambio y reflexión entre todes, como así también para desarmar prejuicios y nociones de sentido común arraigadas en las representaciones dominantes sobre la población en cuestión, teniendo en cuenta que muchas de esas situaciones pueden ser revisadas y problematizadas en primera persona.

Tantos los dispositivos de sensibilización como los de capacitación en materia de diversidad sexogenérica permiten optimizar los espacios empresariales para mejorar la calidad de vida del personal y el rendimiento laboral. Cuando estas estrategias empresariales son impulsadas desde áreas específicas –los departamentos de RRHH o las áreas de género– pero logran alcanzar otras áreas de la empresa, se observa una verdadera experiencia transformadora de política de transversalización de diversidad sexogenérica.

Por último, es dable mencionar la importancia del desarrollo de las políticas institucionales, como por ejemplo las enmarcadas en la ley de

cupo laboral travesti trans, mencionada recurrentemente en las entrevistas. Si bien esta ley no incide de manera directa en la contratación de personas travestis y trans en el ámbito privado –justamente porque remite al ámbito público–, ha despertado inquietudes en dicho sector, contribuyendo a pensar los desafíos que aún quedan por delante para una verdadera inclusión, permanencia y desarrollo de este colectivo en empresas privadas.

Referencias bibliográficas

- Baxter, D., Jones, S. & Leer, C. (2024). The infiltration of LGBTQ+ safe spaces. *International Journal of Event and Festival Management*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJEFM-02-2023-0018>
- Bridge The Gap & Cámara de Comercio LGBT Argentina. (2021). [Informe].
- De Certeau, M. (1999). *La cultura en plural*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Demmatteis, G. (2000). En la encrucijada de la territorialidad urbana. En Ramos, A. (ed.), *Lo urbano*, en 20 autores contemporáneos. Barcelona: Ediciones UPC.
- Equidad AR & Instituto de Políticas Públicas LGBTQ+. (2022). HRC Equidad AR 2022 [Informe]. Argentina.
- Equidad AR & Instituto de Políticas Públicas LGBTQ+. (2023). HRC Equidad AR 2023 [Informe]. Argentina.
- Equidad AR & Instituto de Políticas Públicas LGBTQ+. (2024). HRC Equidad AR 2024 [Informe]. Argentina.
- Espíndola, E. & Jara, A. (2024). Experiencias LGBTQI+ en el acceso y la permanencia laboral. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo. Nueva Época*. Recuperado de: <https://doi.org/10.24215/27969851e052>
- Gulielmetti, F. M., Roda, L., Jimenez do Brito Barrote, M., Sucarrat, M. J. (2025). *Programas de Mentoreo entre personas LGBTQ+: Una herramienta para su diseño, desarrollo y gestión*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- Ley N° 27.636 de 2021. Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. 8 de julio de 2021. *Boletín Oficial de la República Argentina*. Recuperado de: <https://ln9.cl/p1ou2>
- Manzelli, H., Marentes, M., Matus, A., Navallo, L., Rabbia, H. H., Riveiro, M. & Silva Fernández, A. (2024). *Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina*. Bs. As.: Centro de Estudios de Población.
- Ortiz Guitart, A. (2007). Hacia una ciudad no sexista. Algunas reflexiones a partir de la geografía humana feminista para la planeación del espacio urbano. *Territorios* (16-17), 11-28.
- R.E.D. de empresas por la diversidad. (2014). Investigación “Iniciativas, experiencias y prácticas de diversidad desarrolladas por empresas en Argentina”. Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- R.E.D. de empresas por la diversidad. (2016). *Guía de Diversidad Sexual para Empresas. Hacia el cambio cultural*. Buenos Aires: Universidad Torcuato Di Tella.
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). Las escaleras de Escher: la transversalización de género vista desde las capacidades del Estado. *Aportes. Para el Estado y la administración gubernamental*, 14, 53-70.
- Rubin, G. (1989). Reflexionando sobre el sexo: notas para una teoría radical de la sexualidad. En Vance, C. (comp.), *Placer y peligro*, 113-190. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Revolución.
- Sue, D. W. (2010). *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*. New Jersey: Wiley.
- Tilly, C. (1998). *La desigualdad persistente*. Buenos Aires: Manantial.

¿Qué es lo LGBTQ+ en las cooperativas de trabajo LGBTQ+?

Maximiliano Marentes ♦ Laura Navallo ♦ Daniela Brollo

Introducción: con todos los colores

Seba, presidente de una cooperativa de arte drag de la región de Cuyo, relata apasionadamente cómo llevan a cabo las presentaciones de proyectos ante posibles interesados, sean de un organismo estatal, una empresa o una organización de la sociedad civil. Con orgullo este joven gay destaca que no exponen proyectos en blanco y negro, sino que lo hacen *con todos los colores*, como una revista. Para conseguir financiamiento con el fin de dar continuidad a la vida de ese espacio de trabajo cooperativo, apuntan a generar, en consonancia con la labor artística que desarrollan, un impacto visual que no pase desapercibido. Como una cumbre drag que sueñan hacer, la primera de Argentina. En esa cooperativa, aunque la mayoría de quienes la integran forman parte de la población de la diversidad sexogenérica o LGBTQ+, hay algunas personas cis-heterosexuales. Pero, si bien el 90% son drags,¹ el 10% restante ya está *amaestrado*. O, como explica Seba, *son más drag que nosotras*.

Entre otras cuestiones, Seba nos permite entender que lo LGBTQ+ está presente de muchas formas en esta cooperativa. En primer lugar,

¹ Drag queen es una locución anglosajona referida a una persona –generalmente identificado como hombre al nacer– que en el marco de una práctica artística y performática representa, a partir de rasgos exagerados, a una persona femenina.

a partir de la composición, es decir, de quiénes son las personas que la conforman, como ese 90% LGBTIQ+, al que se suman los *amaestrados*. En segundo lugar, por las actividades que desarrollan o buscan llevar a cabo, como la Cumbre Drag. En tercer lugar, en base a los modos en que realizan sus acciones, como la presentación de un proyecto no en formato carpeta en blanco y negro sino como una revista a colores. Sobre estos tres ejes versa este capítulo, que busca responder qué es lo LGBTIQ+ en los espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+.

Para ello, nos detenemos en el análisis de las entrevistas que hicimos con 10 espacios de características similares, muchos de los cuales se orientan a actividades artístico-culturales. Situados en diferentes ciudades del país, estos espacios nos permiten comprender de una manera más acabada las diferentes formas en que lo LGBTIQ+ es performado en estas agrupaciones. Siguiendo los tres ejes de análisis, en torno a la identidad de quienes forman parte de estos espacios (el *quiénes*), las actividades que realizan (el *qué*) y los modos en que las desarrollan (el *cómo*), nos proponemos describir la multiplicidad de aristas que lo LGBTIQ+ adquiere para ser considerado como tal en espacios cooperativos de trabajo. Antes de emprender dicho recorrido, precisamos algunas cuestiones metodológicas y, a partir de un sucinto estado del arte, reconstruimos la centralidad que esta forma de organización del trabajo adquiere para la población LGBTIQ+.

Precisiones metodológicas y caracterización de las personas entrevistadas

De abril a octubre de 2023 realizamos entrevistas en profundidad con representantes de 10 espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+ radicados en diferentes localidades del país. Las entrevistas fueron realizadas en su mayoría por los autores de este capítulo y también por otros miembros del grupo de trabajo de entrevistas. Una de las entrevistas fue grupal con tres integrantes de una de las organizaciones relevadas. Al igual que en los demás equipos que entrevistaron a referentes de distintos ámbitos, accedimos a las personas a entrevistar a partir de contactos previos de los diferentes miembros del equipo de trabajo. Que el proyecto tuviera un alcance federal permitió vincularnos con personas que hasta ese momento no conocíamos y/o que formaban espacios que nos resultaban novedosos debido a la diversidad de propuestas de sus respectivas agrupaciones. De ese modo, conseguimos conformar una muestra de 12 personas que representaban a 10 espacios cooperativos de trabajo.

Seis de las diez entrevistas fueron realizadas a través de videollamadas y las otras restantes fueron presenciales. Antes de comenzar con la entrevista, les comentamos cuáles eran los intereses del proyecto y, una vez que nos dieron su consentimiento, que luego refrendaron por escrito, grabamos la conversación. Para cada una de ellas completamos notas de campo que nos permitieron reponer la situación en la que se llevaron a cabo, además de otra información que no quedó registrada en el audio.

Una vez que tuvimos las transcripciones y fueron editadas por cada entrevistador/a, sometimos el material a un análisis de contenido (Braun & Clarke 2006) en el software destinado a estos fines, Atlas.Ti. Ese primer ejercicio de sistematización nos permitió reconocer parte de los emergentes más sorprendentes. Luego, volvimos a releer las transcripciones de manera reiterada, ya con el fin de profundizar el análisis en torno a diferentes preguntas. Una de ellas, sobre qué es lo LGBTIQ+ de los espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+, forma parte de una serie de textos que estamos elaborando.

Con respecto a la caracterización de las 12 personas entrevistadas, tienen una edad media de 40 años. Comparten niveles educativos medios y altos, con estudios superiores –en su mayoría, completos–. Quien posee un nivel educativo más bajo es una mujer trans que completó los estudios secundarios e hizo cursos no formales de danza.

En cuanto a sus identidades sexogenéricas, todas las personas entrevistadas forman parte de la población LGBTIQ+: gays, putos, y maricas, mujeres trans/travestis, trans no binaries y género fluido. Dicha caracterización no está exenta de críticos posicionamientos políticos. Como dice Seba: *Mi género es... Si podría ser Drag Queen sería Drag Queen, pero todavía no es un género; pero soy una persona gay*. Seba permite observar de qué modo las identificaciones sexogenéricas son múltiples y dinámicas.

Las personas entrevistadas viven en diferentes localidades del país, que corresponden a siete provincias y que se agrupan en cinco regiones: tres residen en el Área Metropolitana de Buenos Aires, cinco en la región Centro de la Argentina, dos en el Noroeste, una en Noreste y una en Cuyo. Si bien en algunos casos la residencia actual se corresponde con el lugar de nacimiento, otras personas presentan trayectorias migratorias internas e internacionales.

Con respecto a las agrupaciones que las personas entrevistadas representan, realizan diferentes actividades: artístico-culturales, cuidado, educación, turismo y recreación. Algunas organizaciones son cooperativas registradas como tales, otras además son asociaciones civiles y también hay grupos informales que aspiran a registrarse como cooperativas. Los

modos en que las cooperativas *de derecho* llegaron a consolidarse como tales son plurales. En algunos casos fueron concebidas bajo esa forma jurídica desde sus orígenes, cuando, por ejemplo, un grupo de personas trans se reunían para actuar y crear un espectáculo artístico. En otras ocasiones, la conformación como cooperativa fue producto de necesidades económicas: para poder financiarse necesitaban aplicar a subsidios estatales que estaban dirigidos a cooperativas. Eso llevó a que el grupo se formalizara bajo esta figura o que, en paralelo a la asociación civil, se creara una cooperativa de trabajo. Por las diferentes formas legales en las que se enmarcan, las definimos como espacios cooperativos de trabajo.

Estado del arte

En la indagación en torno a las formas en que se construye lo LGBTIQ+ en los espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+ abrevan tres corrientes de trabajos. Primero, los estudios sobre la relación entre diversidad sexogenérica y ambiente laboral, que focalizan de manera prioritaria las prácticas discriminatorias para con esta población. Una segunda línea de indagaciones de la cual esta investigación se nutre refiere a aquellas investigaciones sobre formas cooperativas de organizar el trabajo, en especial los estudios sobre cooperativas de trabajo trans. Finalmente, una tercera línea de trabajos que iluminan el caso concreto de este estudio, en la que la mayoría de estos espacios se orientan a actividades artístico-culturales, refiere a las investigaciones sobre el arte como trabajo.

Con respecto a la primera línea de estudios, sobre los cruces entre diversidad sexogenérica y trabajo, cabe destacar que existe una profusa literatura que analiza los modos en que las personas LGBTIQ+ encuentran barreras para desarrollarse plenamente en su empleo (ADIL 2018; Gabriel & Herranz 2017; OIT 2015, 2016; Pichardo Galán, Alonso, Puche & Muñoz 2019). Estas barreras configuran formas de discriminación por orientación sexual y/o identidad de género, que lleva muchas veces a evaluar el ambiente de trabajo como un espacio hostil (Barrientos, Cárdenas, Gómez & Guzmán 2016; Ortega 2017; 2020; Pérez Álvarez, Correa Montoya & Castañeda Castro 2013). De allí que cobran centralidad los diferentes mecanismos que las personas ponen en práctica para manejar la información de sí (Ortega 2019), anticipándose al estigma, real o potencial, de espacios laborales poco, o nada, inclusivos. Producto de la homofobia internalizada (Ortega & Marentes 2019), en ocasiones el manejo de la información se produce incluso en ambientes, como el ámbito de la salud,

que no necesariamente quienes allí trabajan los perciben como “homofóbicos”. Si bien la mayoría de estos estudios enfatizan en los diversos modos que adquiere la discriminación y la violencia, otras investigaciones ponen el foco en describir las inserciones laborales de la población LGBTIQ+, ya sea a partir de herramientas cuantitativas (Manzelli et al. 2024) como cualitativas (Marentes 2024a; 2024b; Posso & La Furcia 2016; Rossi 2022; Vázquez Pereira 2017; Berkins 2007; OIT 2015).

Este conjunto de indagaciones nos permite reconocer que formar parte de la población LGBTIQ+ condiciona otros aspectos de las trayectorias vitales de las personas, como pueden ser el educativo, en el acceso a la salud y el laboral, entre otras. Además, las diferentes identidades que conforman esta población se enfrentan a distintos condicionamientos: desde la exclusión del empleo formal a la menor oportunidad de acceso a posiciones de jerarquía, desde segregación salarial hasta situaciones de acoso tal que llevan a la renuncia. Resulta clave considerar las realidades laborales de la población LGBTIQ+ para comprender de manera cabal los intentos de conformar otro tipo de espacios de trabajo, como aquellos cooperativos, que surgen como alternativa y/o respuesta a un escenario laboral cis-heteronormativo.

De allí que cobren vigencia una segunda serie de aportes específicos sobre las cooperativas de trabajo LGBTIQ+. Ciertamente, esta forma de organizar el trabajo consta de larga data en nuestro país (Plotinsky 2015) más allá de la población de la diversidad sexogenérica. En la historia política-económica reciente, vale destacar la nutrida agenda de investigación sobre fábricas recuperadas que prosiguió a la crisis de 2001 (Bauni 2023; Kasparian & Rebón, 2020) y la promoción estatal en la conformación de cooperativas laborales en el marco de la institucionalización de la economía solidaria (Fernández Álvarez 2018). En el caso específico de la diversidad sexogenérica, destaca la investigación de Cutuli (2015) que, a partir de un abordaje etnográfico, reconstruyó la vida de una de las primeras cooperativas trans del país. En una línea similar, las entrevistas que, desde el Centro Cultural de la Cooperación llevan a cabo con referentes de cooperativas de trabajo LGBTIQ+ del país (Gallucci & López 2016), nos permiten observar los alcances y limitaciones de esta forma de organizar el trabajo, así como su dimensión política (OIT 2015).

A partir de estos trabajos podemos reconocer que gran parte de los obstáculos que enfrentan los espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+, más allá de las actividades que realicen, se relacionan con el funcionamiento cooperativo. Al mismo tiempo, la dimensión colectiva es uno de los resortes de la razón de ser de estos espacios en el que se valora

la potencialidad del trabajo con otros. En otras palabras, en un escenario laboral cis-heteronormativo, la voluntad de encontrar las formas de ganarse la vida de manera colectiva prima por sobre la práctica del emprendimiento² como forma de hacer frente a ese mercado de trabajo que discrimina a la población LGBTQ+.

Finalmente, las indagaciones sobre el arte como trabajo nos permiten reconocer que, a la precarización que la población LGBTQ+ enfrenta en el escenario laboral por su orientación sexual y/o identidad de género, se suman los vaivenes del trabajo artístico. Como permiten ver los trabajos de Karina Mauro (2018a, 2018b, 2020, 2023), Mariana Del Mármol (2020; Del Mármol & Sáez 2020) y Mariana Sáez (2022), el arte como forma de vida se desarrolla en una constante tensión entre creatividad y rutinización, entre libertad y regulación. Tensiones que, a su vez, adquieren diferentes modalidades de acuerdo a las variaciones del contexto político, económico y social. Dentro de este campo de estudios, investigaciones como las de Karina Mauro (2018b) analizan las dinámicas laborales en el teatro, destacando cómo las estrategias de cooperativismo entre actores tensionan la precariedad con formas colectivas de organización. Por su parte, Bulloni, Justo von Lurzer, Liska & Mauro (2022), profundizan en el análisis de las desigualdades de género en las artes escénicas, centrándose en los procesos de debate, las demandas de derechos laborales de las mujeres, los modos de organización y el activismo en el mundo del espectáculo. Estas investigaciones evidencian la intersección entre trabajo, género y redes colaborativas en los espacios artístico-culturales.

Esta última línea de indagación nos permite iluminar otro aspecto de los espacios cooperativos de trabajo LGBTQ+. A saber, la posibilidad de embarcarse en actividades artístico-culturales desde el deseo. Como nos contaron las personas entrevistadas, en especial para las actividades artístico-culturales, el arte como modo de expresión las ha llevado a buscar los modos de profesionalizar eso que les gusta y hasta aman hacer. Los mundos del arte se han caracterizado por una mayor, aunque relativa, apertura hacia las personas LGBTQ+ (Cerviño 2021). Lejos de romantizar este tipo de actividades, intentamos demostrar que las alternativas a las prácticas discriminatorias que enfrenta la población de la diversidad sexogenérica en el trabajo no son sólo *por necesidad*, sino también *motivadas por el deseo*. Movámonos, ahora, a comprender lo LGBTQ+ de los espacios cooperativos de trabajo LGBTQ+ empezando por su composición.

2 El término emprendimiento refiere a la acción de llevar a cabo una obra, idea, proyecto o negocio aprovechando oportunidades y aportando valor.

Quiénes: de las composiciones

Un primer punto para comprender lo LGBTQ+ de este tipo de espacios cooperativos de trabajo radica en observar las identidades que las conforman. En algunos casos, nos encontramos con espacios integrados de manera exclusiva por una sola identidad sexogenérica. Miriam, una mujer trans que integra una cooperativa que ofrece cuidados a personas mayores en la región centro, comenta que son todas trans, “por una cuestión que se dio”, afirma. Algo similar ocurrió con otra cooperativa, en la que un grupo de mujeres trans se encontraron en un taller de periodismo. Allí surgió la idea de conformar una cooperativa de teatro trans, que hoy en día cuenta con diecisiete integrantes.

Por su parte, un grupo de tres varones trans reflexionan sobre quienes integran la productora de la que forman parte, en la región centro. En palabras de Dan: “somos todos trans-travesti no binarios; más que LGBT”. La reflexión continúa y explican que esta productora está conformada en su mayoría por varones trans mientras que no hay feminidades trans. ¿A qué se debe? De acuerdo con Al, otro de los participantes de esta entrevista grupal, esto se relaciona con que ellos han tenido el “privilegio” de estudiar y formarse en cuestiones técnicas que hace a la producción de espectáculos. Esta situación se diferencia con lo que les habría sucedido a las mujeres trans. Ahora bien, en ocasiones, la unicidad de la identidad sexogenérica puede deberse a otro tipo de movimiento. En una agrupación drag del Centro, Tine explica que se nombran “maricas” porque es una “apuesta política” el empleo de este término como una forma de vida. Cla, referente de un centro cultural de la región NOA, comenta que quienes organizan las actividades del espacio son identidades lésbicas: “hay lesbianas, lesbianes, trans lesbianas”. Pero, además, explica esta lesbiana, cuentan con la presencia de una marica que es el encargado de la biblioteca. Es decir, si bien es un espacio que se conforma a partir de una identidad, o una de las siglas de lo LGBTQ+, participan otras identidades sexogenéricas. Veamos otros casos en los que la multiplicidad de identidades es constitutiva de la agrupación.

Matías, referente de un centro cultural queer del AMBA, orgulloso caracteriza a la familia que crearon como *mostri*: en la cocina trabajan una lesbiana con un *chabón* trans, en la consola otra lesbiana y una *piba* trans oficia de anfitriona, de la barra se encargan una marica y una lesbiana, mientras que una *mariquita* se hace cargo de la puerta. El carácter diverso de esta familia *mostri*, *preciosa*, le permite a este joven que se define como puto aprender muchísimo. La familia *mostri* remite a la pluralidad de

identidades que, desde los inicios, buscaron estar representadas en este espacio. Sin embargo, la diversidad también puede responder a la multiplicidad de personas que se acercan a estos espacios.

Como explica Cris, trans no binaria, sobre un bachillerato popular para personas adultas que funciona en AMBA, el espacio se originó para dar respuesta a población travesti y trans que se encontraba “en situación de prostitución”. Con el tiempo, este espacio, en el que además del bachillerato se ofrecen otros programas, comenzó a contener y acompañar a personas no TTNB (trans, travestis y no binaries). Ante nuestra pregunta sobre cuáles son las prioridades al momento de contratar personal, por ejemplo, docente, Cris nos responde que es un gran debate que aún no ha sido saldado. Si bien la prioridad es que la población TTNB en particular, y LGBTQ+ en general, consiga empleo, no es excluyente. “Somos uno de los mejores ejemplos de interseccionalidad”, resume Cris, para referir a la multiplicidad de identidades que trascienden la cuestión de orientación sexual e identidad de género, para articularse con nacionalidad y racialización, entre otros principios de inequidad. De todos modos, Cris resalta la cuestión de las posiciones de liderazgo: que quienes se acerquen al bachillerato vean a una persona trans como, por ejemplo, docente. “Para que te des una idea”, explica, la primera camada de egresadas son docentes, parte de la comisión directiva y coordinan proyectos.

De allí que otro punto clave para pensar el carácter LGBTQ+ de estos espacios a partir de la composición radique no sólo en las identidades que los integran, sea una agrupación basada en una sola identidad sexogénica o en múltiples, sino también en la posibilidad de ocupar posiciones de liderazgo. Como resume Seba, si bien el 90% son drags y el 10% está *amaestrado*, quienes están a cargo de la presidencia, las dos vicepresidencias, las secretarías y tesorería son o *trans no binarias* o *queer*.

A la par de la fluidez de las identidades, la conformación actual refleja los vaivenes a los que son expuestos este tipo de espacios. Su expansión y contracción se debe a una diversidad de causas en torno a altas y bajas. La cooperativa que preside Seba fue sumando socios, “de a poquito se van sumando”. Sin embargo, la incorporación de nuevos integrantes se dirige en torno a la tensión “cantidad y calidad”. “Si fuese por mí tendría como cien socios”, explica antes de matizar su aseveración. Hay personas que comentan querer sumarse a la cooperativa porque les gustan las producciones que realizan. Pero, eso no es suficiente, ya que, al momento de trabajar, no son “muy, muy productivos”.

A medida que estos espacios cobran notoriedad y empiezan a ser más conocidos, más personas buscan sumarse. No obstante, no siempre fueron

pensados desde la lógica del activismo. Como explica Tine, nunca tuvieron la intención de ser un espacio abierto. Se inició como un grupo de *amigues* que, gracias a conformar esta agrupación, consiguieron trabajos, como animaciones de eventos y boliches. En un momento, por caso, dejaron de incorporar nuevos integrantes porque se volvía cada vez más difícil tomar decisiones. Si bien llegaron a ser 18, de las cuales hoy sobreviven 16 en el grupo de WhatsApp –indicador que utiliza Tine para medir el tamaño del espacio–, “las que están más activas deben ser unas ocho o diez”.

Como explica Tine, “en el camino hay varias que se han ido bajando”. Los motivos de las bajas, en todos los espacios, son distintos. Por ejemplo, un integrante italiano que se incorporó a un centro cultural que, durante la pandemia, quedó varado en la Ciudad de Buenos Aires. Apenas pudo retornar a Italia, dejó de participar en este espacio. O una otra integrante de otro centro cultural, en NOA, que abandonó el espacio para dedicarse al cuidado de su familia producto de su reciente maternidad. O, asimismo, las rupturas políticas que llevaron a que una expresidenta de una cooperativa de teatro conformara otra cooperativa.

Elena, presidenta de esta última cooperativa de teatro trans del AMBA, añade otros motivos. “En doce años”, resume esta mujer trans, siempre hay gente llegando y yéndose. Además de las mudanzas, tanto dentro del país como a otros países, se encuentra el acceso al empleo formal y, en principio, de mayor calidad a partir de la implementación del cupo laboral travesti trans. Mientras que al principio contaban con más tiempo, por ejemplo, para ensayar una obra de teatro ya que pocas tenían un trabajo fijo, no es el caso en la actualidad. Ahora deben hacer “malabares” para coordinar las agendas de todas y concretar los ensayos. “Pero siempre nos podemos acomodar”, resume Elena.

Por último, otra forma de entender la fluidez en la composición de estos espacios se debe a las participaciones episódicas o temporarias que realizan algunas personas. Se trata de colaboradores que se acercan a estos espacios para *dar una mano* en lo que se necesite. Como comenta Elena, hay personas que, al ver la “causa” y resultarle “maravillosa”, se interesan en colaborar. Tal fue el caso de un grupo de estudiantes de cine que, durante todo 2019, trabajó con ellas. Entre les estudiantes, había personas LGBTQ+ que, además, cuando fue la Marcha del Orgullo, colaboraron en el armado del stand y en repartir folletería.

A modo de síntesis, en este apartado nos detuvimos en la composición de estos espacios para comprender su carácter LGBTQ+. Hemos observado que, en ocasiones, la conformación se articula en torno a una identidad sexogénica. Esto puede ser como respuesta de un grupo de personas

que comparten dicha categoría identitaria y buscan mejorar sus posibilidades de inserción laboral, en especial en el mundo artístico-cultural. En otros casos, la identidad es articulada a partir de una identificación política: reconocerse de ese modo más allá de las categorías identitarias que utilizan por fuera del espacio cooperativo de trabajo. De igual modo, en otros espacios la pluralidad de identidades es la insignia que ha llegado, incluso, a articularse con categorías que pueden, o no, intersectarse con la sigla LGBTIQ+. Finalmente, en la medida que estos espacios cobran mayor notoriedad y visibilidad, su *causa* se populariza y atrae a potenciales nuevos integrantes o colaboradores ocasionales. A la inversa, las limitaciones a la incorporación de nuevos integrantes pueden responder a cuestiones políticas o de condiciones de trabajo colaborativo. De igual modo, por circunstancias varias, los grupos crecen y decrecen en cantidad de integrantes o de su disponibilidad para con el sostenimiento del espacio. En definitiva, a la fluidez propia de las identificaciones LGBTIQ+, se suman otras que afectan a la composición.³ Veamos otra forma en la que emerge lo LGBTIQ+ a partir de observar el *qué hacen*.

Qué: aquello que hacen

Siguiendo las propuestas de comprender el carácter performativo de la acción, podemos observar que lo LGBTIQ+ no sólo se desprende de las identidades de *quiénes*, sino también del *qué hacen*. En tanto la mayor parte de los espacios cooperativos de trabajo que analizamos se orientan a actividades artísticas-culturales, en este apartado nos detenemos en el contenido de sus propuestas.

Cuando Cla nos comenta sobre el centro cultural que tienen en NOA, nos explica que su nombre deriva del diccionario de Monique Wittig. El nombre se relaciona con la actividad que dio origen a este espacio: juntarse a leer, conformar grupos de lectura sobre, aunque no de manera exclusiva, lesbianismo. Cuando se dieron cuenta, era momento de darle forma a eso que vinieron armando durante años, la biblioteca. Por su parte, entre las actividades que enumera Cris sobre la escuela, se encuentra el desarrollo de diferentes programas. Y, además, a “producir

³ La mayoría de las agrupaciones aquí descritas están segmentadas según identidades: varones trans, lesbianas, etc. Vale preguntarse a qué se deben dichas composiciones y cuánto de las trayectorias identitarias contribuyen a la conformación de espacios “por identidad”. Si bien este tipo de reflexiones exceden a los fines de este trabajo, consideramos necesario mencionarlo para futuras indagaciones.

información”. Desde esta organización participaron en la publicación de dos informes sobre condiciones de vida de la población trans del AMBA. En ambos casos, podemos observar cómo una de las propuestas que realizan estos espacios es la construcción de conocimiento desde un debate crítico sobre las propias identidades.

Al conocimiento, además, se suma el movimiento. Cris comenta del festival que realizan de manera anual en el que se conjugan performances y música en vivo, feria, muestras de fotos, entre otras. La producción de los propios eventos y festivales está extendida en los diferentes espacios, sea sobre arte queer, arte drag específicamente, música trans, como otras formas de expresiones culturales y artísticas.

Sin embargo, como dice Diego, sobre su agrupación de organización de eventos en el NEA: el espacio se inició “principalmente para hacer una fiesta”. Puede “parecer frívolo”, se excusa esta joven marica, pero en la provincia donde vive, nos explica, no hay espacios disidentes. Organizar fiestas LGBTIQ+ los motivó para conformarse como grupo. A partir de ahí, como veremos luego, comenzaron a embarcarse tanto en espacios de cuidado de menores y de personas adultas que acompañan a infancias LGBTIQ+, así como a organizar la primera escena *ballroom* de la región y a participar en ferias.

La multiplicidad de actividades que realizan es habitual en estos espacios cooperativos de trabajo. De hecho, como comenta Tine sobre los debates en torno a cómo caracterizar el espacio que conforman, “nunca lo hemos podido definir”. Tal vez esa indefinición se relacione con el mismo devenir del grupo. Originalmente se juntaron para organizar un espacio para experimentar lo drag: en sus palabras, “invitar a maricas que nunca se han podido montar a que se monten”. Gracias a la popularidad que alcanzaron durante el 2018 con la expansión de lo drag de la mano de la notoriedad del *reality show* RuPaul’s Drag Race, comenzaron a funcionar a partir de las invitaciones que les llegaron. Por ejemplo, desde una fiesta nocturna las invitaron para que fueran a ofrecer un puesto con maquillajes y glitter a disposición de sus asistentes. También se involucraron en la organización de eventos públicos en centros culturales y museos. A la par que algunas integrantes eran convocadas a trabajar en discotecas y fiestas, organizaron ciclos de cine y lecturas. Incluso, en la transición a la pospandemia, se aliaron a un bar para organizar cada miércoles una especie de cena-show drag.

Ya no en la región Centro, sino en Cuyo, una cooperativa de arte drag nació producto de la pandemia. En ese contexto en el que su principal fuente de ingresos, las presentaciones en bares y boliches estaba

imposibilitada, este entonces “grupo pre-cooperativo” como lo llamó Seba, decidió encontrar su salida. Comenzaron poniéndose al hombro la semana provincial de la diversidad, en la que ofrecieron visitas guiadas a museos en los que se exponían obras de arte drag. Luego, en una universidad nacional organizaron un taller de arte drag que fue un éxito: el cupo de 20 fue rebasado por las casi 200 inscripciones. De allí hicieron un magazine informativo conducido por drags. A medida que la pandemia iba quedando atrás, a estas y otras actividades se sumaban las presencias en espacios nocturnos. De hecho, fue en el marco de este esplendor que la entonces ministra provincial de turismo les sugirió que conformaran una cooperativa.

La lista de actividades diversas continúa. Por ejemplo, en la cooperativa de arte trans que preside Elena, se enumeran las diferentes obras de teatro que protagonizaron actrices trans, un documental sobre su agrupación, un programa de radio, un ciclo de lectura para las infancias y una serie de talleres que, pandemia mediante, comenzaron a hacerse por *stream*. A esta sucinta lista de actividades se suman las obras que, a partir de prestar equipamiento, auspician.

Si bien en la mayoría de los casos las actividades, aunque múltiples, se han realizado en algún momento, no es la situación de una cooperativa de turismo LGBTQ+ que una agrupación de la región NOA está impulsando. A la espera del subsidio, están proyectando un camping inclusivo en el que se alojen canchas de fútbol femenino, que un grupo de mujeres lesbianas de esta agrupación administrarán. Ante la promesa de mejorar las posibilidades de trabajo de la población LGBTQ+, “aunque nadie va a hacerse rico” aclara Elsi, mujer de género fluido, este camping se propone inscribirse en una expansión, local pero también global, del turismo LGBTQ+.

Como fue apareciendo en la enumeración de actividades antes mencionadas, muchas veces se embarcaron en proyectos puntuales a partir de invitaciones. En otras palabras, fue producto de la visibilización alcanzada que, podemos entenderla, como un capital social en términos de Bourdieu (1986) o, siguiendo a Granovetter (1983), como la fortaleza de los lazos débiles. En esa línea, Seba es tajante con que uno de los objetivos de la cooperativa de arte trans busca generar fuentes de trabajo para las artistas. Para ello juega un rol central la visibilidad que adquieren. Dan, de una productora de artistas trans de la región centro, coincide. Su objetivo es generar un “espacio de visibilización”, con el fin último de que les artistas producidas consigan trabajo en otros espacios.

Incrementar la visibilidad es una forma de acrecentar el capital social y, por ende, ampliar la lista de contactos. Matías, parte de una cooperativa cultural del AMBA, que tiene su propio centro cultural, es consciente

de lo que en esos casi 20 años de existencia han logrado. Han visto crecer artistas como, por ejemplo, Miss Bolivia o Paula Maffia, quienes, por la notoriedad alcanzada, ya no suelen tocar en este centro cultural. Sin embargo, les recomiendan a otros artistas para que realicen sus shows allí. De ese modo, han contado con la participación de artistas de Brasil, Chile, España o Alemania.

Otra artista que performa allí desde hace muchos años es Susy Shock. Y, aunque viaje y su fama se extienda a otros países, necesita volver a “su lonchera, que estén sus colibríes”. Enfatiza la necesidad de volver a este espacio “en un tiempo tan difícil como el que se viene”, repite Matías las palabras de Susy. Este capital social adquiere un contenido más politizado, convirtiendo este espacio en una suerte de refugio.

La dimensión política de la visibilidad que alcanzó un espacio cooperativo de producción drag en la región Centro sorprendió a Tine. En su experiencia, integrar este espacio le permitió sumarse a un proyecto de creación de una escuela secundaria para el colectivo travesti-trans. Sorpresa similar que expresó cuando consideramos a esta organización para formar parte de nuestro estudio.

Un último tipo de actividades que algunos de estos espacios cooperativos de trabajo LGBTQ+ realizan se relaciona con la capacitación. Tal es el caso de una escuela del AMBA en el que todas las egresadas de la primera cohorte forman parte del plantel docente. Miriam, por su parte, comenta sobre los distintos talleres que brindan a otras compañeras trans para que se capaciten en el cuidado de personas mayores. O los “tallercitos de producción” que Dan, Al y Germán mencionan que su espacio ofrece a artistas trans y no binaries con el fin de mejorar la dimensión autogestiva de la producción de espectáculos.

Además, este tipo de actividades se relaciona con la posibilidad de articular la oferta nocturna con la diurna. Matías, de hecho, fue así como se sumó al centro cultural del que forma parte. “¿Por qué no damos talleres? Alimentamos las franjas horarias, exprimamos el día”, le dijo a las directivas de este espacio oportunamente. La extensión de la noche hacia el día también es central en una agrupación que organiza fiestas LGBTQ+ en la región NEA. Además de las movidas nocturnas, se embarcaron en la consolidación de dos espacios de contención para menores que forman parte de las disidencias como así también de las personas adultas que las tienen a su cargo. Contención que, como veremos en la próxima sección, se relaciona con el *cómo* desarrollan sus actividades.

En suma, a lo largo de este apartado nos detuvimos en observar la diversidad de actividades que estas agrupaciones realizan, la mayoría

de las cuales está dirigida hacia la población LGBTIQ+. En otros casos, el público trasciende esta población, pero el objetivo sigue siendo que quienes protagonicen, por ejemplo, los eventos, sean personas LGBTIQ+ que puedan obtener algún tipo de remuneración. En ocasiones, tanto *hacer* llevó a que estos espacios *sean vistos* y, con ello, ser invitados a *hacer* otras cosas. Las agrupaciones, entonces, alimentan el capital social de sus integrantes, quienes tienen la posibilidad de conseguir otras fuentes de ingreso. La visibilidad, a su vez, adquiere tintes más políticos, como veremos en el próximo apartado.

Cómo: el modo en que se lo hace

Una última dimensión en que lo LGBTIQ+ emerge en estos espacios cooperativos de trabajo se relaciona con el cómo se llevan adelante las diferentes actividades. De acuerdo a lo que nos fue compartido en las entrevistas, este *cómo* se relaciona con tres puntos: los cuidados, la justeza y la política.

Diego, de una agrupación que se encarga de organizar fiestas LGBTIQ+ en la región NEA, comenta que en cualquier evento que realicen tiene que garantizarse que sea un espacio de contención, un espacio cuidado. Por ejemplo, al garantizar que no haya discriminación hacia las personas LGBTIQ+. Por eso, a veces, se complica encontrar lugares en los que realizar los eventos. Cuando le preguntamos si eventos como los *ballroom* funcionan como espacios de competición o de fiesta, Diego responde que originalmente comenzó con el espíritu de competir. Sin embargo, “le están buscando la vuelta para que la competencia no sea tan dura” que atemorice a quienes concursan. Una forma de lograrlo es a partir de que cada persona, a modo de motivación, reciba un premio.

Esa misma contención es enfatizada por Dan, Al y Germán con respecto a la producción de eventos. Al comenzar con esta agrupación, se dieron cuenta de que una de las principales incomodidades que afrontaban los artistas, en su mayoría trans, se daba al momento de probar sonido. Por lo general, “los chongos que hacen la técnica”, contratados por los proveedores, son hetero-cis que no tienen una perspectiva de diversidades. De allí que fuera necesario que desde este espacio acompañen en ese preciso momento a los artistas.

La contención, que Diego caracterizó como “amorosidad”, fue también definida en esos términos por Matías. Cuando comenta sobre la conformación de la agenda de eventos que se llevarán a cabo en el centro cultural del AMBA, en el que habitualmente tocan bandas, enfatiza

que, a partir de los mails pero también en el contacto cara a cara, buscan que les artistas sientan esa amorosidad. En especial cuando se trata de bandas que están iniciando, muchas de ellas conformadas por personas jóvenes, quienes suelen tener “miles de inseguridades. ¿Qué mejor que den sus primeros pasos en un lugar donde les traten con amorosidad?”, reflexiona este joven.

Por su parte, una concepción más clásica del cuidado aparece cuando se trata del reparto de tareas. Como explica Cla, la idea es que su centro cultural en NOA logre funcionar como cooperativa de trabajo y ninguna de las integrantes, la mayoría lesbianas, deba ocuparse en otras actividades. Pero, eso, por el momento no es posible. Ella, por ejemplo, debe continuar con su empleo en una ferretería. Otras se encargan de la crianza de sus hijos. Empática, lanza una pregunta retórica: “ahora hay muchas compas que maternan, entonces, ¿qué más les podemos pedir?”

Comprender que las demás personas están aprendiendo sus tareas es otra forma de movilizar la empatía. Miriam, representante de una cooperativa trans que ofrece servicio de cuidados a adultos mayores, explica que entre ellas se enseñan sobre las actividades. Cuando se suman compañeras nuevas “a la cope”, les ofrecen consejos sobre cómo llevar adelante sus tareas. “Mirá, no lo tomes a mal, pero me parece que podrías hacer esto y esto, que a mí me funcionó”, podrían ser palabras que utilizara con nuevas integrantes de este espacio.

A partir de una noción amplia de cuidados, podemos observar otro tipo de prácticas. Al compartirnos cómo son los ingresos económicos que posee la escuela secundaria para personas trans, Cris es contundente: sólo los salarios de los docentes son aquellos que la asociación civil cubre, además de tres cargos de gestión. Eso no alcanza para las demás personas que participan de este espacio que entiende que, para que los estudiantes logren completar el nivel secundario, deben contar con acompañamiento integral. Esto implica contar con otros profesionales, por ejemplo, de la salud y del derecho. Esta concepción de integralidad en el acompañamiento estuvo presente desde los orígenes del proyecto. Cuando eligieron que el secundario se cursara de 14 a 19 horas respondía a que muchos estudiantes “ejercían la prostitución o el trabajo sexual”. Había que encontrar, entonces, un horario propicio, ya que a la noche suelen trabajar y a la mañana suelen estar recuperándose de la noche anterior.

Finalmente, una última forma en que aparece el cuidado es en torno a la calidad del trabajo artístico. Recordemos de la introducción las palabras Seba sobre la presentación de proyectos: “nada en blanco y negro, todo a color”. Algo similar comenta Elena sobre las piezas teatrales que

componen. Lejos de negar las violencias que se ejercen sobre las personas trans, ellas proponen un contenido que no las muestre penando ni revictimizándolas. Ello implica tomar en serio el trabajo de la actuación, que no es solamente un espacio lúdico. Esta seriedad conlleva a que “la gente” pague una entrada por verlas actuar, no por pena ni por caridad.

La tensión que marca Elena con la pena se relaciona con la segunda dimensión del *cómo* aparece lo LGBTQ+ en lo que hacen estos espacios. Si el primer punto versó sobre la amorosidad, el segundo se relaciona con la justeza. En otras palabras, que se obtenga una retribución justa por lo que se hace.

Una justa retribución, al mismo tiempo, va de la mano de “dignificar a las artistas”, como comenta Seba. Pasando una temporada en la costa atlántica argentina se dio cuenta de que había muchas drags y transformistas, pero también “chongos que se ponían una peluca y se maquillaban”, que repartían los volantes para las obras de teatro. De vuelta en su provincia cuyana, reflexionaba sobre la alta calidad artística que tenían las drags allí y la necesidad de pensar en el dinero además del arte. Ese fue uno de los motores para conformar la cooperativa drag.

En una línea similar, Diego menciona la justeza con respecto a les artistas que participan en los eventos y festivales que organiza esta agrupación en la región de NEA. Incluso si ello implica no llevarse nada, aun con los escasos recursos que tienen, la prioridad es que les artistas cobren, idealmente bien, por lo que hacen. La justeza, además, se traduce en que las entradas tienen un costo accesible para quienes quieran participar. Aún más, las personas trans que participan, por ejemplo, en un *ballroom*, no deben pagar entrada. “Tratamos de tener esos tipos de empatía”, reflexiona Diego.

En la misma diada caracteriza Matías el espacio en el que trabaja con respecto a la participación de artistas y asistentes. Por un lado, en este centro cultural, que le ofrece “luces y sonido de la puta madre”, también les brinda comida rica y “no un cacho de pizza”. Matías, que además de oficiar de gestor es actor, puede verlo desde ambas perspectivas. Para el caso del público, también ofrecen un menú con precios cuidados. Además de la carta veggie-vegan con opción para celiaques y “todo un plato divino”, se le suma la opción de una empanada, una cerveza barata o un vino de la casa. “Tratamos de ganar plata pero también que el que no tiene pueda venir”, resume.

Otra dimensión referida a la justeza se vincula con el reparto del dinero, poco o mucho, que se genera. Tine se refiere así al fondo común que generan en este grupo de drags de la región Centro. Ese dinero lo

han usado, por ejemplo, para pagar las pizzas de una cena compartida. También lo supieron destinar a pagar los impuestos de la casa en la que vivían algunas de sus integrantes donde guardaban los elementos que necesitaban para sus *performances*. De igual modo, ropa, vestuario y maquillaje se solía comprar con dinero extraído de ese fondo común así ninguna debía poner dinero de su propio bolsillo.

El último punto en torno al *cómo* se produce lo LGBTQ+ en estas agrupaciones se vincula con lo político, como un marco de sentido que encuadra el modo en que hacen lo que hacen. El reconocimiento que estos espacios cooperativos de trabajo alcanzaron, que apareció en los apartados sobre sus composiciones (*quiénes*) y las actividades que realizan (*qué*), adquiere otra tesitura en torno al *cómo*. Al convertirse en espacios de referencia sobre cuestiones de diversidad sexual y de género, es común que se acerquen personas con diferentes problemas que exceden los alcances de estas organizaciones. Por ejemplo, Matías, que trabaja en la gestión de un centro cultural, se encontró asesorando a un joven neurodivergente que había sido expulsado de su hogar. Cla comenta una situación similar: les “llegó el caso” de una lesbiana que manejaba un tractor y el dueño del equipo le dijo que “la haría mujer”. Si bien ella pudo escapar, su exjefe la persiguió y acosó durante un tiempo, hasta que ella logró hacer la denuncia correspondiente. El espacio cultural lésbico del que forma parte Cla la acompañó en todo ese proceso.

Cuando Elena comentaba que las obras de teatro que hacen no tienen como protagonistas a travestis y trans penando se refería no sólo a una cuestión técnica en términos de actuación, sino también a un posicionamiento político. Proveniente ella misma de un hogar que la acompañó en su transición, que pudo estudiar y que jamás le faltó para comer, encuentra que tiene otra responsabilidad: contar otras historias. Nos explica: “hay chicas que de verdad tienen muchos problemas. Entonces, si una tuvo otro punto de partida (otras condiciones para transicionar), tenemos la obligación de exigir, de reclamar, de mostrar otras cosas”.

Para Seba, la política es parte constitutiva de lo drag. A sus compañeras, que muchas veces se sienten alejadas de la política, trata de convencerlas remitiendo a la política como la transformación. “¿Y cuál es el arte de la transformación? Nosotras”, se pregunta y responde.

A lo largo de este apartado nos detuvimos en el tercer punto para comprender qué es lo LGBTQ+ de los espacios cooperativos de trabajo LGBTQ+. Nos concentramos en tres ejes: el cuidado referido muchas veces como amorosidad, la justeza que se emparenta con la solidaridad y la política en un sentido amplio. Cada uno de ellos nos permitió observar los

mecanismos a partir de los cuales se performa lo LGBTIQ+ ya no a partir de *quiénes* lo hace, ni tampoco en base a *qué* hacen, sino además en torno al *cómo* se hace. Como veremos en las conclusiones, lo LGBTIQ+ dista mucho de ser una mera variable identitaria en términos representacionales para convertirse en un carácter performativo de la acción, que emerge en este contexto específico de organización del trabajo: el cooperativismo.

Conclusiones: del ser al hacer

En este capítulo nos propusimos analizar los modos en que aparece lo LGBTIQ+ en diferentes espacios cooperativos de trabajo. Es decir, tomar lo LGBTIQ+ no como dado, sino como producto del hacer de estas agrupaciones. Para ello, nos detuvimos en tres dimensiones: el *quiénes*, el *qué* y el *cómo*. Sobre la primera, observamos la conformación de estos espacios a partir de las identidades de quienes los integran. En la segunda, describimos las diferentes actividades que realizan. En la tercera, nos detuvimos en los modos en que se llevan a cabo dichas acciones. Logramos observar, de este modo, que el carácter LGBTIQ+ trasciende la dimensión identitaria para constituirse en las formas en que estos espacios cooperativos de trabajo llevan adelante sus actividades.

Lo LGBTIQ+, entonces, se convierten en un componente performativo de las actividades, muchas de ellas artístico-culturales, que se llevan a cabo en estos espacios. Siguiendo los postulados de Austin (1981) en torno a la dimensión performativa de los enunciados, de Butler (2009) sobre la performatividad del género, pero también de Tambiah (1985), Latour (2008) y Schechner (2000) en torno al carácter performativo de la acción, observamos que estos espacios *devienen* LGBTIQ+ en el hacer, en un sentido realizativo. Si bien se parte de la conformación de éstos a partir de las identidades que los integran, lo identitario es sólo una dimensión de la forma en que emerge el carácter LGBTIQ+ en estos espacios. Como un posible punto de partida, no lo agota. Esto, sin embargo, no debe llevarnos a considerar que cualquier acción que hagan desde estos espacios las vuelve LGBTIQ+, sino aquellas que, a partir de las teorizaciones nativas y descripciones de su hacer, les entrevistadas vinculan con un modo diferente de *ser* y *hacer* en el mundo, en este caso, del trabajo cooperativo.

Finalmente, de manera transversal a cada una de las dimensiones analizadas –*quiénes*, *qué* y *cómo*–, aparece con fuerza el carácter político, entendido en un sentido amplio a partir de los modos en que las personas explican por qué hacen lo que hacen del modo en que lo hacen. Dicha

caracterización resultó un emergente de las palabras de las mismas personas entrevistadas. Lo político cobró fuerza tanto en la forma de identificarse, en las actividades que llevan a cabo y a las que son invitadas y en los modos en que desarrollan sus tareas y se articulan con otras agrupaciones. Esto nos conduce a reflexionar en torno a la imbricación entre politización y espacios cooperativos de trabajo. ¿Será acaso que quienes tienen mayor concientización política desean embarcarse en este tipo de agrupaciones? ¿O, tal vez, es producto de formar parte de éstos, que la politización se aprende? Sea cual fuera la respuesta, venga primero el huevo o la gallina, lo político es un componente clave a la hora de pensar cómo el carácter LGBTIQ+ es performado en los espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+.

Referencias bibliográficas

- Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral (ADIL). (2018). *Encuesta sobre diversidad y talento LGBT en México*. Ciudad de México: Henrich Böll Stiftung.
- Austin, J. (1981). *Cómo hacer cosas con palabras*. Barcelona: Paidós.
- Barrientos, J., Cárdenas, M., Gómez, F. & Guzmán, M. (2016). Gay men and male-to-female transgender persons in Chile: An exploratory quantitative study on stigma, discrimination, victimization, happiness and social well-being. En Köllen, T. (Ed.). *Sexual orientation and transgender issues in organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*, 253-270. Cham: Springer.
- Bauni, N. (2023). Las empresas recuperadas en la Argentina como Movimiento Social: un balance 20 años después. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, 16, 145-171.
- Berkins, L. (Ed.). (2007). *Cumbia, Copeteo y Lágrimas*. Buenos Aires: A.L.I.T.T.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. Richardson (Ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, 241-258. New York: Greenwood.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101.
- Bulloni, M. N., Justo von Lurzer, C., Liska, M., & Mauro, K. (2022). Mujeres en las artes del espectáculo: condiciones laborales, demandas de derechos y activismos de género (Argentina, 2015-2020). *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 6 (1).
- Butler, J. (2009). Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, 4 (3), 321-336.
- Cerviño, M. (2021). *La revolución rosa light. Arte, sexualidad y clase en el Rojas de la post dictadura*. La Plata: EDULP.
- Cutuli, M. S. (2015). *Entre el escándalo y el trabajo digno: Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires* (Tesis doctoral inédita). Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Argentina.

- Del Mármol, M. (2020). Entre el deseo, la amistad y la precarización. Trabajo artístico y militancia cultural en la producción teatral platense. *Cuadernos de antropología social*, (51), 169-188.
- Del Mármol, M. & Sáez, M. L. (2020). ¿Con qué, por qué y contra qué hacemos? Tensiones, encrucijadas y potencias del hacer artístico ¿independiente?, ¿autogestivo?, ¿enredado? *Telondefondo*, (31), 162-185.
- Fernández Álvarez, M. I. (2018). Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (62), 21-38.
- Gabriel, C. & Herranz, D. (2017). *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades.
- Gallucci, R. & López, A. L. (2016). Cooperativas, trabajo y diversidad: Entrevista a Soledad Gomez y algunos/as integrantes de la cooperativa integrada Estilo Diversa. *Revista IDELCOOP*, (220), 81-89.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory*, 1, 201-233.
- Kasparian, D. & Rebón, J. (2020). La sustentabilidad del cambio social. Factores positivos en la consolidación de las empresas recuperadas por sus trabajadores en la Argentina. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 98, 213-246.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Manzelli, H., Marentes, M., Matus, A., Navallo, L., Rabbia, H., Riveiro, M. & Silva Fernández, A. (2024). *Primer relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexual y genérica en la Argentina*. Buenos Aires: Centros de Estudios de Población.
- Marentes, M. (2024a). Los putos también trabajan: Perfiles ocupacionales de varones gays del Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. *Revista Sociedad y Desigualdades*, (1), 77-98.
- Marentes, M. (2024b). Mostrando la hilacha: evidencias del heterocentrismo en el ambiente de trabajo en las experiencias laborales de varones gays argentinos. *Trabajo y Sociedad* 43, (25), 189-205.
- Mauro, K. (2018a). Entre el mundo del arte y el mundo del trabajo. Herramientas conceptuales para comprender la dimensión laboral del trabajo artístico. *Telondefondo. Revista de Teoría y Crítica teatral*, (27), 114-143.
- Mauro, K. (2018b). "Cooperativismo y condiciones laborales de los actores en el teatro porteño". *Revista Pilquen*, 21, (5), 38-48.
- Mauro, K. (2020). Siempre vas a tener trabajo". Apuntes sobre la feminización del trabajo actoral. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 4, (8), 1-31.
- Mauro, K. (2023). Estudio preliminar. Perspectivas históricas para un análisis del trabajo artístico en Occidente. *Escena. Revista de las artes*, 82 (2), 149-175.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica*. Ginebra: OIT.
- Ortega, J. (2017). *Sexualidades disidentes en el trabajo. Sociabilidad de gays y lesbianas en el sector de enfermería* (Tesis de Maestría inédita). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Ortega, J. (2019). *¿Reconocimiento o discriminación? Gays y lesbianas en escenarios de trabajo* (Tesis doctoral inédita). Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Ortega, J. (2020). Percepciones del estigma anticipado en trabajadores/as gays y lesbianas del sector salud (Argentina). *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*. Recuperado de: <https://doi.org/10.15517/c.a..v17i1.39558>
- Ortega, J. & Marentes, M. (2019). 'Era un mambo mío': gestión de la información personal y heterosexismo internalizado en enfermeros y enfermeras gays y lesbianas. *Astrolabio* (23), 106-33.
- Pérez Álvarez, A., Correa Montoya, G. & Castañeda Castro, W. (2013). *Raros... y oficios: diversidad sexual y mundo laboral: discriminación y exclusión*. Medellín: Escuela Nacional Sindical / Corporación Caribe Afirmativo.
- Pichardo Galán, J. I., Alonso, M., Puche, L. & Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+ Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Inédito.
- Plotinsky, D. (2015). Orígenes y consolidación del cooperativismo en la Argentina. *Revista Idelcoop*, 215, 157-178.
- Posso, J. & La Furcia, A. (2016). El fantasma de la puta-peluquera: Género, trabajo y estilistas trans en Cali y San Andrés Isla, Colombia. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, (24), 172-214.
- Rossi, C. (2022). Redes sociales transfeministas y trayectorias de movilidad social ascendente: narrativas biográficas de mujeres trans* y cis de origen de clase popular residentes en el AMBA. *Trabajo y Sociedad*, 23, (38), 601-623.
- Sáez Lara, C. (2022). Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. Recuperado de: <https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.03>
- Schechner, R. (2000). *Performance. Teoría y prácticas interculturales*. Buenos Aires: Libros del Rojas-UB.
- Tambiah, S. (1985). *Culture, Thought and Social Action. An Anthropological Perspective*. Cambridge: Harvard University Press.
- Vázquez Pereira, Y. (2017). *Educación, trabajo y sexualidad: trayectorias laborales de maestros homosexuales en Cuba* (Tesis de Maestría inédita). FLACSO, Ecuador.

Ganarse la vida colectivamente: mapeo federal de organizaciones LGBTIQ+ referidas al trabajo y actividades económicas

*Fidela Azarian ♦ Carolina Cravero ♦ Laura Navallo
♦ Nadia Pessina ♦ Sofía Ríos*

A modo de introducción: ¿por qué estas organizaciones sociales?

El mapeo de organizaciones de la disidencia sexual y genérica del país constituyó una de las líneas de acción del “Primer relevamiento de condiciones de vida de la población LGBTIQ+ en la Argentina”. Para ello se realizó una pesquisa en redes sociales en torno a lo que identificamos como “organizaciones”, “asociaciones”, “cooperativas”, “espacios culturales”, “federaciones” y “redes” vinculadas al activismo LGBTIQ+. Si bien este trabajo de archivo se realizó íntegramente de manera virtual, consultando las redes sociales (Facebook, Instagram y en menor medida Twitter –actual X–), la primera aproximación a estas grupalidades estuvo dada por un conocimiento previo de las organizaciones en sus territorios por parte de los integrantes del equipo de investigación, quienes mapeamos estos espacios y circuitos de acuerdo a la región donde vivimos.

En principio, a partir de la información que las organizaciones presentaban en sus perfiles, se elaboró una tabla nominal.¹ Luego, se procedió a

¹ Tras haber agotado, lo que no significa necesariamente exhaustividad, los mecanismos de relevar las organizaciones a través del conocimiento de los integrantes del equipo, pasamos a otra etapa de búsqueda por palabras clave tales como LGBTIQ+, diversidad, disidencia sexual, género. Esto nos llevó a identificar muchas más agrupaciones que en las primeras instancias.

clasificarlas por el tipo de actividades que promovían en sus redes sociales durante el año 2023. De tal manera que la primera clasificación se organizó de la siguiente manera:

- ◊ Localización: Centro, Noroeste, Región Metropolitana de Buenos Aires, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Patagonia, Cuyo, Nordeste.
- ◊ Principales actividades que aparecían en los discursos movilizados en sus redes sociales: las organizaciones identificadas fueron descritas en base a esta clasificación no exhaustiva ni excluyente, destacándose que la mayoría de ellas realizaba más de dos tipos de actividades: participación en eventos de diversidad y género, culturales; recreativas; educativas y de capacitación laboral; deportivas; político partidarias; religiosas; promoción de derechos; promoción de la salud; asesoramiento jurídico; asesoramiento psicológico; economía social y asistencia económica.
- ◊ Personas a quienes dirigen sus actividades: muchas identificaban como sus destinatarias a personas con una orientación sexual o identidad de género específica.
- ◊ Pertenencia a redes activistas (regionales, nacionales y/o internacionales).

En líneas generales, la mayoría de estas organizaciones sociales se ubican en la región metropolitana de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sin embargo, encontramos una gran cantidad y variedad en todas las regiones del país. A través de este mapeo, nuestro interés fue dar cuenta del carácter federal no solo del relevamiento, sino también de las agrupaciones LGBTIQ+ que se encuentran, de hecho, en todo el territorio nacional. A su vez, las formas de darse a conocer y presentarse en las redes sociales muestran las singularidades sociales, culturales y políticas de cada territorio.

Para este capítulo decidimos enfocarnos en un número limitado de organizaciones: 86 sobre un total de 234. Este recorte quiso centrar la atención sobre aquellas organizaciones que promovieron y movilizaron en sus redes sociales prácticas y recursos relacionados con la educación, la capacitación laboral, la asistencia económica y social y que permitieron, asimismo, la conformación de redes de la economía social. En este sentido, nos interesa abordar el papel que desempeñaron las organizaciones al momento de ofrecer herramientas y promover la mejora de las condiciones de vida de esta población. Entendemos que, a través de acciones colectivas, personas LGBTIQ+ pudieron (y pueden) acceder y disponer de diversos recursos y estrategias para sostener sus vidas.

En este capítulo, en primer lugar, hacemos un breve recorrido teórico conceptual sobre los aportes de los estudios *queer* para pensar los

conceptos de precariedad y precarización. Esta perspectiva permite problematizar cómo las desigualdades se producen y reproducen en el entramado social y laboral, afectando particularmente a las diversidades sexogenéricas. Posteriormente, analizamos las estrategias colectivas desplegadas para el sostenimiento de la vida, identificando los modos específicos en que las organizaciones LGBTIQ+ generan redes de acompañamiento y se presentan en su potencialidad política. Para ello, partimos del caso de la lucha por el acceso al trabajo y la implementación del cupo laboral del colectivo travesti-trans en Argentina para mostrar que estas reivindicaciones laborales se articulan como respuesta política a la precariedad. Por último, nos adentramos en la descripción y análisis de los resultados del mapeo de las organizaciones relevadas en el Censo Diversidad. Realizamos un recorte y selección de organizaciones LGBTIQ+ (86/234) a partir de los siguientes criterios:

1. Organizaciones clasificadas como formativas-educativas, cuyas principales acciones se orientan a la formación para la vida y el trabajo, incluyendo capacitaciones, talleres, cursos y actividades que abarcan desde Educación Sexual Integral (ESI) hasta instancias de orientación laboral y elaboración de currículum vitae.
2. Organizaciones de la economía popular, es decir que presentan estructura o dinámicas de organización económica colectiva.
3. Organizaciones categorizadas tanto como educativas como de la economía popular. Es decir, que combinan estrategias formativas y de organización económica para el sostenimiento de la vida, a través de ferias, ventas eventuales, actividades culturales u otras modalidades autogestivas.

Precariedad y precarización

Existen amplios antecedentes provenientes de los estudios feministas para identificar, reconocer y mapear los modos no reconocidos ni remunerados en que mujeres y disidencias sexogenéricas producen valor (Gago 2019). Estas cartografías del *ganarse la vida* permitieron elaborar una imagen colectiva diversa de lo que llamamos trabajo y territorio (Narotzky & Besnier 2020; Gago 2019). A partir de esta tradición teórico-metodológica, entendemos que las estrategias desplegadas para el sostenimiento de la vida son una respuesta en *sentido práctico* (Bourdieu 2022) ante la precariedad, pero que, además, suponen un desplazamiento respecto a la posición de víctimas y excluides (Gago 2019).

Para comprender estos desplazamientos es necesario reconstruir previamente la precariedad como dimensión analítica, para luego y desde allí poder preguntarnos cómo se despliegan las acciones colectivas que sostienen la vida desde las organizaciones LGBTIQ+ registradas en este relevamiento federal.

Para la sociología de los procesos de modernización, los modos de ganarse la vida de antaño que podían ser considerados efectivos se vuelven impracticables frente a un progreso económico, al mismo tiempo que producen vidas precarias (Bauman 2008). Desde la teoría *queer*, la precariedad en sentido analítico visibiliza (o expone) lo corpóreo y busca dar cuenta de las vulnerabilidades que afectan los cuerpos sexogenéricamente marcados y permite pensar tanto las condiciones materiales como simbólicas que presupone una vida vivible. En tal sentido, Butler (2006; 2010) afirma que la vida está atravesada por una red de interdependencias que desarticula cualquier idea de individualismo posesivo, centrado en la autonomía personal y en la propiedad. Asimismo, existen modos de distribución de la vulnerabilidad donde “algunas poblaciones se encuentran más expuestas que otras” (Butler 2006: 14). A partir de la noción de “ontología corporal”, le autore invita a repensar “la persistencia corporal, el deseo, el trabajo y las reivindicaciones respecto al lenguaje y a la pertenencia social” (2010:16). La “ontología” a la que refiere se sustenta en la materialidad más que en cualquier naturaleza *a priori*, materialidad que no está por fuera de, como dirá, “la organización o interpretación política”. Resulta indisociable para Butler distinguir la corporalidad de las significaciones sociales o políticas que se hagan sobre ella, pues suponen fuerzas y prácticas discursivas que las modelan, “el cuerpo está expuesto a fuerzas sociales y políticamente articuladas, así como a ciertas exigencias de sociabilidad –entre ellas, el lenguaje, el trabajo y el deseo- que hacen posible el persistir y el prosperar del cuerpo” (2010: p. 16). Ante esta concepción, la precariedad emerge como una noción política,

es la asignación diferencial de precariedad lo que, a mi entender, constituye el punto de partida para un pensamiento tanto de la ontología corporal como de la política progresista, o de izquierdas, de una manera que siga excediendo –y atravesando– las categorías de la identidad (Butler 2010: p. 16).

En diálogo con esta perspectiva -que también tiene entre sus principales referencias las problematizaciones de Michel Foucault- Isabell Lorey (2016) nos propone reflexionar sobre la precariedad (laboral) en relación con la gubernamentalidad neoliberal. Para Lorey (2016) la precarización

resulta en una forma de la gubernamentalidad y supone ciertas incertidumbres respecto al trabajo remunerado, “incertidumbre en el modo de vida y por ende en los cuerpos y en los modos de subjetivación” (Lorey 2016: p. 28). Concebir la precarización como gubernamentalidad

permite problematizar las complejas interacciones de un instrumento de gobierno con las relaciones económicas de explotación, así como con los modos de subjetivación en sus ambivalencias entre sumisión y empoderamiento (Lorey 2016: p. 28).

Sin dudas, cierta indeterminación se abre cuando traemos la noción de precariedad. ¿Cómo es que lo precario se desprende de otras figuras antropológicas que remiten al sujeto neoliberal como empresario de sí, autosuficiente, resiliente, imbatible, etc.? Lo precario aparece para Lorey como una matriz de subjetivación y su potencial es desclasificar figuras subjetivas muy pregnantes en la actualidad. ¿En qué medida les precarias –resultantes de la gestión neoliberal de las poblaciones– presionan, tensan, disputan, resisten racionalidades neoliberales de gobierno? Lorey (2016) señala que hay dos modos de estar en relación bajo la precarización neoliberal: subyugación o empoderamiento. Esto significa que, así como han proliferado nuevos modos de sujeción bajo el neoliberalismo, también podemos encontrar fisuras en las prácticas de subjetivación.

En este sentido, el mapeo de las organizaciones sociales da cuenta de prácticas políticas, militantes o formas de organización, que cuestionan esos modos de subjetivación dominantes. En esta línea, Gago (2019) identifica en los feminismos y transfeminismos populares, vileros, negros, comunitarios y suburbanos de América Latina una potencia política que desborda los marcos del reconocimiento liberal. Estos feminismos y transfeminismos locales y territoriales “desliberalizan las políticas de reconocimiento, los premios de cupo y los anzuelos identitarios” (2019: 24) al politizar la precariedad no como una condición individual sino como una experiencia colectiva de despojo y explotación. Partiendo de esta problematización, nos preguntamos: ¿es posible pensar que las prácticas y discursos de las organizaciones aquí mapeadas encarnan esta politización de la precariedad, inscribiendo una dimensión que atiende a las condiciones materiales de vida para subvertir las lógicas del multiculturalismo identitario y así proponer una articulación interseccional de las opresiones? Si bien la respuesta a dicho interrogante excede a los objetivos de este capítulo, la pregunta nos invita a continuar indagando y abrir futuras líneas de investigación.

Formas cotidianas de ganarse la vida: trabajo y economía popular en las organizaciones LGBTIQ+

Entre otras cuestiones, este libro propone discutir los mundos del trabajo y el papel que tienen distintos segmentos del colectivo LGBTIQ+ en diversas reivindicaciones sociales ligadas a él. Mediante este capítulo buscamos contribuir a esta discusión a partir de un análisis del mapeo de organizaciones realizado en el marco del Censo Diversidad. En particular, nos interesa dar cuenta de qué manera distintas organizaciones despliegan prácticas vinculadas al trabajo, la formación y la economía, entendidas en un sentido amplio, como parte de estrategias colectivas de sostenimiento de la vida frente a contextos de precarización.

El análisis presentado se basa en el relevamiento de producciones y comunicaciones públicas de las organizaciones mapeadas: redes sociales, páginas web, *flyers* y otros materiales de difusión, con un recorte realizado entre 2023 y 2024. Dadas las características de este corpus este capítulo no pretende realizar una contrastación o comparación teórica, sino utilizar aportes de los estudios *queer* sobre precariedad, por un lado, y aportes de la economía popular, por el otro, como marcos interpretativos generales que permitan encuadrar (o contextualizar) los resultados del mapeo de carácter exploratorio y basado en el estudio de esas producciones y comunicaciones de las organizaciones.

Partimos de nociones como las de *ganarse la vida* (Narotzky & Besnier 2020) y de los debates en torno a la economía popular (Gago, Cielo & Gachet 2018; Fernández Álvarez 2018; Smith 2020), en la medida que permiten abordar a agentes sociales heterogéneos que emplean una amplia y variada diversidad de estrategias para sustentar materialmente sus vidas y que no necesariamente se inscriben en el mercado formal del trabajo. Además, retomamos la idea de que la precariedad no constituye una condición individual sino una experiencia común de despojo y explotación que suele ser enfrentada mediante formas colectivas de organización, cuestión que resulta fundamental para entender el papel de las agrupaciones LGBTIQ+ en la gestión cotidiana del trabajo, los cuidados y los recursos de sostenimiento de la vida.

En este sentido, Gago, Cielo & Gachet (2018) consideran que la noción de economía popular no solo es una apuesta epistemológica sino también política. Discuten quiénes son los agentes sociales de esta práctica, normalmente concebidas en las fronteras entre lo “formal” e “informal”, lo “legal” e “ilegal”, la subsistencia y la acumulación de capital, lo comunitario y el cálculo de beneficios. Precisamente, esta noción posibilita

problematizar las re-configuraciones de esas fronteras y deviene en un concepto político en la medida en que cuestiona la asociación de sus actores sociales como “informales” y/o “pobres” que lejos están de ser actores “desorganizados”. Por otra parte, estos autores retoman la visión de las economías solidarias que “reivindica a trabajadores que buscan la reproducción ampliada de la vida” [...] quienes a su vez pueden construir formas de trabajo cooperativo y sin afán de lucro” (Gago, Cielo & Gachet 2018: p. 12).

Retomamos de esta discusión la intersección que se abre “entre” la informalidad y la reproducción ampliada, pues consigue atender a otras formas productivas que suponen, además de la comercialización, la construcción de vínculos sociales y afectivos que se sustentan a través de la creatividad y la innovación. Si bien el análisis de la economía popular recupera aportes críticos de la teoría social contemporánea (economía y política neomarxista; economías políticas críticas), resulta de nuestro interés y una contribución a los fines de este capítulo, los aportes de la economía feminista al re-colocar la cuestión en torno a la escisión entre trabajo productivo y reproductivo.

Por su parte, hallamos central para nuestra discusión la propuesta de Narotzky & Besnier (2020) a la hora de pensar a las organizaciones sociales (organizaciones, asociaciones, cooperativas, espacios culturales, federaciones, redes) como sistemas colectivos para el sostenimiento de la vida. Sus agentes desarrollan múltiples estrategias que desbordan los límites institucionales (escuela, familia, estado, entre algunas) y sus prácticas descansan en un tejido social, en una malla de relaciones que les permiten no solo acceder a diversos recursos (financieros, subsidios estatales, alimentos, vivienda, informaciones, capacitaciones y trabajo), sino también como ámbitos de contención (afectiva) y militancia. En estas organizaciones, entendidas como sistemas colectivos, se construyen y forjan pertenencias LGBTIQ+, se entranan vínculos afectivos y de solidaridad, se comparten problemáticas, se acciona y resiste frente a ellas, se organizan formas de aprovisionamiento de recursos y de trabajo, entre muchos otros aspectos. Tal como señalan los autores citados, se producen condiciones que atienden a las personas en sus dimensiones físicas, sociales, espirituales, afectivas e intelectuales.

En este sentido, y retomando una perspectiva teórica que busca repensar la economía, la noción de *ganarse la vida* remite a que una vida digna no solo depende de que las personas participen en el mercado vendiendo su fuerza de trabajo a cambio de un salario, comercialicen productos de elaboración propia, brinden servicios fuera de los marcos de regulación

estatales, utilicen el financiamiento de microcréditos para sustentarse o sostener un emprendimiento, o cuando se dispone de subsidios del Estado o de alguna ONG para realizar proyectos. Sostener la vida también implica dinámicas que no son comúnmente consideradas como económicas o que a menudo son definidas por la economía convencional como inadecuadas, deficientes o como signos de “atraso en el desarrollo” (Narotzky & Besnier 2020), en la medida en que entran en juego otras lógicas, muchas veces basadas en la reciprocidad, la amistad, el parentesco o las relaciones de afinidad que se construyen a través de, entre otras cosas, la militancia. Este enfoque resulta pertinente, para el análisis de las organizaciones LGBTIQ+ mapeadas, en la medida que muchas de ellas desarrollan actividades que desbordan los límites del mercado formal de trabajo, y se apoyan en redes comunitarias e institucionales para garantizar condiciones mínimas de existencia.

En este capítulo, retomamos este enfoque ampliado de la economía, el trabajo y el sostenimiento de la vida para abordar prácticas y discursos de las organizaciones LGBTIQ+ mapeadas que gestionan la provisión de distintos tipos de recursos, transitan entre lo llamado formal-informal del trabajo, construyen diariamente la subsistencia, articulan redes comunitarias y participan de las múltiples formas de cuidados basadas en la militancia y/o el activismo. El objetivo es mostrar cómo frente a múltiples formas de precarización, las organizaciones producen respuestas colectivas que condensan militancia, trabajo, cuidado y producción comunitaria.

El sostenimiento de la vida frente a la precariedad: los colectivos travesti-trans en lucha por el cupo y la inclusión laboral

En este apartado nos proponemos contextualizar histórica y territorialmente una experiencia política relevante en el campo de luchas sexogenéricas de los últimos años, con el objetivo de situar el problema del trabajo y el sostenimiento de la vida en el marco más amplio de las condiciones de precarización que atraviesan a las diversidades. Para ello retomamos aportes de los estudios sobre precariedad de la vida, especialmente aquellos que señalan el entramado de relaciones sociales, económicas y políticas que distribuyen de manera desigual las posibilidades de acceder a derechos. Entendemos que las estrategias colectivas organizadas emergen como respuestas frente a dichas condiciones.

Las reflexiones sobre la precariedad posibilitan pensar cómo el acceso al trabajo, a la educación, a la salud y a la vivienda son parte de disputas

colectivas por la posibilidad de sostener la vida. En el caso del colectivo travesti-trans en Argentina, estas disputas adquirieron fuerza en torno a la demanda de inclusión laboral, pero entendida no sólo como acceso al empleo formal, sino como condición insoslayable para el ejercicio de innumerables otros derechos.

Recuperar estos procesos permite entender el lugar que ocupan las organizaciones sociales en el sostenimiento de la vida a través de la gestión cotidiana de recursos, pero también de cuidados, dando así lugar a formas colectivas de organización que exceden lo estrictamente laboral. Tal como mostraremos más adelante a partir del mapeo de organizaciones, muchas de las prácticas vinculadas con la formación, economía popular y generación de ingresos se inscriben en esta trama de respuestas comunes a la precarización.

En ese sentido, consideramos que las organizaciones travestis-trans de distintas ciudades del país cumplieron un importante rol y fueron las impulsoras del proceso de politización de las condiciones materiales de vida y defensa de los segmentos más vulnerables de la población LGBTIQ+. Desde la sanción de la ley de matrimonio igualitario en 2010, cuando las demandas de igualdad sexogenérica empezaron a cobrar inusitada fuerza y visibilidad pública. Después del reconocimiento de la ciudadanía formal para la comunidad travesti-trans que significó la sanción de la Ley de Identidad de Género (N° 26.743) en 2012, en el seno de este activismo comenzó a esbozarse una demanda de inclusión social que supuso una serie de debates en torno a su sentido y alcance. Es decir, se inició una nueva lucha con el objetivo de llenar de contenido a esa ciudadanía, dejando en evidencia que el reconocimiento de la identidad de género autopercebida era una condición necesaria pero no suficiente para el ejercicio de los derechos.

Así, comenzaron a politizarse diversos malestares: desempleo y pobreza estructural, vulnerabilidad en el sistema educativo y sanitario, violencias específicas hacia las infancias travestis-trans, hacinamiento en pensiones y hoteles donde ejercen el trabajo sexual, muertes en condiciones de vida aberrantes a las cuales le llamaron “travesticidios sociales” y también asesinatos cometidos por odio a su identidad de género: travesticidios, transfemicidios y transhomicidios. En el marco de esta lucha por visibilizar las condiciones de vida en extrema vulnerabilidad de la comunidad travesti-trans, las dirigentes más reconocidas alegaron que la prioridad era garantizar el acceso al trabajo, porque esa sería la puerta de entrada a los demás derechos. El activismo travesti bonaerense empezó a militar una ley de cupo laboral en

el Estado provincial, entendiendo que dicha medida de discriminación positiva era el puntapié de una serie de políticas sociales tendientes a la inclusión de este colectivo. Ahora bien, no hubo un consenso unánime e inmediato respecto al sentido y alcance del derecho en cuestión, es decir, cómo podría una ley garantizar el acceso al mercado laboral formal. Al igual que con la Ley de Identidad de Género, rápidamente se escucharon voces discordantes dentro del colectivo: algunas plantearon la necesidad de una inclusión laboral que contemplara también la contratación en el sector privado y otras se manifestaron a favor de una concepción de la inclusión más integral, que supusiera políticas activas también en materia habitacional, sanitaria, educativa, previsional, cooperativismo y economía solidaria y popular, etc. En este escenario de debates, y al calor de un proceso de organización política del activismo travesti-trans a nivel nacional -que siguió a la sanción de la ley de identidad de género-, se fue forjando también una demanda de reparación histórica para aquellas sobrevivientes a la violencia institucional sufrida tanto en dictadura como en democracia.² De alguna manera, todas estas reivindicaciones apuntaban a lograr una efectiva inclusión social de la comunidad travesti-trans. Y las disputas por los sentidos de esta inclusión se fueron haciendo públicas en el marco de un proceso de articulación que involucró tanto una participación inédita por parte del activismo en partidos y organizaciones políticas a lo largo y ancho del país como así también en instancias estatales que tuvieron a su cargo el diseño de leyes y políticas públicas a nivel nacional, provincial y municipal (Azarian 2025).

Dichas disputas de sentido por la inclusión travesti-trans se materializaron en enunciaciones de las demandas de acceso al mundo del trabajo por parte de estos activismos. Al comienzo de la lucha fue por un cupo laboral en el Estado, para garantizar un porcentaje mínimo de empleo público. La primera ley de cupo laboral travesti-trans se sancionó en la Provincia de Buenos Aires en octubre de 2015 y llevó el nombre de Diana Sacayán, coordinadora del Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (MAL), agrupación de La Matanza, provincia de Buenos

2 A nivel nacional, se presentaron diversos proyectos de ley con el objetivo de reconocerles una pensión no contributiva a las personas mayores travestis-trans, a los efectos de reparar la vulneración sistemática de los derechos humanos de este colectivo y garantizarles una vejez digna. A lo largo del tiempo, la demanda ha experimentado cambios significativos y fue incluyendo conceptos como indemnización, reparación y genocidio. En 2023, las provincias de Santa Fe y Santa Cruz aprobaron normativas de avanzada al respecto. En la segunda, comenzó a implementarse inmediatamente.

Aires. Luego, desde distintos sectores del colectivo plantearon la necesidad de buscar una inserción formal también en el sector privado, demandando al Estado políticas activas en ese sentido, como por ejemplo otorgar incentivos fiscales a las empresas que contraten personal trans-travestis en su planta. En los años siguientes, se sancionaron, en distintas provincias, leyes de inclusión laboral travesti/trans avanzadas en materia de reconocimiento de derechos, como por ejemplo en Santa Fe y Chaco.³ A su vez, normativas semejantes fueron aprobadas en municipios de todo el país.⁴ Incluso algunos activismos radicalizaron las reivindicaciones de inclusión, exigiendo no sólo derechos laborales sino también derechos sociales en general, como señalamos anteriormente.⁵

Tras un proyecto de ley nacional denominado “Inclusión Integral Trans” se embanderó la mítica Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentina (ATTTA), nucleada en la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT). A pesar de los esfuerzos de incidencia política desplegados por la FALGBT, dicho proyecto de ley no prosperó porque la demanda no adquirió la legitimidad que tuvo la reivindicación de cupo e inclusión laboral. Si bien la articulación de esta última demanda supuso un arduo y largo trabajo, al cabo de un tiempo aglutinó a más de 200 organizaciones sociales de todo el país, agrupaciones que en el 2020 convergieron en el Frente Nacional Orgullo y Lucha para apuntalar los proyectos de ley de cupo laboral presentados por el Frente Nacional por la Ley Diana Sacayán y los proyectos de inclusión

3 Para el caso de la provincia de Chaco, se trata de la Ley N° 2934-L, sancionada el 14 de noviembre de 2018 (vigente). Para Santa Fe es la Ley N° 13.902 sancionada el 30 de octubre de 2019 (vigente). Esta última alienta la contratación y empleo en el sector público y privado para garantizar el derecho al trabajo. La ley de la provincia de Chaco, por su parte, refiere a la contratación de travestis, transexuales y transgénero en el Estado Provincial, sus organismos descentralizados o autárquicos, Entes Públicos no Estatales y Empresas del Estado Provincial.

4 Los primeros municipios en sancionar ordenanzas de cupo laboral trans fueron: Santo Tomé, Capitán Bermúdez, Chañar Ladeado, Rosario, San José del Rincón, Gálvez, San Justo, Venado Tuerto, San Lorenzo, Granadero Baigorria y Ciudad de Santa Fe en la Provincia homónima; San Pedro en Jujuy; Fray Mamerto Esquiú en Catamarca; Resistencia en Chaco; Oliva y Bell Ville en Córdoba; los municipios de Orán, San José de Metán y Salta en provincia de Salta; Santa Rosa en La Pampa; el municipio de Neuquén en la provincia homónima; Cinco saltos, Bariloche, San Antonio Oeste, Cipolletti, Luis Beltrán, Río Colorado, Villa Regina y Viedma establecieron el cupo laboral trans en Río Negro; Las Heras y Luján de Cuyo en la provincia de Mendoza; Villa Mercedes en San Luis; Taff del Valle y San Miguel de Tucumán en la provincia homónima; mientras el municipio de Río Grande la sancionó en Tierra del Fuego (Allione Riba, Azarian, Commeres Benezam, Deangeli & Fiol 2020).

5 Para un mayor desarrollo de esta problemática se puede consultar Azarian (2025).

laboral presentados por la Liga LGBTIQ+ de las Provincias y la Convocatoria Federal Travesti-trans.⁶ El resultado del trabajo conjunto de estos grupos, sumado a una importante estrategia de incidencia política en el Estado desde la asunción del gobierno del Frente de Todos (diciembre de 2019), fue la conquista en 2021 de la Ley Nacional de Cupo e Inclusión Laboral Travesti-Trans “Diana Sacayán-Lohana Berkins”.

Sin embargo, como mostramos a continuación, otros grupos y organizaciones LGBTIQ+ se organizaron y desplegaron estrategias de sostenimiento de la vida a partir de actividades económicas y laborales que se inscriben como pertenecientes a la economía popular y que escapan al mercado formal del trabajo, por ello lidian también de distintas maneras con la precarización.

El mapeo de las organizaciones en torno al trabajo, la economía y la formación

Tal como señalamos en el apartado anterior, entendemos estas prácticas en el marco de condiciones estructurales de precarización que afectan de manera diferencial a las personas LGBTIQ+. En este sentido, el mapeo de organizaciones también permite observar cómo, frente a estas condiciones, se despliegan estrategias colectivas que desbordan los límites del trabajo formal y se inscriben en lo que la literatura sobre economía popular y reproducción social ha señalado como formas ampliadas de trabajo (Gago, Cielo & Gachet 2018; Narotzky & Besnier 2020).

Como mencionamos, en este capítulo realizamos una selección de organizaciones cuyas prácticas y discursos en redes sociales se relacionaban con las esferas del trabajo, la capacitación laboral y la formación educativa en general. Esta clasificación nos permitió observar las diversas formas en que colectivamente se gestionan formas de ganarse la vida frente a las múltiples precariedades y procesos de precarización y discriminación a las que se enfrenta el colectivo LGBTIQ+. Consideramos específicamente lo publicado en sus redes sociales entre comienzos del año 2023 y abril de 2024, detallando las actividades y las perspectivas que acompañaron estas acciones publicitadas.

6 Se destaca, en ese sentido, el proyecto “Lohana Berkins para la inclusión laboral” trans-travesti, presentado también en los años 2018 y 2020. La autora de este último proyecto fue la diputada cordobesa Gabriela Estévez (del bloque de Unidad Ciudadana reconvertido luego en Frente de Todos), quien lo elaboró junto a Devenir Diverse, la Liga LGBTIQ+ de las Provincias y la Convocatoria Federal Trans y Travesti de Argentina.

Al indagar en los perfiles de estas organizaciones, encontramos que muchas de ellas, además de los objetivos laborales y formativos, llevaban adelante diversas actividades y pronunciamientos que daban cuenta de la integralidad de los campos que cubrían sus militancias y activismos. Reconocemos, entonces, que todas las organizaciones mapeadas son a la vez particulares en sus experiencias, integrales en sus demandas y colectivas en sus prácticas.

A continuación, nos proponemos describir las acciones y discursos de estas organizaciones en el periodo indicado. En primer lugar, presentaremos aquellas agrupadas según actividades formativas, educativas y de capacitación, luego nos referiremos a las que se ocupaban del trabajo desde la economía popular y por último comentaremos sobre aquellas que desarrollaban ambas actividades, de formación y de trabajo.

Organizaciones con actividades formativas-educativas

En esta primera subclasificación de las organizaciones mapeadas⁷ presentaremos aquellas que nombramos como formativas y educativas ya que el tipo de actividades que realizaban se relacionaban con espacios y acciones donde se compartían conocimientos y saberes específicos en talleres, clases y otros formatos pedagógicos. También notamos que estas 64 organizaciones llevaban a cabo un conjunto amplio y variado de actividades de manera complementaria. Por ello proponemos un análisis detallado de algunas experiencias donde vemos, en sus acciones, entrelazadas diversas luchas y sentidos que desbordan, inclusive, cualquier tipo de práctica puramente orientada a lo formativo o educativo.

Desde el enfoque adoptado en este capítulo, estas iniciativas pueden leerse no sólo como espacios educativos, sino también como prácticas orientadas a la reproducción material y simbólica de la vida. Siguiendo a Narotzky & Besnier (2020), podríamos decir que las organizaciones funcionan como sistemas colectivos que permiten construir redes de apoyo y generar condiciones de vida en contextos de exclusión.

En este amplio espectro, encontramos organizaciones que brindaban talleres en temáticas como sensibilización jurídica, cupo laboral trans y educación sexual integral (ESI) y capacitaciones en actividades productivas como envasado y manipulación de alimentos o bien la construcción. No solo las actividades que realizaban las organizaciones eran muy variadas, sino que existía una heterogeneidad respecto a su conformación, es

7 De estas organizaciones, treinta y dos corresponden a la región de AMBA, dos a cuyo, dos al NEA, once al NOA, once a la región pampeana y seis a la Patagonia.

decir, algunas eran recientemente formadas, otras contaban con personería jurídica, ya sea como organizaciones no gubernamentales o cooperativas de trabajo, mientras que en otras agrupaciones prevalecía una menor formalidad y estabilidad en el tiempo.

Identificamos también organizaciones que realizaban tareas de cuidado a niñeces disidentes y donde el acompañamiento a familiares con relación a la crianza se tornaba un asunto central para la promoción de sus derechos. Podía caracterizar a estas organizaciones estar conformadas por familias homoparentales, por ejemplo, constituirse como agrupaciones de lesbianas.

En algunos casos, estas organizaciones además de realizar encuentros periódicos internos promovían charlas de sensibilización para la comunidad a través de eventos culturales, por ejemplo, en ferias del libro o en escuelas. En otros casos, la militancia se orientaba a atender a las niñeces y adolescencias trans y no binarias “sin violencia ni discriminación”. Observamos, entonces, que la formación en estas organizaciones no sólo apuntaba al mundo de las capacidades para el mundo del trabajo, sino que, al incorporar la atención al cuidado y el acompañamiento a niñeces, nos permite reconsiderar la educación desde una perspectiva integral. Esto pone en evidencia que el sostenimiento de la vida no se limita al acceso a un empleo formal, sino que incluye acompañamiento y generación de vínculos que son fundamentales en ciertos contextos. Siguiendo a Butler (2010) podríamos pensar estas redes como respuestas políticas frente a condiciones diferenciales de precariedad.

En otras organizaciones mapeadas la dimensión formativa y educativa se dirigía al fortalecimiento de la ESI a través de campañas de capacitación en las escuelas o la oferta de cursos de formación para docentes y no docentes de todos los niveles educativos. En algunos casos, lo que distinguía a ciertas agrupaciones era la perspectiva “indígena, antirracista, no binaria pluridiversa” con la que se abordaba la promoción de la ESI.

En nuestra clasificación la formación aparecía también a través del arte (teatro, fotografía, música y pintura). Éste se presentaba como el medio, como señala una asociación, para “ofrecer asistencia y contención a personas en situaciones vulnerables, procurando la generación de oportunidades de mejora de su calidad de vida y su inserción educativa y laboral”. Encontramos este tipo de acciones y propósitos por parte de las organizaciones en distintas localidades del país, como en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y en provincias como Río Negro o Chubut, entre otras.

La singularidad de las múltiples precariedades que afectan a las personas travesti-trans pueden identificarse en las formas en que la organización

colectiva busca morigerar su incidencia. Tal es el caso de organizaciones LGBTQ+ en Catamarca cuyas acciones funcionaban como “puente” hacia programas educativos como el plan FinEs.⁸ Por ejemplo, en las redes sociales de una de las organizaciones tuvo entre sus acciones:

Capacitaciones en el Nodo Tecnológico-Catamarca Capital. En este tramo formativo los y las compañeras [aprendieron] el uso de la PC, Word, Excel, el armado del CV. Herramientas que les permitirán ir construyendo sus perfiles laborales. Activamos en serio acciones que transformen nuestras realidades!

Esta organización además de realizar articulaciones con el plan FinEs, establecía relaciones con otros programas nacionales y provinciales que les permitían promover actividades de atención a la salud, ya sea mediante “Consultorios de Atención Integral LGBTQ+”, campañas de prevención de contagios de Hepatitis B o asesoramiento en torno a la Interrupción voluntaria del embarazo (IVE). Se observa aquí que la articulación interinstitucional y los objetivos de la organización permitían desplegar acciones más allá de las formativas, ampliando la posibilidad de acceso a otros derechos.

En esa misma línea, organizaciones travesti-trans ofrecieron talleres de herramientas digitales, radio y comunicación para el colectivo. Otras organizaciones, en cambio, brindaron espacios de formación en derechos, por ejemplo, “ciudadanías travesti-trans: empoderamiento y formación política”.

También identificamos aquellas organizaciones que se destacaban por ampliar el marco de intervención más allá de la formación y acompañamiento. Éstas fueron principalmente las redes nacionales que presentan filiales provinciales, como ATTA o Mujeres Trans Argentina (MTA). En algunas de ellas, además de organizar rifas y actividades solidarias para el apoyo y participación en eventos públicos, emprendieron jornadas y capacitaciones para profesionales de la salud, abogades, psicólogues, activistas y militantes trans y no binaries a los fines de poder brindar un abordaje integral en el acompañamiento a personas trans.

Cabe mencionar que en diversas jurisdicciones del país (La Pampa, ciudad de Buenos Aires, provincia de Buenos Aires, Córdoba) se crearon espacios de contención, acompañamiento y sostenimiento dirigido a personas

8 Plan de Finalización de Estudios FinEs. Programa Educativo Nacional para que personas mayores de 18 años finalicen estudios primarios o secundarios. Algunas provincias lo siguen implementando.

que padecen abusos, violencias y exclusión. Relevamos organizaciones travesti-trans que albergaron a personas sin trabajos registrados, sin vivienda o en situación de vulnerabilidad por distintas razones, que incluso llegaron a conformarse como cooperativas de trabajo, además de sostener actividades culturales y formativas. En estos casos, la creación de cooperativas era concebida para mejorar las condiciones de vida de las personas mediante el acceso a la salud, la promoción de derechos y la capacitación.

Con una perspectiva semejante, mapeamos organizaciones orientadas a la comunidad LGBTIQ+ que funcionaban como centro de día destinado a asistir a personas con consumo problemático de sustancias psicoactivas y donde se promovían espacios de escucha individual y grupal, así como el acompañamiento y asesoramiento para el cambio registral de género, la realización de talleres de oficios y de formación. Algunas de estas organizaciones también desarrollaban, por ejemplo, ciclos de cine, en los cuales participaban y formaban parte artistas LGBTIQ+ quienes ofrecían capacitaciones, realizaban festivales y ferias al tiempo que promovían emprendimientos. De modo general, se trataron de espacios que brindaban talleres de concientización social integral.

También encontramos organizaciones en las cuales el acento de la militancia se entramaba con distintas dimensiones más allá de las identidades sexogenericas. Algunas de ellas se centraban en el clivaje racial por lo que las demandas alcanzaban tanto la “reparación histórica” de personas afrodescendientes como también reivindicaciones propuestas como pautas para las marchas del orgullo. En tal sentido, se promovieron espacios de participación política de personas LGBTIQ+ racializadas. Mientras, hallamos que otras organizaciones se orientaban a concientizar acerca de las luchas, las demandas y las reivindicaciones asociadas con la bisexualidad. Asimismo, estaban aquellas agrupaciones LGBTIQ+ que se organizaban para realizar ferias, festivales asociados a movilizaciones y marchas del orgullo estrictamente.

Vemos entonces, a partir de la observación y el análisis de los contenidos producidos en sus redes, que las capacitaciones, los talleres, los servicios que ofrecían las diversas agrupaciones fueron formas integrales de disputar diversas demandas mediante modos colectivos de organización social. Es decir, fueron tácticas y estrategias desplegadas para enfrentar las vulnerabilidades y la precariedad a la que se encuentran sujetos cuerpos de clases diferenciales, racializados, sexogenéricamente marcados. Si bien, como mencionamos, prevalece la integralidad de las demandas en la población LGBTIQ+ existen problemáticas específicas entre las identidades que la componen.

Del mismo modo en que observamos organizaciones principalmente abocadas al trabajo con la población travesti-trans, encontramos organizaciones de lesbianas e inclusive “lesbo-trans feministas” (por ejemplo, en Salta, Rosario, Córdoba) interesadas en contribuir a la formación y el acompañamiento de ese colectivo. En su repertorio de prácticas, además de realizar actividades culturales (artísticas, cine debate, espacio de lectura y discusión), organizaban fiestas, ferias y festivales, así como talleres de formación para el empleo, por ejemplo, en construcción o elaboración de prendas textiles. Otras organizaciones de lesbianas se encargaron de brindar atención en materia de salud mental, formación en derechos, o bien capacitaciones en torno a, por ejemplo, la gestión del monotributo.

En estas organizaciones vemos entretorse acciones que, a partir del acento colocado en acciones formativas y educativas (en torno al empleo, la construcción o la manufactura textil) tienen lugar prácticas de circulación monetaria que pueden enmarcarse dentro del ámbito de la economía popular, en la medida en que la realización de fiestas, ferias y festivales resulta el espacio propicio para la comercialización de productos que permiten a las personas ganarse la vida. Ese sustentarse no solo habilita formas económicas de reproducción de la vida, sino que en ellas se reproducen relaciones de reciprocidad, amistad y afinidad construidas a través de la militancia. Es decir, como nos alertaban Narotzky & Besnier (2020), estamos frente a un enfoque ampliado de la economía, donde prevalecen prácticas que no son concebidas ni percibidas como económicas ni como laborales.

Entre otras tareas militantes que desarrollaron las organizaciones, se encuentran aquellas relacionadas con capacitaciones en testeos rápidos de VIH; capacitaciones en “transversalización de la perspectiva de género y diversidades”; organización de eventos y festivales donde además vendían comidas realizadas por ellos. También estaban aquellas organizaciones que promovían talleres de sensibilización sobre género y diversidad a la par de brindar talleres de panadería, carpintería y conservas o participar de ferias de la economía popular. En Ushuaia, en el otro extremo del país, las personas se reunían para llevar talleres de prevención de VIH, destinados a adolescentes, al tiempo que organizaban festivales, eventos culturales, talleres de lectura y escritura, talleres artísticos para infancias, o de empoderamiento digital y también realizaban formaciones sobre diversidad en colegios de la ciudad.

En suma, podemos observar que las organizaciones que atienden la dimensión formativa-educativa son diversas tanto en la forma en que se estructuraron, en cuanto a quiénes llevaban a cabo las propuestas, a

quiénes se dirigían y las actividades concretas que hacían. Puede verse en ellas tanto la formación para el empleo, principalmente desde la propuesta educativa en talleres, como el acompañamiento psicosocial entre pares del colectivo LGBTQ+ en rondas, encuentros y actividades culturales. También podemos resaltar que, si bien observamos algunas articulaciones interinstitucionales con organismos públicos, éstas no eran tan frecuentes para las actividades de formación, por lo que se destaca la autogestión de las acciones llevadas adelante. Cabe mencionar, como se reconoce en el siguiente apartado, que en los discursos públicos de las organizaciones se enfatiza en la existencia de un vínculo casi inescindible entre educación y acceso al trabajo.

Organizaciones con actividades de la economía popular

En la base de mapeo identificamos veintidós organizaciones⁹ que clasificamos como parte de aquellas que realizaban actividades vinculadas a la economía popular debido a que trabajaban en pos del acceso al trabajo y a medios para el sostenimiento de la vida de las personas LGBTQ+, desde una perspectiva colaborativa, solidaria y no lucrativa. Estas formas de trabajo emergen especialmente, ya que el empleo formal resulta limitado o, muchas veces, directamente vedado.

Además, podemos afirmar que tanto las dinámicas de trabajo de las organizaciones como las actividades de formación-educación que brindaban, construyeron cimientos solidarios desde donde se fundaron las posibilidades laborales de este colectivo. Desde esta perspectiva, las organizaciones mapeadas adoptaron diversas estrategias no solo para acompañar individualmente a las personas que acuden a ellas, sino que también propusieron, en muchos casos, una lógica de organización económica disidente y colectiva.

Dentro del abanico de denominaciones posibles para estas agrupaciones encontramos: organizaciones sociales, asociaciones y cooperativas que tuvieron diversos ejes de intervención, siendo la economía y/o el trabajo temáticas que se articulaban con otras demandas. Algunos de los colectivos mapeados formaban parte de organizaciones nacionales tal como el caso de ATTTA, cuyas filiales de Córdoba, Corrientes y San Juan desarrollaron acciones particulares en cada territorio. En este sentido, pueden observarse demandas transversales en las diferentes filiales, como por ejemplo la lucha por el Cupo Laboral Travesti Trans. Por su

parte se desprende del análisis de las redes sociales que las estrategias y alianzas con las que se ha conquistado y operativizado el alcance de dicha ley variaba en las diferentes localidades del país. Existen a su vez otras organizaciones registradas que, si bien no fueron originalmente fundadas para y por el colectivo LGBTQ+, desplegaron trabajos territoriales e incorporaron sus demandas en la agenda general de las organizaciones.

Como mencionamos anteriormente, todas las organizaciones registradas realizaron otras actividades de promoción de derechos además de las referidas al trabajo y a la economía, como eventos culturales, talleres de formación, participación y generación de eventos para el colectivo, y/o divulgación y educación. Se observa que la mayoría de las organizaciones utilizaba Facebook como medio de difusión y red social prioritaria, y que las organizaciones con mayor antigüedad utilizaron otras redes sociales o, incluso, han desarrollado sus propios sitios web.

Con relación a las actividades vinculadas específicamente a lo laboral y el acceso a asistencia económica, se identificaron como predominantes aquellas referidas al rubro textil y cultural, así como se destacaron los talleres y actividades de formación para el empleo. En este sentido cabe mencionar una organización que se define como la “primera escuela cooperativa textil de travestis y transexuales” que además de trabajar en dicho rubro realizaron talleres de formación y actividades de promoción de derechos de las personas travestis y transexuales. Otro caso de larga trayectoria en el impulso de la economía social fue una organización de Rosario que se identificaba como una “ONG de identidades lesbo-trans feministas”. Esta organización propuso numerosas actividades: contaba con un espacio propio para la realización de talleres de formación laboral, ferias, actividades culturales y asistencia alimentaria para personas LGBTQ+ y para mujeres que vivían en situación de violencia. Ambas organizaciones se inscribieron, de acuerdo a lo observado en sus redes sociales, dentro de dinámicas de autogestión y de financiamiento autónomo. A partir de estos ejemplos, podemos pensar el trabajo desde la economía popular que además de garantizar una fuente de ingreso contribuía a la formación profesional, la creación de vínculos y potenciaba nuevos espacios de promoción de derechos.

Por otro lado, señalamos como distintivo el hecho de que algunas organizaciones sociales contaban con un registro de artistas LGBTQ+ para difundir sus actividades y sus emprendimientos y, de ese modo, garantizar que estas personas pudieran ser empleadas y contratadas.

Destacamos, asimismo, que gran parte de las organizaciones que realizaban actividades de la economía social también promovían en sus redes la participación en eventos como marchas, concentraciones y/o

⁹ De éstas, tres corresponden a la región del AMBA, dos a Cuyo, una a NEA, seis al NOA, seis a la región pampeana y cuatro a la región patagónica.

manifestaciones contra la discriminación y las violencias, por los derechos y la memoria de personas LGBTQ+. Muchas otras realizaban acompañamientos y contención psicosocial, generando momentos y espacios de encuentro tanto entre personas del colectivo como con sus amigos y familiares. Esos acompañamientos recaían en las capacidades de gestión de las organizaciones y en las articulaciones que podían realizar con otras instituciones. De este modo, lo social de la economía se presentaba como algo más que la promoción de empleo, convirtiendo la subsistencia en re-existencia que descansaba sobre una urdimbre tejida por medio de cuidados basados en la militancia y el activismo y que hacía frente a las diversas formas de precariedad y precarización.

Organizaciones con actividades educativas y de la economía popular

En este apartado nos proponemos condensar las organizaciones que realizan actividades de formación y de la economía social. Como mencionamos anteriormente, estos dos aspectos parecen inescindibles en el quehacer de las organizaciones mapeadas por lo que decidimos destacar algunas de las formas en las que se presenta este cruce. En el registro ubicamos diez organizaciones bajo ambas categorías distribuidas por todo el país.¹⁰

En primer lugar, de las organizaciones que desarrollaban actividades formativas, cuatro de ellas también llevaron adelante actividades culturales. La vinculación de las actividades laborales y formativas con el arte y la cultura dio lugar a otra forma de poner a disposición lo producido de manera colaborativa. En algunas organizaciones, la forma de distribuir lo realizado en los talleres fue mediante la realización de ferias donde, además de compartir los productos, devinieron espacios de encuentro con bandas, escenarios abiertos o actividades culturales gestionadas por el colectivo LGBTQ+. En segundo lugar, las organizaciones tomaban decisiones en torno a la vinculación con otras instituciones (públicas o privadas) para llevar adelante sus objetivos. En algunos casos, la autogestión o independencia generó dificultades para hacer las actividades o para sostenerse en el tiempo, tal como se manifiesta en la siguiente publicación de una de las organizaciones:

Quizás fuimos ingenuos esperando que el proyecto económico genere el dinero necesario, quizás si nos hubiéramos identificado partidaria o religiosamente hubiera hecho posible nuestro mantenimiento en el tiempo.

¹⁰ Una en AMBA (CABA + RMBA), tres en la región Centro-Pampeana, una en NEA, tres en NOA, una en Cuyo, una en Patagonia.

Por otro lado, también es visible la forma en la que distintas organizaciones se nutrieron con programas y políticas públicas para acercar actividades de formación y para las actividades productivas del colectivo LGBTQ+.¹¹ Esta vinculación con el sector público no se limita al ámbito gubernamental, sino que también incluye a instituciones académicas como las universidades. En este sentido, la formación y la economía social permiten reconstruir una visión acerca de “lo público” donde se promueve el desarrollo colectivo más allá de las instituciones tradicionales, disponiendo el trabajo y la educación como derechos y a las organizaciones como canales de acceso a los mismos.

Encontramos también organizaciones construidas autogestivamente que promovieron, en la formación y en las oportunidades laborales, la realización de emprendimientos y facilitaron espacios de encuentro para el trabajo *-coworking-*, separado de las lógicas gubernamentales.

En relación con los focos de actividad trabajados por las organizaciones, se observa una fuerte asociación entre la rama de la actividad productiva y la formación ofrecida por las organizaciones, incluso algunas que llevan dichas actividades en el nombre de la organización. El rubro con mayor presencia fue el textil, tanto en la temática de formación como en la actividad productiva y de comercialización.

Es importante mencionar que los encuentros de formación-educación no se restringieron a lo laboral, sino que incorporaron temáticas diversas en promoción de derechos como la ESI o la salud. Algunas organizaciones también utilizaron sus redes sociales para visibilizar casos de despidos injustificados o discriminación por razones de género.

La articulación registrada entre formación y generación de ingresos refuerza la idea de que para muchas organizaciones LGBTQ+ el acceso al trabajo no puede pensarse de manera aislada, sino en relación con procesos más amplios de sostenimiento de la vida. Estas experiencias muestran, en términos de Gago (2019), la potencia política de las formas organizativas que emergen ante la precarización.

¹¹ La llamada implementación de estas políticas públicas dio lugar a múltiples experiencias que, aun cuando se derivan de un mismo programa, presentan matices y diferencias según los territorios. Desde un enfoque no aplicacionista del análisis de políticas públicas, la “implementación” puede entenderse como una construcción situada de sentidos y prácticas, más que como una mera aplicación técnica. Como advierte Sinisi (2020) se trata de “una multiplicidad de procesos y situaciones que involucran sentidos y prácticas de diversos sujetos no necesariamente coincidentes entre sí, que van a dar forma, dialécticamente, a las modalidades de concreción de todo programa en cada contexto local” (2020: 50). Estos sentidos resignifican las orientaciones presentes en las políticas públicas y programas, produciendo modificaciones en sus prescripciones originales que son local y contextualmente definidas.

Estas formas de actuación, comunicación pública y posicionamiento en las redes sociales nos permiten reflexionar sobre el carácter integral de las demandas que emprendieron las organizaciones. El aprovisionamiento y comercialización de recursos materiales para el sustento de la vida fue uno, entre otros recursos movilizados y puesto al servicio de la población LGBTIQ+. Las prácticas de estos agentes sociales, además de permitirnos reflexionar sobre un sentido ampliado de economía y formas de trabajo (formal-informal), producen redes comunitarias, formas de cuidados al tiempo que se re-producen mediante la militancia. Estos modos de colectivización fueron y son las estrategias empleadas por las organizaciones LGBTIQ+ mapeadas para enfrentar la vulnerabilidad y las múltiples formas de precarización.

A modo de cierre

A lo largo del capítulo retomamos distintos aportes teóricos que permiten pensar el vínculo entre trabajo, precariedad y organización colectiva LGBTIQ+. Desde los estudios *queer*, especialmente a partir de los aportes de Judith Butler (2006, 2010), desarrollamos la precariedad como una condición socialmente producida que afecta de manera diferencial ciertos cuerpos y vidas. Por otro lado, a partir de los estudios sobre economía popular y la categoría de análisis *ganarse la vida* de Narotzky & Besnier (2020), nos propusimos analizar las organizaciones LGBTIQ+ mapeadas como espacios donde se despliegan estrategias colectivas orientadas a enfrentar esas condiciones de precarización en un contexto neoliberal. Como vimos estas estrategias desbordan la cuestión del empleo formal, incluyendo prácticas de formación, cuidado, producción y militancia a partir de redes que permiten garantizar recursos tanto materiales como simbólicos.

El mapeo de organizaciones realizado en el marco del Censo Diversidad pone en evidencia que para amplios sectores del colectivo LGBTIQ+, el trabajo se inscribe en un campo más amplio de prácticas que combinan militancia, economía popular y organización social. En este sentido, la reconstrucción específica del proceso político impulsado por los colectivos travesti-trans en Argentina permitió mostrar cómo la organización es una herramienta para disputar no sólo el acceso al empleo, sino también derechos, condiciones dignas de existencia y vidas que merezcan ser vividas.

Este mapeo también posibilita advertir que estamos ante una potencia política, en términos de Gago (2019), basada en las formas de organización

colectiva y en las redes de acompañamiento que habilitan modos de sostener la vida. Ahora bien, como señalan Narotzky & Besnier (2020) retomando a Bourdieu, para que la acción política sostenida se materialice es necesario que exista un sentido de porvenir, una proyección a futuro. En contextos de creciente privación, la imaginación del futuro no surge espontáneamente, sino que depende de que exista “un margen de libertad simbólica” (Bourdieu en Narotzky & Besnier 2020: p. 36).

Mientras la incertidumbre clausura la posibilidad de imaginar un futuro e inhibe la organización política, la esperanza opera como un recurso vital, especialmente cuando se carece de recursos materiales en el presente. La producción de nuevos horizontes de expectativas está estructuralmente ligada a disputas simbólicas, a instituciones y a condiciones materiales. En ese cruce, las formas de organización popular, diversas y disidentes, lejos de ser meras estrategias de supervivencia, aparecen también como prácticas que reabren el futuro y amplían el campo de lo deseable y posible.

Referencias bibliográficas

- Allione Riba, G., Azarian, F., Commeres Benejam, C., Deangeli, M. A., & Fiol, A. (2020). *Estudio exploratorio del estado actual del activismo LGTB+ en Argentina, Uruguay y Paraguay*. Córdoba: Fondo de Mujeres del Sur.
- Azarian, F. (2025). Populismo y derechos. La lucha del colectivo travesti/trans por la inclusión laboral en Argentina. *Sociologías*, 27, e143281.
- Bauman, Z. (2008) *Vidas desperdiciadas: la modernidad y sus parias*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.
- Bourdieu, P. (2022). *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. (Trad. P. Soley-Beltrán). Barcelona: Paidós. (Trabajo original publicado en 2004)
- Butler, J. (2010). *Marcos de guerra. Las vidas lloradas*. Buenos Aires: Paidós.
- Gago, V. (2019) *La potencia feminista: o el deseo de cambiarlo todo*. Madrid: Tinta Limón.
- Gago, V., Cielo, C. & Gachet, F. (2018). Economía popular: entre la informalidad y la reproducción ampliada. Presentación del dossier. *Íconos*, (62), 11-20.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traf. de sueños.
- Narotzky, S. & Besnier, N. (2020). Crisis, valor y esperanza: repensar la economía. *Cuadernos de antropología social*. Recuperado de: <https://doi.org/10.34096/cas.i51.8236>
- Sinisi, L. (2020). El aporte de la investigación antropológica en educación y su incidencia en la evaluación de políticas educativas y programas “innovadores”. En Neufeld, M. R. (comp.), *Políticas sociales y educativas entre dos épocas: abordajes etnográfico-históricos de la relación entre sujetos y Estado*, 41-54. Buenos Aires: UBA.

La discriminación residual en Argentina. Tasas de desocupación como eje de exclusión y visibilidad en la población LGBTIQ+

Alejandro Silva Fernández ♦ Ana Matus

Introducción

El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas llevado a cabo por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en el 2022 fue la primera versión que incluyó preguntas acerca de la identidad sexogenérica. Los resultados definitivos contabilizaron que la población total de la Argentina era de 45.618.787 personas, de las cuales 60.679 (0,13%) se autopercebían mujer travesti/trans; 72.512 (0,16%) varón trans/masculinidad trans; 37.330 (0,08%) No binario –en masculino en el documento de resultados–, y 26.473 (0,06%) no se consideraban dentro de ninguna de las categorías anteriores.

Sin embargo, el informe disponible, no expone resultados acerca de la situación laboral de las personas con identidades de género no cis sexuales. Tampoco se consideró a la población con orientaciones sexuales y afectivas no heterosexuales, lo que da cuenta de que los estándares dominantes de comprensión y recopilación de datos demográficos resultan insuficientes para relevar las complejidades que caracterizan a estas identidades. Este vacío reactiva el debate acerca de la relevancia que poseen las indagaciones sobre las condiciones de vida de lesbianas, gays,

bisexuales, travestis, trans o transgéneros, intersexuales y otras identidades sexuales y de género –en adelante, LGBTQ+– como instrumentos esenciales para visibilizar desafíos y garantizar el diseño de políticas públicas efectivas, dirigidas a atender necesidades específicas de este sector poblacional (CIDH 2018).

La invisibilidad estadística (Bozon 2009; Stang Alva 2019) resulta llamativa frente a la creciente visibilidad e incidencia pública que lograron en las últimas décadas los movimientos de la diversidad sexo–genérica e identitaria (Rabbia, Zucco, Riveiro & Manzelli 2024). Debido a que la construcción del “edificio” de derechos en Argentina está pensada para contener a individuos cis sexuados, generizados de manera fija, binaria y complementaria (Radi & Pecheny 2018; Ruberg & Ruelos 2020), se consolida un proceso de homogenización en el diseño de las iniciativas en el que no se incluye a la diversidad y las capacidades humanas como factores condicionantes de la calidad de vida y el desarrollo social (Sen 2000; Nussbaum 2012).

Estos retos estadísticos generan, como consecuencia, un desconocimiento en términos representativos de las condiciones socio-laborales de la población LGBTQ+, lo que se traduce en formas de injusticia cultural y económica asentadas en patrones heterocissexistas que refuerzan la desigualdad, la marginación social y la dominación cultural (Fraser 2006). Teniendo en cuenta lo anterior y, a partir de un diseño metodológico de orden exploratorio, descriptivo y comparativo (Danhke 1989), el objetivo de este capítulo es indagar acerca de las formas en que se relevaron las condiciones de desocupación y percepción de ingresos de la población LGBTQ+ en el país y compararlas con los datos disponibles en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).

La EPH es llevada a cabo por el en conjunto INDEC con las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE) con el objetivo de relevar las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. Desde 2003 funciona como un relevamiento que produce datos con frecuencia trimestral y se basa en una muestra probabilística en la que cada vivienda en el universo de estudio tiene una probabilidad conocida y no nula de ser seleccionada. Esto permite que los resultados sean representativos de la población de referencia y que se puedan calcular errores de muestreo. Este es un elemento principal a tener en cuenta al establecer una comparación con los informes de referencia en este capítulo ya que, en general, estos se basan en muestreos no probabilísticos, en los cuales la participación es voluntaria, se desconoce la probabilidad de selección

de cada individuo –generando un sesgo de selección inmedible– y por ende no garantizan la representatividad del total de la población objetivo.

La EPH no recopila ni presenta datos desagregados sobre la población LGBTQ+ sino que su enfoque está centrado en variables sociodemográficas como sexo, edad, relación de parentesco, nivel educativo y categoría ocupacional.¹ Por lo anterior, su comparación con los relevamientos de referencia en este trabajo puede resultar incompatible en términos metodológicos estrictos. Sin embargo, se trata de la información existente de un sector poblacional subrepresentado e históricamente invisibilizado en términos estadísticos. Los datos que emergen de estos estudios habilitan una aproximación válida a las experiencias, percepciones y condiciones de ocupación de ciertos sectores de la diversidad sexo–genérica e identitaria y más específicamente de los grupos participantes de cada uno de los estudios.

Teniendo en cuenta las limitaciones que impiden una comparación inferencial, este trabajo parte de un universo de 41 relevamientos llevados a cabo desde 1999 hasta 2023, de los cuales 31 tienen informes públicos disponibles. Éstos fueron clasificados de acuerdo a la población objetivo. La distribución resultó de la siguiente forma: 9 trabajos orientados a la población LGBTQ+ en su totalidad, 13 a Travestis / Trans femeninas y Masculinos y No Binaries y 10 destinados de forma exclusiva a la población Travesti / Trans femenina.

En este capítulo se toman como referencia solo los trabajos destinados a relevar a la población LGBTQ+. De ese recorte, además, fueron excluidos tres trabajos. El primero es *El informe encuesta en la Marcha del Orgullo LGBTQ+ 2014. Resultados* que fue realizada por el Centro de Opinión Pública y Estudios Sociales (COPES) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires en la marcha convocada para el 15 de noviembre de 2015. Tuvo la finalidad de “indagar tanto los aspectos vinculados con la discriminación subjetiva u objetiva, como así también conocer valoraciones políticas vinculadas a la conquista de nuevos derechos” (COPES 2014: p. 3) pero no explora situaciones laborales vinculadas al empleo y desempleo.

1 Existen experiencias previas de visibilización de la población LGBTQ+ en relevamientos realizados por el INDEC, como el informe del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del 2010 sobre Parejas convivientes del mismo sexo. Este informe diferenció por primera vez entre parejas de distinto sexo y del mismo sexo. Los resultados mostraron que en 2010 se registraron más de 24.000 parejas convivientes conformadas por personas del mismo sexo (INDEC 2010). Para una primera versión de datos referidos a identidad de género relevada en el Censo 2022, ver INDEC (2023a).

El segundo documento separado es *Orgullo (PRIDE) en el trabajo. Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*, que fuera elaborado en base a la investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La finalidad fue la generación de un diagnóstico que permita elaborar propuestas de acción para la promoción de ámbitos laborales libres de discriminación por orientación sexual e identidad de género. El informe se estructura en torno a cuatro ejes que abordan nociones conceptuales, marcos normativos, recopila debates con actores vinculados al empleo y la diversidad sexogenérica; presenta buenas prácticas en ese ámbito, y concluye con recomendaciones dirigidas a gobiernos y organizaciones (Organización Internacional del Trabajo 2015). Si bien se trata de un estudio de gran relevancia por recuperar la complejidad de la discusión en torno al trabajo y la población LGBTIQ+, no fue contemplado en este análisis por su carácter predominantemente cualitativo.

El tercer informe excluido del análisis es el *Estudio exploratorio sobre vulneración y promoción de derechos de la población LGBTIQ+ en municipios del gran chaco sudamericano*, llevado a cabo por la Oficina Regional de América Latina y el Caribe de Church World Service (CWS) (2021). Se estructura en seis secciones: aborda el marco de derechos y normativas LGBTIQ+ en Argentina y Bolivia; la situación de este sector poblacional en ámbitos como educación, salud, trabajo, vivienda, justicia y seguridad; las políticas públicas implementadas; el papel de las iglesias y organizaciones basadas en la fe; la labor de los colectivos LGBTIQ+ locales y finaliza con recomendaciones (CWS 2021). Al igual que el anterior, su enfoque cualitativo limita la obtención de datos cuantitativos comparables.

El capítulo se organiza en diferentes apartados: el primero se centra en el trabajo como productor y reproductor de la vida material y simbólica en un contexto de logros legislativos; el segundo inscribe al problema en la neomodernidad y la discriminación residual frente a la transformación de las condiciones de visibilidad; el tercero avanza sobre el rol de los relevamientos como registros de las condiciones de existencia, para luego desarrollar el análisis de los informes y las notas finales.

Cada uno de los informes incluidos son expuestos siguiendo esta estructura: primero se da cuenta de sus condiciones de producción, los objetivos que los motivaron y una breve referencia metodológica. Luego se recupera la conformación de la muestra y los datos expuestos en relación a la ocupación de los participantes. En cada caso se realiza un trabajo

comparativo con los datos disponibles de la EPH del segundo semestre del 2004 y el cuarto trimestre de 2005; 2010; 2022 y 2023.² Se eligieron esos años por ser los mismos en los que se llevaron a cabo las investigaciones que aquí se comparan.

El trabajo como productor y reproductor de la vida material y simbólica

El trabajo configura un eje articulador para todos los grupos poblacionales, en tanto es constitutivo de la organización social, la producción de los medios de subsistencia, identidad y ciudadanía. No se encuentra condicionado solo como un factor de orden económico, sino que se trata de un fenómeno complejo atravesado por dimensiones sociales, culturales, políticas, de género y de orientación sexo-afectiva.

No se reduce a las condiciones de formalidad o remuneración de las actividades desarrolladas, sino que implica una amplitud considerable de ámbitos de acción. Debe contemplar el reconocimiento en igualdad de condiciones en todas sus formas, productivo y reproductivo, visible e invisibilizado, remunerado o no, que son fundamentales para la existencia y reproducción de la vida social. “Este enfoque del trabajo se consolida con las disposiciones relativas a la inclusión y la no discriminación, la igualdad de género, los derechos reproductivos en el espacio laboral” (Coraggio 2011: p. 20). Además, permite incluir al trabajo doméstico, de cuidados, comunitario, la economía popular y solidaria y las prácticas de subsistencia que ocupan un rol central en contextos de desigualdad, precariedad y dificultad en el acceso y la permanencia (Rodríguez Enríquez 2007).

Esta concepción amplia del trabajo se incluye en desarrollos como los de Esquivel referidos a la posición de invisibilidad, vulnerabilidad y desigualdad que atraviesan las tareas de cuidado como consecuencia de que, en general, se trata de labores realizadas por mujeres y “no es reconocido ni valorado, como si su nula (o magra) remuneración implicara su gratuidad, es decir, la ausencia de costos” (2015: p. 66). También se registran los desarrollos sobre el trabajo de personas migrantes y las formas en que el acceso a fuentes de ingreso repercute en otras dimensiones tales como la construcción de ciudadanía, la resistencia a las condiciones laborales de explotación

2 De acuerdo con el INDEC, la EPH pasó de una periodicidad semestral a una trimestral con el objetivo de mejorar la representatividad y la oportunidad de los datos. Plantea como “ventana de observación” para “brindar información con mayor frecuencia y observar el comportamiento de las distintas variables a lo largo del año” (2003: p. 17).

y el reconocimiento de los aportes económicos que implica su labor, generalmente informal (Lieutier, Rubinstein, Segal & Marchioni 2023).³

El trabajo, entonces, está condicionado por la necesidad de que se cumplan una serie de condiciones para que esa inserción evolucione de manera efectiva. Debe producir un:

ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que las personas expresen sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afecten sus vidas e igualdad de oportunidad y trato (OIT 2015: p. 1).

Sin intención de limitar los alcances de lo que se entiende por trabajo, resultan relevantes los puntos de encuentro que se hallan al definirlo como la actividad que se desarrolla de forma individual o colectiva para producir y reproducir la vida material y, en el mismo nivel de relevancia, la vida simbólica (Coraggio 2011). Estas dimensiones se complejizan al ser problematizadas para la construcción de instrumentos de relevamiento sobre la participación de la población LGBTIQ+ en la vida social (Léporé 2008). Si bien tanto el acceso y permanencia en el trabajo, así como la desocupación, forman parte de la discusión en la historia nacional en varios aspectos –política, económica y social– la homogenización poblacional representa un desafío al momento de tratar una población que enfrenta situaciones de “discriminación por múltiples vulneraciones” (OIT 2015).⁴

Argentina es un país de referencia en la región en relación con el reconocimiento y garantía de derechos orientados a la población LGBTIQ+. Entre las normativas que permitieron modificaciones de las condiciones de visibilidad y ciudadanía se encuentra la Ley de Educación Sexual Integral (ESI) (Ley N.º 26.150) de 2006. Con implementaciones desiguales y episodios de resistencia en diferentes sectores del país, establece el derecho de los/as estudiantes a recibir educación sexual integral desde el nivel inicial e introduce contenidos vinculados con el respeto a la diversidad de género y orientaciones sexo-afectivas. En esa línea también, la

3 De acuerdo con el informe *Condiciones de vida y situación laboral de las personas migrantes en la República Argentina*, en 2022 la informalidad laboral alcanzó al 60% del empleo migrante, mientras que entre no migrantes fue del orden del 50% (Lieutier, Rubinstein, Segal & Marchioni 2023).

4 El término “discriminación por múltiples vulneraciones” se refiere a cuando “una persona, grupo de personas o una población, es expuesta a múltiples factores de discriminación –tales como género, orientación sexual, identidad de género, VIH, clase socioeconómica, etnia, entre otros– en distintas combinaciones” (OIT 2015: p. 7).

Ley de Matrimonio Igualitario (Ley N.º 26.618) de año 2010, permite el matrimonio entre personas del mismo sexo y, consecuentemente, que ese acto equipare derechos y obligaciones que solo mantenían a modo de privilegio las parejas formadas por varones y mujeres.

La ley de Identidad de Género (Ley N.º 26.743) sancionada en 2012 reconoce el derecho a la identidad de género autopercibida y habilita el cambio registral de las personas que no se identifican con el sexo asignado al nacer sin intermediación judicial ni procesos patologizantes. En referencia al ámbito laboral, la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins” (Ley N.º 27.636) del 2021 que formaliza el cupo laboral travesti-trans como política de Estado, contempla la posibilidad de generar incentivos para el sector privado para la contratación de personas trans e incluye medidas de formación, inclusión y permanencia laboral para este sector poblacional. En ambos casos, se trata de leyes orientadas a un sector poblacional específico que buscan revertir múltiples formas de exclusión y violencia estructural.

Además, el país cuenta con una tradición en materia de derechos humanos y no discriminación a partir de la incorporación de instrumentos internacionales con jerarquía constitucional. El reconocimiento de derechos y prohibiciones de prácticas discriminatorias sirvieron de base y sustento de mucha de la legislación debatida y aprobada. Una de las más recientes, en 2013, fue la firma de la *Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia*, que prohíbe explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad y expresión de género (OIT 2015). Asimismo, los Principios de Yogyakarta (2007) que, aunque no son vinculantes, funcionaron como referente normativo y discursivo clave durante el debate de las leyes nacionales frente a la necesidad de incluir y garantizar el cumplimiento de derechos humanos fundamentales para la población no cisheterosexual (Barrancos 2014).

Estos episodios legislativos lograron avances en el reconocimiento formal de derechos. Sin embargo, sigue pendiente el análisis de sus límites y de los desafíos estructurales que operan como resistencia en los diferentes ámbitos y más específicamente en los laborales.

El carácter residual de la neomodernidad

Dora Barrancos (2022) caracterizó a la *neomodernidad* como una época de transformaciones radicales que enfrentó Argentina a partir de la década

de los noventa. Las consecuencias económicas generaron niveles de desempleo y subempleo sin precedentes, en el que el país sufrió un aumento exponencial de la pobreza y exclusión social que afectó al 40% de la población. Sumado a esto, Barrancos señala que la *neomodernidad* no ha dado lugar a una mayor apertura mental, esto es, que no logró erradicar la homofobia ni fomentar la aceptación de diferencias performativas en términos de sexualidad. Por el contrario, afirma que “la relatividad de valores que [ésta] trajo aparejada, apenas modificó el imaginario social de identidad sexual” (2022: p. 449).

En los años siguientes (1999-2001), según los datos del INDEC, el Gran Buenos Aires (GBA) registró un 12,2% de personas en situación de indigencia y 35,4% de pobreza. Las zonas más afectadas del país fueron el Noreste (NEA) con un 18,8% de indigencia y un 57,2% de personas en situación de pobreza, mientras que en el Noroeste (NOA) el 16,2% de la población se encontraba en situación de indigencia y el 48,3% en situación de pobreza (INDEC 2001). La pobreza alcanzó su mayor índice histórico en el segundo semestre de 2002 luego de la devaluación y la crisis de 2001, con un 66% de la población debajo de la línea de pobreza (Slipczuk & Di Santi 2026).

Luego de alcanzar esos niveles históricos, las tasas de desocupación y pobreza, comenzaron a mostrar mejorías en un contexto en el que la población compuesta por personas pertenecientes a la diversidad sexo-genérica e identitaria y los feminismos ocuparon un mayor protagonismo en la escena pública. Fueron responsables de la generación de cambios sociales, culturales y simbólicos que permitieron avances en materia legislativa con la sanción de leyes que redistribuyeron derechos civiles (Barrancos 2014).

El activismo tuvo un rol fundamental en estas transformaciones. El reconocimiento legal del matrimonio entre personas del mismo sexo, tal como se menciona más arriba, supuso un momento bisagra en la construcción de la diversidad como un proceso activo, discursivo y representacional que habilitó otros modos de visibilidad y subjetivación frente a los modelos normativos binarios (Silva Fernández 2021). Este episodio legislativo abonó a la “normalización” de formas vinculares que permanecían en el ámbito privado y les otorgó la posibilidad de tensionar la construcción y los límites de las identidades privilegiadas en la esfera pública. Sin embargo, devuelve zonas de debate, como la que plantean Pecheny & De la Dehesa (2011) al afirmar que involucrarse con el Estado a veces implica introducir nuevos campos de visibilidad y control social, dada la cristalización que ocurre cuando normas informales se traducen en políticas públicas.

El incremento en la visibilidad generó efectos diferenciados en el amplio espectro poblacional contenido en la sigla *LGBTIQ+*. Tanto gays y lesbianas cisgénero accedieron a la posibilidad de que sus vidas y prácticas se integren a los patrones de la normalidad. Para las identidades travesti y trans, aun después de la aprobación de las leyes mencionadas, no tuvieron una influencia directa en sus condiciones de vida. En otras palabras, no se tradujeron necesariamente en trayectorias educativas con perspectivas en diversidad sexo-genérica y derechos humanos, ni en espacios laborales que acompañen procesos identitarios o que contengan a aquellas personas que han sido marginadas por políticas estigmatizantes.

Lo anterior permite advertir que existe una transformación en las formas, menos evidentes, de marginalización. La discriminación residual hace referencia, en este contexto, a que los prejuicios, estereotipos y prácticas excluyentes no desaparecen, sino que se tornan menos explícitos, más difíciles de detectar.⁵ Si bien esto puede identificarse en todas las dimensiones del mundo de la vida, el acceso y la permanencia en el trabajo y las tasas de desocupación que registran los trabajos abordados en este capítulo, se tornan en algo más que una actividad económica, sino que se trata también de espacios en los que se tensiona la reproducción de las desigualdades.

Relevar condiciones materiales y simbólicas de existencia

Frente a la postergación histórica y la falta de registro en términos estadísticos, el análisis de los informes, desarrollado en este apartado, busca obturar vacíos de información sobre las condiciones de vida de la población *LGBTIQ+*, al menos parcialmente. Lo dicho no significa que en la información estadística existente las personas pertenecientes a la diversidad sexo-genérica e identitaria hayan sido excluidas de participación. Lo que se afirma es que la homogenización generada con la población heterocisexual ha impedido la visibilidad de las desigualdades que se producen por motivos de orientación sexo-afectiva e identidad de género.

Los seis trabajos que se reseñan en lo que sigue, legibilizan y documentan realidades de la población *LGBTIQ+* a partir de abordajes que

5 Esto fue así al menos hasta diciembre de 2023. Luego, y en el marco de la gestión de gobierno de Javier Milei, se habilitaron y legitimaron socialmente discursos y prácticas abiertamente discriminatorias.

combinan metodologías cuantitativas con cualitativas. En todos los casos, el muestreo fue no probabilístico⁶ y la recolección de datos se llevó a cabo a través de encuestas realizadas presencialmente, telefónicamente o autoadministradas en línea. En algunos casos, complementadas con entrevistas a referentes y grupos de discusión para capturar percepciones y experiencias. Los alcances son variados, se registran estudios a nivel nacional y focalizados en provincias como La Pampa y ciudades como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba y Bariloche.

Los relevamientos toman como punto de partida la caracterización sociodemográfica de la población relevada. Allí se incluye el género autopercibido, la orientación sexo-afectiva, la edad, el lugar de origen y, en algunos casos, la pertenencia étnica de los participantes. También evalúan el acceso a derechos fundamentales como la educación, salud, vivienda y el trabajo. Abordan dimensiones como discriminación, estigma y violencia, participación social y política; y, además, permiten advertir el impacto de políticas públicas, legislaciones clave y las formas en que estas iniciativas no siempre se traducen de forma directa en avances en las condiciones materiales y simbólicas de existencia.

Sociabilidad, política, violencia y derechos: la marcha del orgullo GLTIB de Buenos Aires. Primera encuesta (2004)

El trabajo *Sociabilidad, política, violencia y derechos: la marcha del orgullo GLTIB de Buenos Aires: primera encuesta* (Fígari et al. 2005) fue realizada el 20 de noviembre de 2004 y los resultados difundidos el año siguiente. Fue organizada y realizada por un grupo de profesionales integrantes del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, el Área Queer del Laboratorio de Políticas Públicas, contó con el apoyo de la Comisión Organizadora de la Marcha y del Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos (CLAM), con sede en Río de Janeiro y en colaboración con el Centro de Estudios de Seguridad y Ciudadanía (CESeC).

⁶ Las muestras no probabilísticas se utilizan con frecuencia en investigaciones sociales en las que se encuentra involucrada la población LGTBQ+ como consecuencia de las dificultades de acceso a marcos muestrales completos de la población objetivo. Estos trabajos abordan poblaciones invisibilizadas y/o marginalizadas y por lo tanto se apelan a tipologías como muestreos por bola de nieve, por conveniencia, intencionales o por cuotas. Lo anterior permite tener acceso y generar información sobre poblaciones en estado de vacancia, pero la misma no se puede generalizar al total de la población ya que puede presentar sesgos y no garantiza una representatividad estadística (Rabbia, Zucco, Riveiro & Manzalli 2024).

En su presentación, el trabajo explicita que su objetivo es:

conocer los perfiles de las y los asistentes a la convocatoria, así como algunas características y trayectorias relativas a identidades y expresiones sexuales, de género y políticas; es decir, conocer quiénes son las personas que se movilizan por los derechos de la diversidad sexual y por qué razones lo hacen (Fígari et al. 2005: p. 7).

Además, se proyecta que los resultados de la indagación serán comparados con los obtenidos en las marchas del orgullo llevadas a cabo en otras ciudades de América latina y de las posteriores que se efectuarán en Buenos Aires.

La estrategia metodológica fue cuantitativa y la recolección de datos se realizó a través de una encuesta que tomó como base el cuestionario aplicado en la 8° marcha del orgullo en Río de Janeiro del año 2003 y adaptado al contexto local. La población objetivo fueron participantes de la marcha y se indagó sobre algunas características sociodemográficas tales como: sexualidad y sociabilidad; participación política y en movimientos sociales; y derechos, violencia y discriminación. La muestra fue intencional, no buscó representación estadística, ni fueron estipuladas cuotas específicas para potenciar la representatividad de los datos, estuvo compuesta por 631 casos. De ese total, el 44,2% se identificó como gay o varón homosexual, el 23,3% que se identificó como heterosexual –varones y mujeres–, el 16,8% como lesbiana, el 10% como bisexuales y el 5,1% como trans.

El apartado 4, titulado “Características de las personas encuestadas” delimita la composición de la muestra en relación con sus identidades de género y orientaciones erótico afectivas; las edades de las personas encuestadas, niveles de instrucción, lugares de residencia. En relación al acceso al trabajo, el estudio expresa lo siguiente:

El 66,5% del total de las personas encuestadas recibe algún tipo de remuneración, siendo este dato bastante parejo según las diferentes identidades sexuales agregadas, con la excepción de aquellas personas entrevistadas que se identificaron como bisexuales, donde encontramos que un 41,3% no recibe ningún tipo de remuneración. Cabe recordar que este grupo era el más joven y por lo tanto con más probabilidad de ser laboralmente inactivo. Cuando analizamos los niveles de ingresos según grupos de edad, encontramos previsiblemente que éstos son mayores en las edades más activas laboralmente (después de los 20 años), con la excepción del grupo de 45 a 49 años, que muestra un comportamiento algo desparejo. Esto puede deberse a la poca cantidad

de casos que quedaron en esa franja etaria (20 casos). Cuando analizamos la percepción de algún ingreso según nivel de instrucción, se observa claramente que a mayor nivel educativo son mayores los porcentajes que reciben alguna remuneración (Fígari et al. 2005: p. 14).

De acuerdo con los datos proporcionados por el relevamiento, el 66,5% de las personas encuestadas poseían algún tipo de ocupación por la cual recibían remuneración. Por lo tanto, el porcentaje de población que no poseía un empleo remunerado fue del 33,5 %. De acuerdo con los datos del INDEC (2005) la tasa de desocupación en el segundo semestre del 2004 para la Ciudad de Buenos Aires fue del 8,7%, mientras que en el mismo periodo a nivel nacional fue del 12,6%. Lo anterior da cuenta de que en el 2004 la población participante de este relevamiento casi cuadruplicó la tasa de la ciudad y casi triplicó la nacional en términos de percepción de ingreso por ocupación.

Asimismo, cuando se discriminan los porcentajes de acuerdo con identidades de género y orientaciones sexuales, los porcentajes en términos comparativos se mantienen. De acuerdo con la falta de recepción de algún tipo de remuneración, la población travesti/trans registró un 28,1%; gays 28,3%; lesbianas 27,4%. Estos porcentajes se elevan, tal como lo expone el informe, en relación con la población de bisexuales a un 41,3%.

Sexualidades, política y violencia: La Marcha del Orgullo GLTTBI Buenos Aires 2005. Segunda encuesta (2005)

El informe *Sexualidades, política y violencia: La Marcha del Orgullo GLTTBI Buenos Aires 2005. Segunda encuesta* (2006) es el resultado del trabajo de un equipo de investigadoras e investigadores nucleados en el Grupo de Estudios sobre Sexualidades (GES) que contó con el apoyo del Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos (CLAM) con sede en Río de Janeiro. Las encuestas fueron realizadas en el marco de la Marcha del Orgullo GLTTBI de Buenos Aires del 19 de noviembre de 2005.

En continuidad con el trabajo realizado en la *Primera Encuesta* (Fígari et al. 2005), apunta a “conocer los perfiles de las y los asistentes a la convocatoria, así como algunas características y trayectorias relativas a identidades y expresiones sexuales, de género y políticas [...] quiénes son las personas que se reúnen y movilizan colectivamente en este evento por qué razones lo hacen” (Jones, Libson & Hiller 2006: p. 7). El fin último está pensado en contribuir al conocimiento de este sector poblacional, los procesos de acción colectiva y el grado y modos de apropiación subjetiva de los reclamos por los derechos sexuales y ciudadanos.

Asimismo, la estructura del trabajo mantiene la misma lógica que los cuestionarios de referencia aplicados en las marchas del orgullo de Buenos Aires 2004 y de San Pablo 2005, con el fin de propiciar su comparabilidad. Se compuso de poco más de 30 preguntas que indagaron sobre las experiencias y opiniones de las y los asistentes en torno a cuatro ejes temáticos: 1) Conyugalidad, convivencia y parentalidad; 2) Discriminación, violencia y derechos; 3) Salud; 4) Opiniones y participación política. Los resultados expuestos se encuentran elaborados en base a 731 casos de los cuales casi el 40% se definió como gay, 19,8% como heterosexual, 18,9% como lesbiana, el 0,3% como intersexual y el 9,2% como trans.

El tercer apartado, titulado *Características de las personas encuestadas*, presenta la autonominación de las personas encuestadas, sus edades y el nivel educativo. Con relación a los ingresos, el 78% declaró percibirlos, por lo que puede advertirse que se registra un 22% de personas asistentes que no percibían ningún ingreso al momento del relevamiento. De acuerdo con los datos registrados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, los indicadores socioeconómicos para la Ciudad de Buenos Aires en el 4º Trimestre de 2005 registraron una tasa de desocupación de 8,0%, mientras que los datos para el total de 28 aglomerados urbanos del país en el mismo periodo registraron una tasa de Desocupación del 10,1% (INDEC 2006). Lo anterior da cuenta de que la población participante de la marcha que no recibía remuneración por alguna actividad es de más del doble de la media en la ciudad llevada a cabo y a nivel nacional. Si bien los porcentajes se mantienen elevados, se registra una disminución en relación con el periodo inmediato anterior.

Al discriminar por orientación sexo-afectiva e identidad de género, los porcentajes son diferentes. El grupo más cercano al promedio provincial y nacional es el de gays con un 12,1% que no recibe ingresos. Ese margen se va ampliando en el grupo de lesbianas con un 26,8%, trans con un 32,8%, bisexuales con 34,4% e intersexuales con un 50,0%.

Política, sexualidades y derechos: Primera Encuesta Marcha del Orgullo y la Diversidad, Córdoba, Argentina (2010)

El informe *Política, sexualidades y derechos: Primera Encuesta Marcha del Orgullo y la Diversidad, Córdoba, Argentina* (Iosa, Rabbia, Sgró Ruata, Morán Faúnde & Vaggione 2010) fue llevada a cabo por investigadores e investigadoras del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, (CIJSUNC) y el Equipo de Psicología Política, Laboratorio de Psicología Cognitiva, Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y el Centro de Investigación y Estudios sobre Cultura y Sociedad (CIECS/

CONICET-UNC). Los antecedentes inmediatos del instrumento de recolección de datos se encuentran en las experiencias de Buenos Aires del 2005 (Jones, Libson & Hiller 2006), referenciada en este capítulo, y las llevadas a cabo en Bogotá (2007) y Santiago de Chile (2007).

El cuestionario, de carácter semi-estructurado se aplicó el día 13 de noviembre de 2010, en el marco de la Marcha del Orgullo y la Diversidad Córdoba 2010, el tamaño final de la muestra quedó constituido por 459 casos. Estuvo compuesto por 42 preguntas ordenadas en 6 secciones temáticas. La Sección 0: indagó los motivos de participación en la marcha, la participación en otras acciones convocadas por organizaciones y colectivos por la diversidad sexual, la identificación sexual de las personas encuestadas; la Sección I incluyó preguntas sobre aspectos de la vida afectiva, familiar y sociabilidad; la Sección II indagó experiencias y percepciones de la discriminación sexual y genérica; la Sección III tuvo preguntas sobre las principales demandas del movimiento por la diversidad según la perspectiva de las personas participantes del estudio; la Sección IV abarcó cuestiones que permitieron caracterizar aspectos socioeconómicos y socio-demográficos y, la Sección V profundizó patrones de construcción de alianzas con el movimiento por la diversidad sexual entre personas auto-identificadas como heterosexuales.

Con relación a la población que asiste a la marcha, el estudio recoge todas las respuestas de las personas participantes sobre la pregunta: "Con relación a tu sexualidad, ¿con cuál de las siguientes categorías te identificás más?". Luego, expone que: "A los fines de la sistematización y de operatividad estadística de los datos recabados, se optó por generar denominaciones sexuales agregadas que permitan, además, una mayor comparabilidad de la información disponible" (Iosa, Rabbia, Sgró Ruata, Morán Faúnde & Vaggione 2010: p. 23). El estudio incluye la denominación queer para recoger perfiles emergentes en el campo, como aquellos que se identifican explícitamente como tales o bien para contener posicionamientos anti-identitarios con el objetivo de no recategorizarlos.

De acuerdo con lo anterior, la muestra quedó conformada por un 30% de gays, 20,7% de lesbianas, 7,4% de trans, 9,6% de bisexuales, 20,5% de heterosexuales y 3,7% de personas identificadas como queer. Estos últimos no son incluidos en las categorías subsiguientes debido a que "el menor número relativo de casos que representan respecto al total de la muestra y la atipicidad en la distribución de los datos recopilados, lo cual impide trazar conclusiones estadísticamente fundadas" (Iosa, Rabbia, Sgró Ruata, Morán Faúnde & Vaggione 2010: p. 23). Por lo tanto, no se disponen datos en términos de percepción de ingresos por el desarrollo de alguna actividad.

Con respecto a la inserción laboral el informe da cuenta que, al momento de la encuesta, el 70% de las personas asistentes a la marcha se encontraban trabajando y recibiendo una remuneración por su trabajo. Del resto, el 3,5% trabajaba de manera voluntaria, no remunerada. Un 20,4% manifestó no trabajar y el 6,1% restante, no trabajaba, pero se encontraba en situación de búsqueda de un trabajo.

En total, el 30% de la población encuestada para el informe no se encontraba trabajando o recibiendo remuneración por las actividades que desarrollaba. De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC (2011) en el cuarto trimestre de 2010 la tasa de desocupación en Gran Córdoba fue de 7,6%, lo que indica que el porcentaje de la población encuestada que no percibía remuneración por alguna actividad casi cuadruplica al promedio local. A nivel nacional, que se refiere al total de 31 aglomerados urbanos relevados, el porcentaje es casi el mismo registrando un 7,3 de desocupación, manteniendo un margen de diferencia, también similar.

Estos porcentajes, presentan variabilidades cuando son contrastados por identidades de género y orientaciones erótico-afectivas. El relevamiento registró que el 47,7 de bisexuales, el 26,5 de trans, el 28,7 de lesbianas y el 23,6 de gays, no poseía trabajo, se encontraba en la búsqueda o bien realizaba alguna actividad por la cual no percibía remuneración. Como puede advertirse, los porcentajes se mantienen altos en relación con el promedio provincial y nacional, principalmente para las personas autoidentificadas como bisexuales.

Encuesta en Población con identidades LGBTQ+ - La Pampa (2022)

La Encuesta en Población LGBTQ+ se encuentra incluida en el Boletín Estadístico del Observatorio de Género confeccionado por la Secretaría de Géneros y Diversidad del Gobierno de la Provincia de La Pampa en el año 2022. Fue realizada entre noviembre de 2021 y febrero de 2022 y financiada por el Consejo Federal de Inversiones (CFI) a través de un proyecto titulado "Diseño y construcción de unidad de investigación y análisis de las diversidades (LGBTQ+) en la provincia de La Pampa", donde se indaga acerca de las condiciones de vida de dicha población. Se trató de un estudio exploratorio descriptivo a través de un cuestionario online a través del cual se obtuvieron 107 respuestas válidas con el objetivo de conocer y describir la situación económica, social, laboral, educativa, sanitaria y de cumplimiento efectivo de derechos del colectivo LGBTQ+.

Con respecto al perfil sociodemográfico, el trabajo diferencia entre la identidad autopercebida y la orientación sexual, en ambos casos se

podía seleccionar más de una opción. Los resultados sobre la identidad autopercebida fueron:

el 41% es mujer cis, el 13% mencionó gay, 13% mujeres trans, 12% hombre cis, 10% lesbiana, 7% travesti, 4% hombre trans, 2% transexual, 1% transgénero, 1% no binarie, 1% queer, y otro 1% no se identifica con ningún género (Secretaría de Géneros y Diversidad del Gobierno de la Provincia de La Pampa 2022: p. 69).

En el caso de la orientación sexual:

el 46% se considera heterosexual, el 34 homosexual, el 9% de quienes respondieron se consideran bisexuales, el 8% piensa que su sexualidad es variable y cambiante con el tiempo, 3% se considera asexual, el 2%, pansexual y también mencionaron trans, demisexual y quienes no les gustan las etiquetas, cada una de estas opciones con el 1% (Secretaría de Géneros y Diversidad del Gobierno de la Provincia de La Pampa 2022: p. 70).

Las dimensiones subsiguientes en el estudio, tales como preguntas sobre la rectificación del Documento Nacional de Identidad, Edades, Nacionalidad, Nivel Educativo e Ingresos, Salud, Situaciones de Discriminación, los datos se encuentran generalizados, es decir que se agruparon todas las orientaciones sexuales e identidades autopercebidas sin diferenciación. Con respecto a los ingresos, el estudio expone que el 34% no los tiene, mientras que el 66% percibe ingresos por su actividad. En referencia a ingresos y comercio sexual, el informe explica que:

Del total de esta última categoría, el 6% los percibe por el ejercicio de la prostitución, un 10% respondió que al momento de la encuesta no se encontraba en esa situación pero que alguna vez sí había ejercido, mientras que un 84% nunca estuvo en esa situación (Secretaría de Géneros y Diversidad del Gobierno de la Provincia de La Pampa 2022: p. 72).

De acuerdo con la información difundida en el informe de *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos* (EPH) del INDEC, correspondiente al cuarto trimestre del 2022, la tasa de desocupación para el total de los 31 aglomerados urbanos que forman parte de la muestra fue del 6,3%. Ésta representa a las personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente, como proporción de la Población Económicamente Activa (PEA). Para la Región Pampeana, la tasa de desocupación fue muy cercana al promedio nacional, registrando

un 6,5% (INDEC 2023b). Como puede advertirse comparativamente, el porcentaje es más del quintuple tanto para la media nacional como provincial, además los datos expuestos por el informe, al estar generalizados, no permiten diferenciar por identidades de género y orientaciones sexo-afectivas.

Encuesta sobre condiciones de vida y acceso a derechos de personas de la diversidad sexo-afectiva en Bariloche (2022)

La *Encuesta sobre condiciones de vida y acceso a derechos de personas de la diversidad sexo-afectiva en Bariloche* fue llevada a cabo por el Área de Género y Diversidad Sexual de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche en el marco del Programa GenerAR⁷ del desmantelado y eliminado Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.⁸ El trabajo buscó:

Generar información sobre las condiciones de vida y el acceso a derechos de la población que se identifica con orientaciones sexo-afectivas por fuera de la matriz heterosexual (gays, lesbianas, bisexuales, maricas, putos, tortas, pansexuales, entre otros) en la ciudad de San Carlos de Bariloche, con el objetivo que estos datos constituyan insumos para la elaboración de acciones, proyectos y políticas públicas (Área de Género y Diversidad Sexual de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche 2022: p. 4).

El cuestionario estuvo conformado por 7 bloques temáticos: características sociodemográficas, vivienda, estudios/educación, trabajo y actividades de subsistencia, salud integral y relaciones y redes. Además, se indagó de forma transversal en otras dos dimensiones: discriminación e

7 El Programa Generar fue impulsado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGyD) mediante la Resolución 108/2020, con el objetivo de jerarquizar y fortalecer las áreas de género y diversidad, promover el desarrollo de capacidades de gestión y la transversalización de la perspectiva de género a nivel provincial y municipal en Argentina. Durante su funcionamiento se promovieron municipios inclusivos, presupuestos con perspectiva de género, participación política de mujeres y población LGBTIQ+, generación de datos, desarrollo de normativas específicas y políticas locales de cuidados (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación 2020).

8 El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación fue creado en 2019 al inicio de la presidencia de Alberto Fernández con el objetivo de transversalizar políticas de género y diversidad en todo el Estado y diseñar acciones específicas para erradicar las violencias y desigualdades. Con la asunción de Javier Milei en diciembre de 2023, dicho ministerio fue reducido a una Subsecretaría de Políticas de Género y Diversidad dentro de la órbita del Ministerio de Capital Humano a través del Decreto N° 8/2023. El 7 de junio de 2024, se dio a conocer el cierre de esta dependencia (Página/12, 2024).

impacto de la pandemia por covid-19. Estuvo compuesto por 71 preguntas, de las cuales 61 fueron cerradas y 10, abiertas.

Las encuestas fueron realizadas durante los meses de junio y septiembre de 2022, el muestreo fue no probabilístico y la muestra final quedó conformada por un total de 37 personas. De las cuales el 41% se identificó con el género femenino, el 32% con el género masculino, el 16% declaró ser no binario, el 8% fluido y un 3% se identificó como transmasculino:

En relación con la orientación sexo-afectiva, el 32% se nombró como gay, el 30% como lesbiana, el 11% como bisexual, el 16% como pansexual y el 5% como homosexual. Del 6% restante una persona se nombró como marica y otra dijo que no se identifica con ninguna categoría en particular (Área de Género y Diversidad Sexual de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche 2022: p. 8).⁹

El apartado Trabajo y medios de subsistencia presenta los datos de forma generalizada, es decir que no se encuentran diferenciados por orientaciones erótico afectivas e identidades de género. El 80% expresó que poseían ingresos propios. En relación con la pregunta acerca de la situación laboral al momento de responder la encuesta, el 81%, respondió que se encontraba trabajando, el 11% no trabajaba, pero buscaba trabajo, el 5% era pensionado o jubilado y el otro 3% se encontraba en otra situación, como la realización de un entrenamiento laboral (Área de Género y Diversidad Sexual de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche 2022). De acuerdo con estos datos se agruparán a aquellas personas que no trabajan con aquellas que presentan “otra situación” sumando un 14% de personas desocupadas, se exime a aquellas que poseen ingresos por medio de pensiones o jubilaciones.

Aquellas personas que se encontraban trabajando, también explicitaron sus espacios de inclusión laboral:

el 30% era empleada en el sector público, el 27% en el sector privado, el 27% trabaja por cuenta propia y el 10% realiza “changas”, es decir, trabajan de manera esporádica (de manera dependiente o independiente). Del 6% restante, una persona trabaja en una cooperativa y otra es empleada doméstica (Área de Género y Diversidad Sexual de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche 2022: p. 18).

⁹ Este trabajo no incluye a la población de mujeres trans, hombres trans, identidades de género no binarias e intersexuales, ya que en el 2017 se publicó la *Encuesta a la población trans e identidades disidentes de Bariloche* que les tuvo como población objetivo (Municipalidad de San Carlos de Bariloche, Secretaría de Desarrollo Social, Deportivo y Cultural 2017).

El índice de desocupación del cuarto trimestre de 2022 para los 31 aglomerados urbanos que forman parte de la muestra de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC fue del 6,3%, es decir que la tasa de desocupación en Bariloche es del doble que el promedio nacional. El informe no proporciona datos específicos para la totalidad de la provincia de Río Negro ni para la ciudad de Bariloche, pero expone que en la Región Patagonia la tasa de desocupación (TD) fue del 4,5%, por lo que en términos comparativos regionales la desocupación de las personas participantes del relevamiento triplica al promedio regional.

Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina (2023)

Este relevamiento se desarrolló con el objetivo de realizar un aporte al vacío de información sobre las condiciones de vida de quienes forman parte de la población LGBTIQ+ quienes, permanecieron históricamente postergadas y poco documentadas en términos estadísticos y, en menor medida, cualitativos, especialmente en lo que respecta al ámbito económico y laboral. En segunda instancia, buscó generar insumos para el diseño de políticas públicas específicas y evaluar el impacto que han tenido las iniciativas de reconocimiento de derechos dirigidas a dicha población en Argentina.

Este estudio representa un avance significativo al abordar una amplia gama de temas relacionados con las condiciones de vida de la diversidad sexual y de género en Argentina, a una escala sin precedentes en el país. En contraste con investigaciones previas, este relevamiento adoptó un enfoque integral, considerando aspectos como acceso a la salud y a la vivienda, discriminación y participación en el mercado de trabajo (Manzelli et al. 2024: p. 9).

Teniendo en cuenta la población total, el relevamiento registra que, de acuerdo con la condición de actividad, el 77,4% de las personas que participaron del estudio se encontraban ocupadas, mientras que un 7,3% estaba en situación de desocupación. Para la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC (2024) para los 31 aglomerados urbanos que cubre, la tasa de desocupación del cuarto trimestre de 2023 se ubicó en 5,7%. Lo anterior indica una leve diferencia del 1,6 entre la población relevada por ambos estudios, lo cual da cuenta de que se redujo drásticamente en comparación con estudios anteriores.

Los porcentajes son diferentes cuando se indaga por diferenciación de identidades de género y orientaciones erótico afectivas. Es así que la

tasa de desocupación para lesbianas fue de 5,4% y para gays de 4,1%, lo que da cuenta de una disminución en comparación con el promedio nacional. Esta diferencia comienza a ampliarse en relación con otros sectores poblacionales, las identidades trans femeninas, reportaron un 12,3% de desocupación, trans masculinos un 14,3%, no binaries: 10,1%, bisexuales masculinos 8,1% y bisexuales femeninas 9,1%.

Consideraciones finales

Argentina posee un marco legal formado por herramientas concretas para crear condiciones de posibilidad para el acceso a los espacios de trabajo y generación de ingresos, pero aun presenta limitaciones y retos estructurales que operan como resistencias en los diferentes ámbitos, en los que los procesos de discriminación se actualizan hacia nuevas formas. La consolidación de la población LGBTIQ+ como agente social visible y políticamente activo, con demandas específicas para cada realidad, consolida tanto la necesidad de realización de relevamientos que registren y analicen sus condiciones de vida como así también la recuperación de aquellos abordajes existentes, para otorgar representatividad y capacidad de agencia. La reconstrucción de dichos datos permite hilvanar pistas capaces de historizar situaciones estructurales de existencia.

La falta de información dificulta rastrear la evolución de las tasas de empleo y desempleo de la población LGBTIQ+. Esto queda expuesto al reconocer vacíos, entre el 2005 y el 2010, y luego entre el 2010 y el 2022, períodos extensos en los que no existen estudios cuantitativos. Esta situación se complejiza por la homogeneización de este sector poblacional en las clasificaciones estadísticas tradicionales que no desagregan datos de desocupación por identidad de género u orientación sexual.

Los informes referenciados abonan, al menos parcialmente, a obtener vacíos y posibilitan aproximaciones a las condiciones de ocupación y desocupación para este sector poblacional, sin dejar de tener en cuenta las limitaciones metodológicas que presentan. Estos, al ser predominantemente no probabilísticos, muestran resultados tendenciales y su generalización estadística se encuentra limitada. Aquellos estudios que ofrecen datos diferenciados entre orientaciones sexuales e identidades de género, permiten advertir que la desocupación no impacta de la misma forma con cada grupo.

Con respecto a la ocupación, la población compuesta por gays y lesbianas tuvo una evolución favorable en el ámbito del trabajo. Por su parte,

bisexuales, feminidades y mujeres travesti/trans y masculinidades y varones trans, reportaron tasas más bajas de acceso al desarrollo de actividades por las que perciban remuneración y el nivel de desocupación sigue siendo significativamente más alto que el de la población general. Las mejoras son graduales, pero con desigualdades persistentes.

Puede advertirse, entonces, que la evolución de las tasas de desocupación en Argentina, estuvieron –y continúan– marcadas por una histórica invisibilidad de la población LGBTIQ+ en las estadísticas públicas. Los avances legislativos marcaron un punto de inflexión e hicieron posible que comiencen a disputarse y modificarse las condiciones simbólicas de visibilidad y que esto tenga repercusión también en el ámbito laboral.

Los vacíos de información, teniendo en cuenta que hasta el 2023 existían regiones que jamás fueron relevadas, y la dificultad de recuperar los datos en algunos casos, muestran la importancia de la producción de estudios exploratorios sobre las condiciones de vida de la población LGBTIQ+. Que estén compuestos por herramientas que permitan comparabilidad a través de la estandarización de los datos, que avancen en la comprensión de la multidimensionalidad de la discriminación y la marginalización, así como el monitoreo efectivo del impacto de las leyes. De esta manera podrán sumarse como aportes informados para la definición de políticas públicas más justas e inclusivas que atiendan a las desigualdades persistentes como consecuencias de la discriminación residual.

Referencias bibliográficas

- Área de Género y Diversidad Sexual de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche. (2022). *Encuesta sobre condiciones de vida y acceso a derechos de personas de la diversidad sexo-afectiva en Bariloche*. Recuperado de: <https://n9.cl/axpzq>
- Barrancos, D. (2014). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina: de la agencia por los derechos a la legislación positiva. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*. Recuperado de: <https://n9.cl/kawdqo>
- Barrancos, D. (2022). Modernidad problemática. Género, sexualidad y reproducción en la Argentina del siglo XX (M. P. Vasile, Trad.). En Martín, A. L. & Valobra, A. M. (comps.), *Devenir feminista. Una trayectoria político-intelectual*, 443-478. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). (Trabajo original publicado en 2006). Recuperado de: <https://n9.cl/xa7ot>
- Bozon, M. (2009). Las encuestas cuantitativas en comportamientos sexuales: Emprendimientos sociales y políticos, productos culturales, instrumentos científicos. *Sexualidad, Salud y Sociedad. Revista Latinoamericana*. Recuperado de: <https://n9.cl/ekfolq>

- Carbajal, M. (6 de junio de 2024). El Gobierno disolvió la Subsecretaría contra la Violencia de Género: Era la dependencia a la que había sido reducido el Ministerio de Mujeres. *Página12*. Recuperado de: <https://n9.cl/9mwcx>
- Centro de Opinión Pública y Estudios (COPE). (2014). *Encuesta en la Marcha del Orgullo LGBTIQ 2014*. Recuperado de: <https://n9.cl/459102>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (2018). *Avances y desafíos hacia el reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI en las Américas. Organización de los Estados Americanos (OEA)*. Recuperado de: <https://n9.cl/57lpe>
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía social y solidaria: el trabajo antes del capital*. Abya-Yala. Recuperado de: <https://n9.cl/q1w69>
- Danhke, G. L. (1989). Investigación y Comunicación. En Fernández-Collao, C. & Danhke, G. L., *La comunicación Humana: Ciencia Social*, 385-454. México DF: McGraw-Hill.
- Esquivel, V. (2015). El cuidado: de concepto analítico a agenda política. *Revista Nueva Sociedad*. Recuperado de: <https://n9.cl/fewxag>
- Fígari, C., Jones, D., Libson, M., Manzelli, H., Rapisardi, F. & Sívori, H. (2005). *Sociabilidad, política, violencia y derechos. La Marcha del Orgullo GLTIB de Buenos Aires 2004: primera encuesta*. Buenos Aires: Antropofagia. Recuperado de: <https://n9.cl/o9fvco>
- Fraser, N. (2006). Reinventar la justicia en un mundo globalizado. *New Left Review*. Recuperado de: <https://n9.cl/gg8z8p>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2001). *Incidencia de la pobreza y de la indigencia en los aglomerados urbanos: Octubre de 2001*. Recuperado de: <https://n9.cl/yes17>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2003). *Metodología EPH continua: La nueva Encuesta Permanente de Hogares (versión reformulada)*. Buenos Aires: INDEC. Recuperado de: <https://n9.cl/eeqsr>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2005). *Mercado de trabajo: principales indicadores. Resultados trimestrales del 4º trimestre de 2004. Resultados semestrales del 2º semestre de 2004* [Informe técnico]. Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Política Económica. Recuperado de: <https://n9.cl/ffgxa>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2006). *Encuesta Permanente de Hogares: Indicadores socioeconómicos—28 aglomerados urbanos. Resultados 4º trimestre 2005*. Buenos Aires: Ministerio de Economía y Producción, Secretaría de Política Económica. Recuperado de: <https://n9.cl/53jn4>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2010). *Parejas convivientes del mismo sexo: Análisis de datos (Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010)*. Recuperado de: <https://n9.cl/4igs8k>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2011). *Encuesta Permanente de Hogares: Mercado de trabajo, principales indicadores. Resultados del cuarto trimestre de 2010 (31 aglomerados urbanos)*. Buenos Aires: INDEC. Recuperado de: <https://n9.cl/h057p1>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2023a). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022. Resultados definitivos: identidad de género*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: INDEC. Recuperado de: <https://n9.cl/wrnc65>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2023b). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH): Cuarto trimestre de 2022* [Informes técnicos], Vol. 7, N.º 55; Trabajo e ingresos, Vol. 7, N.º 3. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: <https://n9.cl/2k3jos>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2024). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2023* [Trabajo e ingresos], Vol. 8, N.º 3; [Informes técnicos], Vol. 8, N.º 64. Recuperado de: <https://n9.cl/8t130>
- Ilosa, T., Rabbia, H. H., Sgró Ruata, M. C., Morán Faúndes, J. M. & Vaggione, J. M. (2010). *Política, sexualidades y derechos: Primera Encuesta Marcha del Orgullo y la Diversidad, Córdoba, Argentina 2010*. Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales (CIJS-UNC), Equipo de Psicología Política – Laboratorio de Psicología Cognitiva, Facultad de Psicología – UNC, y Centro de Investigación y Estudios sobre Cultura y Sociedad (CIECS/CONICET-UNC). Recuperado de: <https://n9.cl/f47i8t>
- Jones, D., Libson, M. & Hiller, R. (comps.). (2006). *Sexualidades, política y violencia: La Marcha del Orgullo GLTTBI Buenos Aires 2005. Segunda encuesta*. Buenos Aires: Antropofagia. Recuperado de: <https://n9.cl/3apdoo>
- Lépre, S. (2008). Condiciones de tiempo libre y vida social 2004-2007. *Boletín del Observatorio de la Deuda Social Argentina*. Pontificia Universidad Católica Argentina. Recuperado de: <https://n9.cl/bga81>
- Lieutier, A., Rubinstein, F., Segal, N. & Marchioni, C. (2023). *Condiciones de vida y situación laboral de las personas migrantes en la República Argentina*. Año 2022 (1.ª ed.). Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Recuperado de: <https://n9.cl/65xi7n>
- Manzelli, H., Marentes, M., Matus, A., Navallo, L., Rabbia, H., Riveiro, M. & Silva Fernández, A. (2024). *Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina*. Buenos Aires: Centro de estudio de Poblaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/05q4c>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (2020). *Programa Generar: Guía de recursos para gobiernos provinciales y locales*. Recuperado de: <https://n9.cl/ss7xt>
- Municipalidad de San Carlos de Bariloche, Secretaría de Desarrollo Social, Deportivo y Cultural. (2017). *Encuesta a la población trans e identidades disidentes de Bariloche*. Recuperado de: <https://n9.cl/zmmtn>
- Nussbaum, M. C. (2012). *Las mujeres y el desarrollo humano: El enfoque de las capacidades*. Barcelona: Herder.
- Oficina Regional de América Latina y el Caribe de Church World Service (CWS). (2021). Estudio exploratorio sobre vulneración y promoción de derechos de la población LGBTI+ en municipios del gran chaco sudamericano. Recuperado de: <https://n9.cl/ajuyk>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Orgullo (PRIDE) en el trabajo Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Basado en la investigación realizada por la Federación Argentina de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (FALGBT) por encargo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de: <https://n9.cl/7sgdtz>

- Pecheny, M. M. & De la Dehesa, R. (2011). Sexualidades y políticas en América Latina: un esbozo para la discusión. En Corrêa, S. & Parker, R. (orgs.), *Sexualidade e política na América Latina: histórias, interseções e paradoxos*, 31-79. Rio de Janeiro: Sexuality Policy Watch (SPW). Recuperado de: <https://n9.cl/9o2nc9>
- Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género. (2007). Recuperado de: <https://n9.cl/y3lex>
- Rabbia, H. H., Zucco, N., Riveiro, M. E. & Manzelli, H. M. (2024). Antecedentes y desafíos en la medición de orientación sexual e identidad de género en Argentina, América Latina y el Caribe. *Población & Sociedad*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11336/250761>
- Radi, B. & Pecheny, M. M. (2018). *Travestis, mujeres transexuales y tribunales: Hacer justicia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*. Buenos Aires: Editorial Jusbairens. Recuperado de: <https://n9.cl/9mbjuk>
- Rodríguez Enríquez, C. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En Giron, A. & Correa, E., *Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico internacional emergente*, 229-240. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Recuperado de: <https://n9.cl/81tp2>
- Ruberg, B. & Ruelos, S. (2020). Data for queer lives: How LGBTQ gender and sexuality identities challenge norms of demographics. *Big Data & Society*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/2053951720933286>
- Secretaría de Géneros y Diversidad del Gobierno de la Provincia de La Pampa (2022). Encuesta en Población LGBTQ+. En *Boletín Estadístico – Observatorio de Género Año 2022*. Recuperado de: <https://n9.cl/lbak5>
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Editorial Planeta.
- Silva Fernández, A. (2021). La construcción de la diversidad: Representaciones de la población LGBTQ+ en la producción argentina de documentales para la Televisión Digital Abierta. (Tesis doctoral inédita). Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Periodismo y Comunicación Social, Argentina. SEDICI Repositorio Institucional UNLP. Recuperado de: <https://doi.org/10.35537/10915/126031>
- Slipczuk, M. & Di Santi, M. (31 de marzo de 2026). ¿Cómo evolucionó la pobreza con cada presidente? *Chequeado.com*. Recuperado de: <https://n9.cl/lspic>
- Stang Alva, M. F. (2019). La invisibilidad estadística de la diversidad sexual y de género en los censos latinoamericanos: Experiencias y algunas recomendaciones frente a la ronda censal 2020. En *Aspectos conceptuales de los censos de población y vivienda: Desafíos para la definición de contenidos incluyentes en la ronda 2020*, 473-510. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11362/45763>

Hacia una caracterización de las inserciones laborales de la diversidad sexogenérica en Argentina (2023)

Hernán Manzelli ♦ Hugo H. Rabbia ♦ Manuel Riveiro

Introducción

Las ciencias sociales abocadas al estudio del trabajo y las condiciones de vida en Argentina tienen una deuda pendiente. Durante años, el análisis de la estructura ocupacional se construyó desde un punto de vista que asumía como universal la experiencia de varones cisgénero, sin cuestionar cómo el género configura trayectorias laborales radicalmente distintas. Ha sido tarea de los estudios de género y, especialmente, de las investigadoras feministas de la sociología laboral y de las desigualdades sociales cuestionar este enfoque normativo (Crompton & Mann 1986; Faur & Tizziani 2017). Un desafío similar enfrentamos al estudiar las inserciones laborales de personas LGBTQ+: cuestionar el heterosexismo y cissexismo que organizan los estudios de trabajo y desigualdad social, tanto los que poseen un enfoque androcéntrico como los que promueven una perspectiva de género cuestionadora de este enfoque clásico, pero cisheterosexista.

Del doble desafío, teórico y empírico que supone estudiar las inserciones laborales de personas LGBTQ+, este trabajo se centra en el reto empírico, aprovechando dos fuentes de datos recientes. Por un lado, el Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina –también conocido como

*Censo Diversidad*¹ es una encuesta nacional no probabilística relevada en 2023 que cuenta con más de 15.000 respuestas de personas LGBTIQ+ de 16 años o más de todo el país. Por otro lado, el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022 que, por primera vez, pregunta por la identidad de género. El trabajo tiene como objetivo explorar las inserciones laborales de personas LGBTIQ+ en Argentina 2022/23.

Con respecto al desafío teórico de estudiar las inserciones laborales, encontramos en el lejano debate entre Fraser y Butler en *New Left Review* (Fraser 2000a; Butler 2000; Fraser 2000b) un andamiaje conceptual útil para ordenar ese desafío. Este enfoque teórico -conceptual supone que la identidad de género y la orientación sexual no funcionan como variables sociodemográficas neutras, sino como marcadores que activan mecanismos de exclusión sistémica, consecuencias en el mundo del trabajo. Fraser parte de la separación analítica entre la redistribución (pensada en términos económicos y materiales, anclada en el concepto de clase social) y el reconocimiento (pensada en términos culturales o simbólicos, y donde se articulan las relaciones sexuales, pero no las de género). Butler (2000) le responde recuperando producciones marxistas y feministas que unifican las relaciones de género y sexuales bajo la heterosexualidad normativa, y la tornan un elemento central en la reproducción material de las personas. Fraser contesta matizando, parcialmente, su primera posición, replicando el carácter material, pero no económico, de la falta de reconocimiento y destacando que “a efectos prácticos casi todas las colectividades oprimidas del mundo real son «bivalentes»” (Fraser 2000b, p. 126), es decir, presentan problemas de socio-económicos y simbólico-culturales.

Antecedentes

En las últimas décadas se han consolidado a nivel internacional el abordaje de las inserciones laborales de la diversidad sexogenérica. Estos análisis se orientan generalmente como incorporaciones temáticas a los diversos campos disciplinares. A su vez, se encuentran perspectivas más integrales desde el campo de los estudios LGBTIQ+ y en particular, de especialistas en estudios LGBTIQ+ en los diversos campos (ver Badgett, Carpenter, Lee & Sansone 2024, para economía). Desde la economía se ha abordado con intensidad las brechas salariales, pero también la

experiencia de contratación, los obstáculos y los facilitadores en las carreras laborales. En cuanto a los ingresos, se encuentra un panorama complejo. Por ejemplo, en metanálisis y datos recientes de Estados Unidos, Países Bajos y otros países europeos, se observa que, en términos generales, los gays y varones bisexuales cis ganan menos que los varones heterocis, mientras que las lesbianas cis ganan más que las mujeres heterocis, aunque estudios más recientes muestran tendencias inversas (Drydakis & Zimmermann 2020; Badgett, Carpenter & Sasone 2021; Drydakis 2024; Badgett, Carpenter, Lee & Sansone 2024).

Por otro lado, desde el derecho, las relaciones del trabajo y la psicología laborales, se ha estudiado el impacto de la discriminación en el espacio laborales y los efectos que tiene en la satisfacción con el trabajo y la calidad de vida. Diversos estudios han evidenciado una fuerte segregación ocupacional entre personas gay, lesbianas, bisexuales y trans entre sí y, sobre todo, respecto de contrapartes heterosexuales. Por ejemplo, la sobrerrepresentación de varones gays en ocupaciones feminizadas y de lesbianas en ocupaciones masculinizadas puede ser pensada como una forma de gestionar una potencial exposición a la discriminación (Tilcsik, Anteby & Knight 2015; Finnigan 2020). En efecto, desde la teoría del estrés minoritario (Meyer 2003) se ha propuesto que las personas LGBTIQ+ buscan ocupaciones que les permitan controlar cuándo y cómo revelar su orientación sexual, o cómo expresar mejor su género autopercebido, minimizando así potenciales consecuencias negativas de la discriminación y el estigma. Se propone que la concentración en ocupaciones y ramas de actividad económica determinadas, y la evitación de ciertas trayectorias laborales son reacciones a estresores minoritarios, tanto distales (clima de trabajo inseguro, agresiones y acoso, por ejemplo) como proximales (discriminación en la contratación, educación y vivienda) (Maji, Yadav & Gupta 2024). Al buscar entornos más tolerantes o de mayor independencia laboral, como aquellos donde hay mayor proporción de trabajadores del género opuesto o que requieren mayor nivel educativo, las personas LGBTIQ+ utilizan la elección ocupacional como un mecanismo de afrontamiento adaptativo contra potenciales consecuencias negativas en su salud mental (Pichler, Ruggs & Trau 2017).

La situación ocupacional de las personas trans, no binarias o no cisgénero se distingue del resto de trabajadores LGB y cisgénero. Presentan peores tasas de desempleo sustancialmente más altas, sobre todo entre mujeres trans, así como peores ingresos y peores puestos de trabajo (Cancela, Stutterheim & Uitdewilligen 2025; Leppel 2021). Esta situación, empero, mejora con posterioridad a su transición, especialmente si cuentan con redes de apoyo y un marco legal e institucional favorable

¹ Cabe recordar que los autores de este libro forman parte del equipo técnico que llevó adelante el Censo Diversidad.

(Drydakis 2024). Por todo ello, la Organización Internacional del Trabajo (Sandhu 2021) ha lanzado un llamado tanto a gobiernos, como a organizaciones de trabajadores y de empleadores, para que se comprometan más activamente en revisar y/o establecer marcos jurídicos y políticas laborales de no discriminación que prohíban explícitamente el estigma y la exclusión por orientación sexual o identidad de género y que, a la vez, promuevan entornos de trabajo seguros y amigables. Por su lado, en la guía ADIM (Pichardo Galán, Alonso, Puche & Muñoz 2019) se sugieren políticas específicas de diversidad e inclusión LGBT+, grupos y redes de LGBT+ y personas aliadas, como fomentar referentes LGBT+ en el ámbito laboral y empresarial; campañas de capacitación, sensibilización y comunicación sobre el tema; reconocimiento de la heterogeneidad dentro del colectivo LGBT+, especialmente teniendo en cuenta a las mujeres y personas trans dentro de éste, entre otras políticas.

Los estudios sobre las inserciones laborales de la diversidad sexogenérica en Argentina tienen un crecimiento relevante desde el 2015 (Cavalo, Maroni, Riveiro & Safranoff 2023) destacándose una importante participación de los abordajes cualitativos y de las identidades travesti y trans (por ejemplo, Meccia, Metlika & Raffo 2003; OIT 2015; Álvarez Broz 2017; Ortega & Marentes 2019; Ortega 2020; Cutuli 2022; Marentes 2024a, 2024b; Rossi 2022). En estos casos, tanto la segregación ocupacional como las barreras de inserción laboral y estresores van en línea con lo reseñado a nivel internacional.

Si bien estos abordajes aportan conocimientos para comprender los sentidos asociados a la discriminación laboral por motivos de diversidad sexual, adoptaron otros enfoques -en función de sus intereses- que no permiten trazar longitudinalmente la evolución de las inserciones laborales en cuestión. En este último sentido, es fundamental el trabajo realizado desde el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -en articulación con las organizaciones de la diversidad sexo genérica- en cuanto a las travestis y trans (Berkins 2007; Berkins & Fernández 2005; Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 2017; 2023) dado que su trabajo a lo largo de casi dos décadas permite constatar los avances y deudas pendientes, tales como la caída del trabajo sexual como principal fuente de ingresos y la falta de acceso al trabajo formal. Nieva Moreno & Arévalo (2025) encuentran un peso significativo de la discriminación laboral en la falta de acceso al trabajo formal, controlando por diversos aspectos sociodemográficos y comparando con la población general y LGB cis. En cuanto a la aplicación del cupo laboral travesti trans a nivel nacional, Fernández Romero & Lateral (2025) caracterizan sus alcances y

sus limitaciones, especialmente en términos de su implementación y el perfil social de quienes accedieron a dicho cupo, al tiempo que rescatan su carácter redistribuidor e impulso desde la lucha del activismo trans. Por último, otros estudios se han ocupado en particular de la discriminación laboral por identidad de género y diversidad sexual de personas que viven con VIH+ (Manzelli, Pecheny & Bruno 2014). Son particularmente relevantes en tanto muestran que el VIH+ refuerza las barreras de acceso al empleo.

Metodología

Hasta la difusión de datos del Censo Nacional de 2022 es notable la ausencia de estadísticas de calidad sobre condición ocupacional e identidad de género (Riveiro 2018, Silva Fernández & Matus 2024). El objetivo de este capítulo es caracterizar las inserciones laborales LGBTIQ+ en Argentina contemporánea utilizando tanto datos de la encuesta del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina (Manzelli et al. 2024), conocido como *Censo Diversidad*, como también del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022, a partir de su procesamiento online (INDEC 2024a).

El Censo Diversidad fue diseñado para generar estadísticas de calidad sobre condiciones sociales de la población LGBTIQ+ argentina, considerando especialmente sus determinantes laborales y educativos. El estudio incluyó la realización de una encuesta online autoadministrada, la cual fue difundida por redes sociales, *mailing list* de organizaciones aliadas y activistas LGBTIQ+, y medios de comunicación de todo el país entre principios de mayo hasta el 31 de julio de 2023. Asimismo, entre julio y agosto se desarrolló una estrategia de facilitación de acceso al cuestionario on line a algunas poblaciones específicas (residentes en algunas regiones del norte del país, travestis y feminidades trans) de manera presencial, lo cual no llega al 1% del total de casos. El cuestionario podía ser respondido por todas las personas de 16 años o más, residentes en el territorio de Argentina, que se identificaran como parte de la diversidad sexual y de géneros (población objetivo), y que aceptaran voluntaria y expresamente participar del estudio, tras la hoja de información correspondiente. La encuesta fue avalada por el comité de ética del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Un poco más de 20 mil personas iniciaron el cuestionario, aunque la base de trabajo que aquí analizamos cuenta con 15.204 respuestas. Se eliminaron casos repetidos, con la mayor parte del cuestionario incompleto y respuestas de personas que no formaban

parte de la población en estudio. Es importante señalar que se trata de un muestreo no probabilístico por autoselección, de allí que los datos reportados no puedan generalizarse a la población objetivo, sobre la cual no contamos tampoco con parámetros censales para establecer muestreos de tipo probabilístico. Como otras encuestas online a personas LGBTIQ+, esta encuesta tiene un sesgo hacia personas más jóvenes, mayor nivel educativo, más actividad laboral, entre otros (Salway et al. 2024).

El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022 es el primero en la historia del país en registrar la identidad de género y en definir claramente la variable sexo, como sexo registrado al nacer (INDEC 2023). Si bien no se indaga por orientación sexual en el Censo, algo muy poco común en censos nacionales, este relevamiento permite captar a las parejas convivientes del mismo género (del núcleo principal hogar, es decir, jefe/a y cónyuge), algo que no se consideró para este capítulo. Además, el Censo 2022 es el primer censo de derecho en la historia del país y el que tiene un registro bimodal, online y presencial. Su procesamiento puede realizarse tanto online como a partir de las bases usuarias publicadas, con el uso de Redatam X (INDEC 2024a).

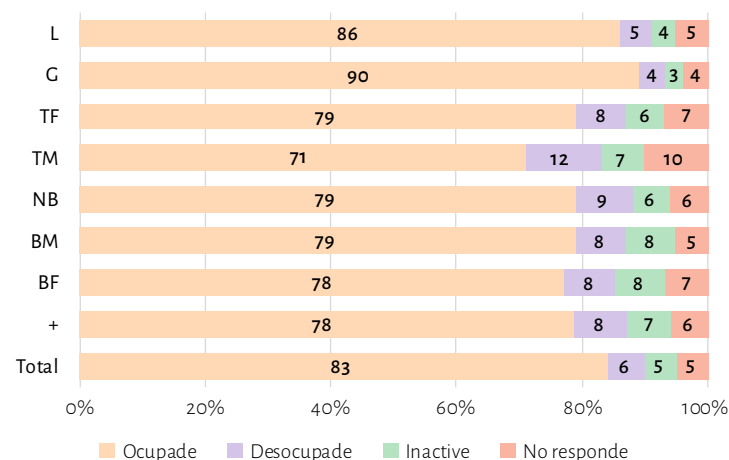
Para este capítulo, centrado en las inserciones laborales, se recorta el análisis a personas en edades económicamente activas, por lo cual se tomaron las respuestas de personas de 20 a 59 años. Cuando fue posible, se presentan y comparan los resultados entre ambas fuentes, éste es el caso de la condición de actividad, categoría ocupacional y descuento jubilatorio. Para la condición de empleo, el tipo de ocupación, el trabajo sexual, la participación en el trabajo doméstico no remunerado en el hogar y las situaciones de discriminación y agresión contamos con datos de Censo Diversidad. Por su parte, la información referida a la rama de actividad económica del establecimiento de trabajo la extraemos de los datos del Censo Nacional. En el caso de Censo Diversidad, la información de descuento jubilatorio y condición de empleo presenta un carácter provisorio. Con respecto a las identidades sexogenéricas, en el Censo Nacional se toma solo la variable Identidad de género, mientras que quienes respondieron Censo Diversidad fueron clasificadas, primero, en torno a su identidad de género como Trans, No Binarias y Cis y, luego, les Cis fueron divididas según su orientación sexual en Lesbianas, Gays, varones y mujeres bisexuales y pansexuales (Bm y Bf respectivamente). Por último, otras identidades fueron clasificadas como + (personas intersex, asexuales, demisexuales, etc.) (ver Rabbia, Zucco, Riveiro & Manzelli 2024). Por último, cabe señalar que, si bien las no respuestas no se incluyeron en los gráficos, sí fueron consideradas en el cálculo de los porcentajes.

Resultados

Condición de actividad

Un primer aspecto a considerar es la condición de actividad² de las personas LGBTIQ+ que participaron del Censo Diversidad. Como puede observarse en la figura 1.a, nos encontramos en general con una población con un porcentaje muy alto de actividad laboral (al sumar ocupades y desocupades), es decir, una dependencia muy alta de su trabajo e ingresos. La proporción de personas inactivas³ solo es algo mayor entre bisexuales mujeres y varones (BF y BM), aunque son los grupos más jóvenes en edad, junto a no binaries (NB). En todos los casos se advierte un porcentaje mayor o igual de desocupades que en población general (4% según procesamiento propio de la Encuesta Permanente de Hogares Total Urbano, tercer trimestre del 2023, INDEC 2024b). La tasa de desocupación (desocupades sobre población activa) para la población general es de 5% y para Censo Diversidad es de 7%, alcanzando el 10% en personas no binarias y transfeminidades, y el 14% en transmasculinidades.

FIGURA 1.a. Condición de actividad según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).

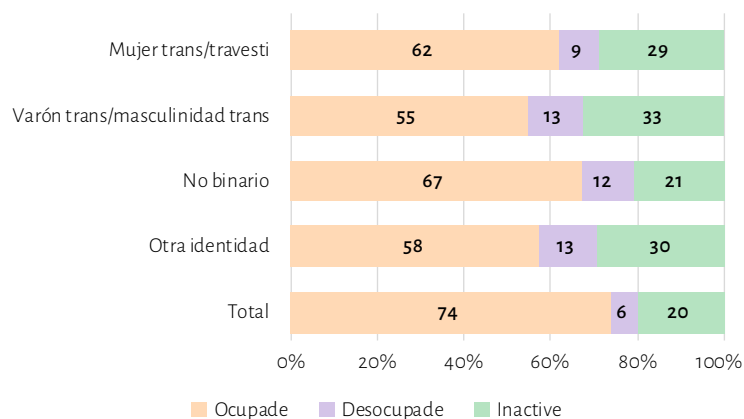


Fuente: elaboración propia, en base al Censo Diversidad.

- 2 Refiere a la clasificación de las personas según su participación en el mercado laboral.
- 3 Las personas inactivas son aquellas que no buscan empleo de manera activa, aunque podrían estar dispuestos a trabajar en un futuro. Se diferencian de las personas desocupadas quienes, si bien no tienen trabajo, sí lo buscan activamente.

Al contrastar con los datos del Censo Nacional 2022 con relación a identidad de género se puede advertir que la situación es aún más preocupante: la proporción de desempleo en la población no cisgénero es aún mayor, como son los casos de inactividad. En varones trans o masculinidades trans, por ejemplo, sólo poco más de la mitad (55%) indicó encontrarse ocupado al momento del censo nacional de población y personas (ver Figura 1.b). La convergencia general entre los patrones observados en ambas fuentes valida la consistencia de los hallazgos de Censo Diversidad y subraya la exclusión laboral trans como fenómeno estructural.

FIGURA 1.b. Condición de actividad según identidad de género. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



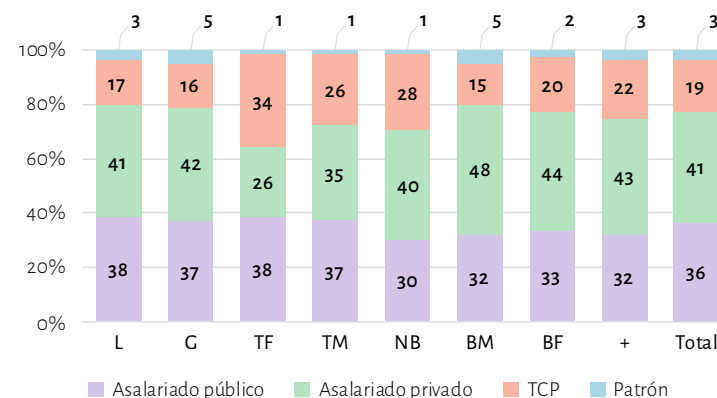
Fuente: elaboración propia en base al Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022).

Categoría ocupacional

La distribución por categoría ocupacional en el Censo Diversidad evidencia patrones distintivos de inserción laboral. Las personas trans y no binarias muestran una presencia más alta en categorías de cuenta propia (26 a 34%) comparada con otros grupos LGBTQ+, lo que puede interpretarse como estrategia adaptativa frente a las dificultades de acceso al empleo asalariado y la discriminación laboral. A su vez, sobre todo gays y varones bisexuales representan una proporción considerable en la categoría patrón (5%). El porcentaje similar (30 a 38%) de empleo

asalariado en el sector público refleja una novedad para la población trans y NB, lo que puede deberse a la aplicación del cupo laboral y de políticas sociales sensibles a la diversidad sexogenérica (que emplea a su vez a dicha población). El contraste surge entonces en el acceso al empleo asalariado en el sector privado, lesbianas, gays y varones bisexuales presentan mayor concentración en empleos asalariados, y transfeminidades y masculinidades porcentajes sensiblemente menores (ver Figura 2.a).

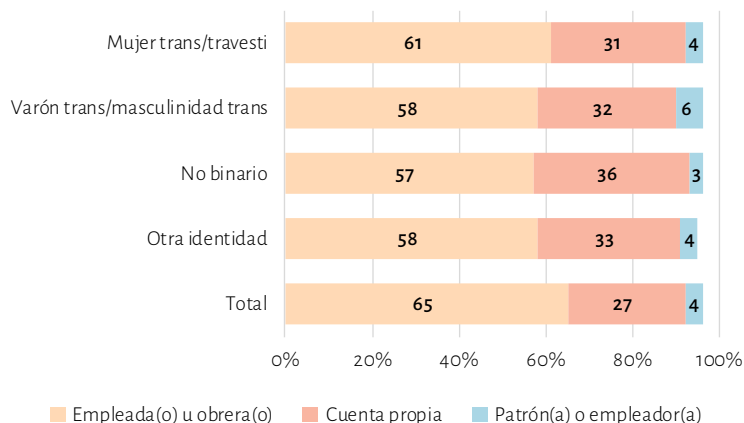
FIGURA 2.a. Categoría ocupacional según identidad sexogenérica. Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Los datos del Censo Nacional 2022 corroboran y amplían los hallazgos del Censo Diversidad respecto a la menor inserción de personas trans en relaciones salariales. La sobre-representación trans y de personas no binarias en categorías de trabajo por cuenta propia (31% para mujeres trans/travestis, 36% para no binarias, frente a 27% en población general) sugieren modalidades de supervivencia económica autónoma, coherente con los hallazgos previos sobre exclusión sistemática. La consistencia entre ambas fuentes de datos –a pesar de sus diferencias metodológicas (encuesta no probabilística vs. censo poblacional)– refuerza la robustez de estos patrones de segregación ocupacional y permite afirmar que la precariedad laboral trans y no binaria no es un artefacto muestral sino una realidad estructural.

FIGURA 2.b. Categoría ocupacional según identidad de género no cis. Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022). Nota: Empleada(o) u obrera(o) incluye a Servicio doméstico y Trabajador(a) familiar.

Condición de empleo

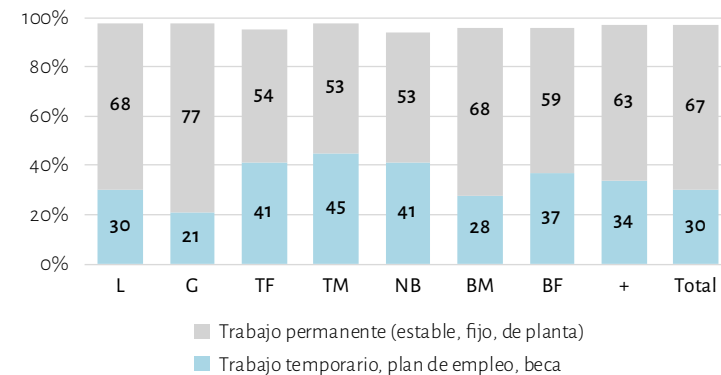
Entre quienes acceden al empleo asalariado persisten desigualdades en las condiciones contractuales. Las personas trans registran menor proporción de contratos permanentes o por tiempo indeterminado (sobre todo, masculinidades o varones trans, con un 45%) comparadas con otros grupos LGBTQ+, lo que refleja mayor precariedad e inestabilidad laboral (ver Figura 3). Gays y varones bi y pansexuales tienen los menores porcentajes de empleo no permanente, demostrando una ventaja de género para los varones cis.⁴

El reporte de recibir descuentos jubilatorios opera como indicador proxy de formalidad laboral, y aquí las brechas se vuelven más marcadas. Mientras que alrededor del 70% de personas LGB reporta descuentos jubilatorios –con valores más altos para gays y varones bi, y menos para lesbianas y mujeres bi–, entre personas trans y no binarias esta cifra desciende a menos del 57%, señalando que la mayor parte de sus inserciones laborales asalariadas ocurren por fuera del sistema de seguridad social

4 De referencia, el porcentaje de empleo permanente en 2023 alcanza al 81% en los varones y el 66% en las mujeres, asalariadas y trabajadores familiares sin remuneración fija (EPH total urbano, INDEC 2024b).

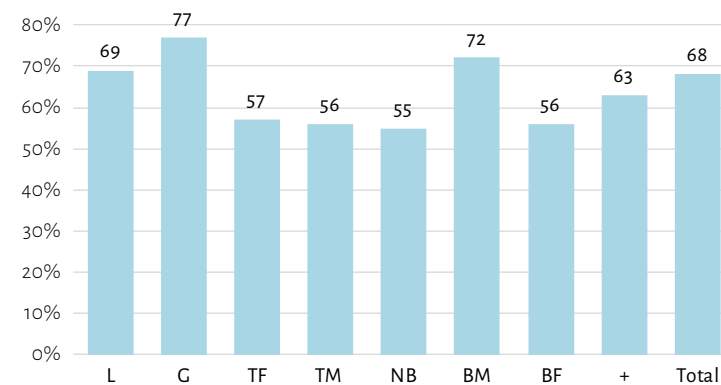
(ver Figura 4.a). Esta exclusión no solo afecta las condiciones presentes de empleo (y las posibilidades de acceder, por ejemplo, a un crédito), sino que hipoteca las condiciones de vida futuras tanto al limitar el acceso a jubilaciones y otros beneficios asociados así como a un recibo de sueldo.

FIGURA 3. Condición de empleo según identidad sexogenérica. Personas ocupadas asalariadas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad. Datos provisorios.

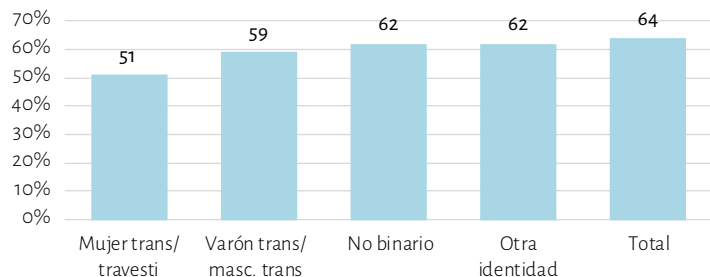
FIGURA 4a. Descuento jubilatorio según identidad sexogenérica. Personas ocupadas asalariadas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad. Datos provisorios.

Como puede observarse en la Figura 4.b, la comparación con los datos del Censo Nacional 2022 permite contextualizar estas desigualdades en el marco más amplio de la estructura ocupacional argentina y validar la tendencia identificada por el Censo Diversidad.

FIGURA 4.b. Descuento jubilatorio según identidad sexogenérica. Personas ocupadas asalariadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



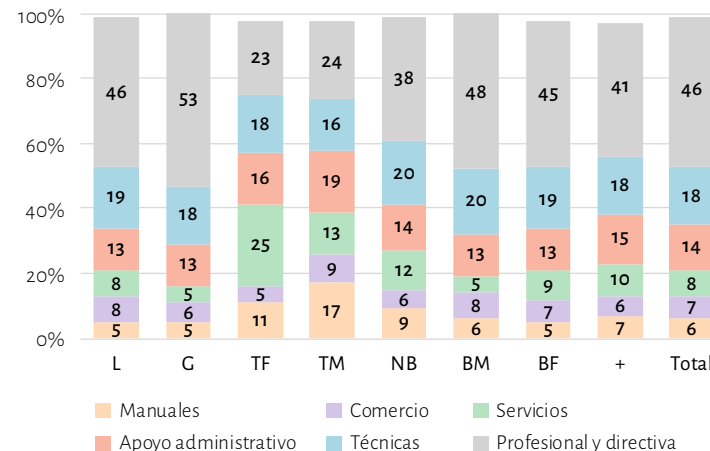
Fuente: elaboración propia en base al Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022). Nota: por Asalariados (as) se considera la suma de Empleada(o) u obrera(o) incluye a Servicio doméstico y Trabajador(a) familiar.

Tipo de ocupación

La distribución por tipo de ocupación en el Censo Diversidad revela procesos de segregación ocupacional por identidad sexogenérica, es decir, la distribución desigual y sistemática en ocupaciones y actividades económicas de acuerdo, en este caso, a la orientación sexual y la identidad de género (Tilcsik, Anteby & Knight 2015). Las mujeres o feminidades transvesti/trans se concentran en mayor medida en ocupaciones de servicios personales y comercio (30%), varones o masculinidades trans presentan el porcentaje más alto de trabajos manuales, mientras que la presencia de ambos grupos en ocupaciones profesionales y técnicas es sustancialmente menor (en torno al 40% agregado) que la registrada entre personas LGB cisgénero (por encima del 65%). Esta distribución podría reflejar tanto barreras educativas previas como discriminación en procesos de selección y permanencia en ocupaciones de mayor calificación (ver Figura 5).⁵

5 Las barreras educativas se vinculan tanto a experiencias propias de discriminación temprana en el sistema escolar como la expulsión de sus hogares como condicionante más general. El 14% de las transfeminidades y el 5% de las transmasculinidades no vivía en su hogar de origen a los 15 años (frente al 2% en el total de la encuesta), siendo los principales motivos la violencia por motivos de identidad de género y problemas familiares (abandono y otros tipos de violencia).

FIGURA 5. Tipo de ocupación según identidad sexogenérica. Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Rama de actividad

La distribución por rama de actividad económica del establecimiento de los ocupades refuerza la pauta encontrada de segregación ocupacional. Los varones trans presentan mayor inserción en establecimientos industriales y actividades de la construcción, mientras que las feminidades trans lo hacen en los servicios no profesionales y las personas no binarias y otras identidades en los servicios profesionales y sociales (ver Figura 6).⁶

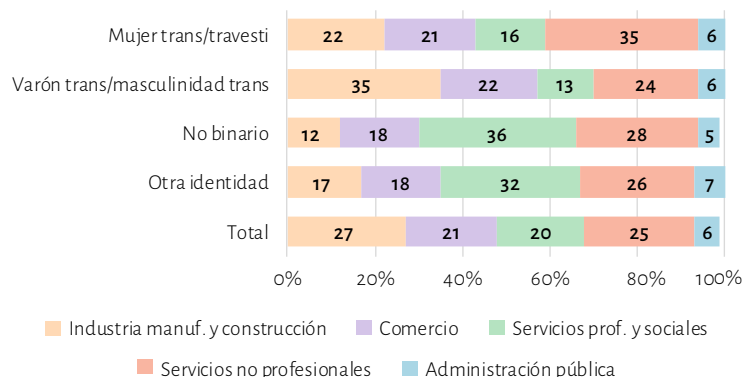
Trabajo sexual

El trabajo sexual es una realidad de las feminidades y mujeres travesti/trans: en un 22% de los casos, lo realizó a lo largo de la semana previa a responder el relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexogenérica de Argentina; entre ellas, sólo poco más de 4 cada 10 indicó no haber ejercido alguna vez en su vida el trabajo sexual. Le siguen las personas no binarias, con un reporte del 6% de trabajo sexual la semana anterior a responder el cuestionario, siendo que casi el 30% realizó trabajo

6 La información de tasa de actividad relevada en el Censo Nacional 2022 presenta un porcentaje muy alto de no respuesta e información insuficiente, especialmente en la población no cis. Mientras que para la población general ambas cifras alcanzan al 23%, para mujeres trans/travesti representa el 33%, 45% para varones trans/masculinidad trans, 31% para personas no binarias y 42% para otras identidades.

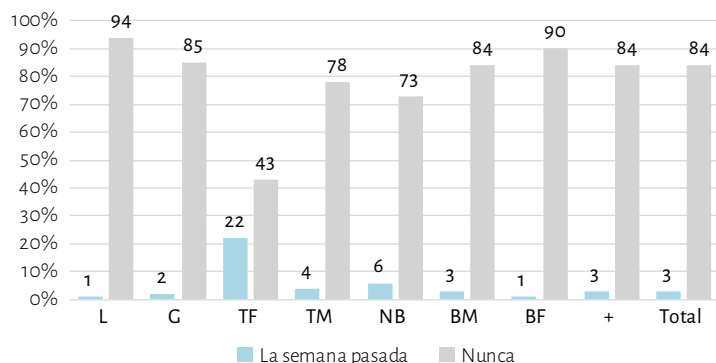
sexual alguna vez en su vida. La proporción es significativamente menor entre lesbianas y mujeres bisexuales (ver Figura 7). La ausencia de esta pregunta en el Censo Nacional 2022 y otras fuentes relevantes limita la posibilidad de comparación, pero subraya la importancia de fuentes de datos específicas como el Censo Diversidad para capturar dimensiones de la experiencia laboral LGBTIQ+ que permanecen ocultas en los relevamientos poblacionales generales.

FIGURA 6. Tipo de rama de actividad según identidad sexogenérica. Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



Fuente: elaboración propia. Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022). Nota: porcentajes calculados sin tener en cuenta la no respuesta y la información insuficiente.

FIGURA 7. Frecuencia de realización de trabajo sexual según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



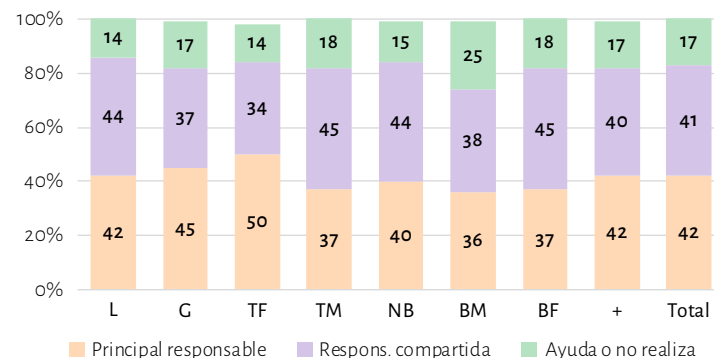
Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Trabajo doméstico no remunerado

La participación en trabajo doméstico no remunerado muestra patrones de género que trascienden la orientación sexual, pero se complejizan al incorporar la identidad de género. Las mujeres cisgénero (lesbianas y bisexuales) reportan mayores tasas de participación exclusiva o principal en tareas domésticas y de cuidado no remuneradas que los varones cisgénero (gays y bisexuales), reproduciendo divisiones sexuales del trabajo documentadas para población heterosexual. Sin embargo, las personas trans y no binarias presentan distribuciones distintivas: el 84% en ambos casos realizan de manera directa o compartida trabajo doméstico, siendo que la mitad de las mujeres travesti-trans son las principales responsables de dichas tareas en el hogar.

Esta dimensión, ausente en el Censo Nacional 2022, resulta fundamental para comprender cómo operan las desigualdades de género en la organización social del cuidado cuando se incorpora la perspectiva de la diversidad sexogenérica, evidenciando que el cissexismo intersecta con las divisiones sexuales del trabajo de maneras complejas y aún poco estudiadas. Para tener una referencia de la población general, datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 (ENUT, relevada por el INDEC) indican que, para personas de 20 a 59 años, el 90% de las mujeres participó en el trabajo doméstico no remunerado, porcentaje que baja al 65% en los varones.⁷

FIGURA 8. Modalidad de participación en el trabajo doméstico no remunerado según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

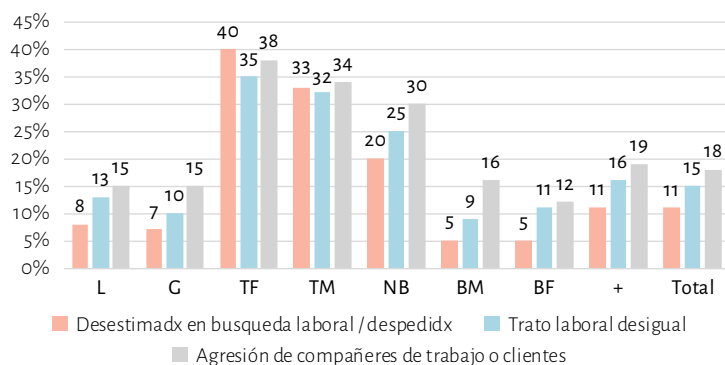
7 Datos de elaboración propia en base a microdatos. Si bien la ENUT preguntó por identidad de género con las opciones mujer trans/travesti, varón/trans, mujer, varón, otra, son muy pocos los casos: diez mujeres trans/travesti, nueve varón/trans y cinco otra identidad de género.

Situaciones de discriminación y agresión laboral

Por último, las condiciones ocupacionales hasta aquí relevadas dan cuenta de la pervivencia de estigmas y discriminación en el ámbito laboral, sobre todo afectando la inserción laboral de calidad entre personas trans y no binarias, así como estructurando segregaciones ocupacionales por orientación sexual e identidad de género. A continuación, se presentan las experiencias de discriminación y agresión laboral en los últimos doce meses (2023 a 2022), relevadas por el Censo Diversidad (ver Figura 9).

Las personas trans, sobre todo mujeres y feminidades travesti/trans, reportan los niveles más altos de discriminación laboral por motivos de identidad de género, seguidas por personas no binarias. Por ejemplo, frente a un total del 11% de Censo Diversidad, el 40% de transfeminidades, el 33% de transmascarulidades y 20% de las personas no binarias reportaron desestimación en la búsqueda laboral o despido. Entre las personas LGB cisgénero, las tasas de agresión por parte de compañeros de trabajo o clientes oscilan alrededor del 15%, señalando que los ambientes laborales argentinos continúan siendo hostiles para las diversidades sexogenéricas a pesar de los avances legales de las últimas décadas. Estos datos refuerzan la perspectiva del estrés minoritario: la anticipación y experiencia efectiva de discriminación condicionan tanto las trayectorias ocupacionales como la salud mental de las personas LGBTQ+, convirtiendo al trabajo no solo en un espacio de subsistencia económica sino en un territorio de vulnerabilidad y violencia cotidiana.

FIGURA 9. Situaciones de discriminación y agresión con motivo de la identidad de género y/o orientación sexual en los últimos doce meses según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Reflexiones finales

El mundo del trabajo en Argentina, y a nivel internacional, está atravesado por las identificaciones sexogenéricas de las personas que estructuran las condiciones de inserción laboral y reproducción social contemporáneas. La convergencia entre los hallazgos del Censo Diversidad 2023 y el Censo Nacional 2022 valida la existencia de patrones estructurales de segregación ocupacional que trascienden sesgos muestrales. La complementariedad entre ambas fuentes subraya que mientras el Censo Nacional aporta representatividad y volumen de casos, carece de dimensiones fundamentales (orientación sexual, trabajo sexual, discriminación laboral, tipo de ocupación) para comprender integralmente las condiciones laborales LGBTQI+. Esta articulación metodológica responde a las colectividades “bivalentes” que Fraser (2000b) reconoce en el mundo real, donde las luchas por reconocimiento y redistribución resultan inseparables y requieren información específica y sostenida.

De todas maneras, la exclusión laboral no afecta de manera homogénea a la población LGBTQI+: el cissexismo (Radi 2020) se revela como un régimen de exclusión más intenso que el heterosexismo. Las personas trans y no binarias enfrentan barreras sustancialmente más severas que sus contrapartes LGB cisgénero: mientras las tasas de desempleo entre gays y lesbianas se aproximan a las de la población general, sólo la mitad de los varones trans se encontraba ocupado según el Censo 2022. Esta diferenciación contradice supuestos de neutralidad del mercado laboral y visibiliza cómo la violencia cissexista se traduce en restricciones materiales concretas que operan desde el acceso inicial al empleo hasta las condiciones de permanencia y cobertura de seguridad social.

Los patrones de segregación ocupacional reflejan respuestas que pueden interpretarse como parte del modelo de estrés minoritario (Meyer 2003). Sin embargo, estas estrategias tienen costos acumulativos: la sobrerrepresentación de personas trans y no binarias en trabajo por cuenta propia se vincula con la concentración en ocupaciones de menor calificación y, en las mujeres travesti/trans, con el trabajo sexual. Coherente con investigaciones previas (Berkins 2007; Cutuli 2022), la exclusión del trabajo asalariado formal (menor cobertura jubilatoria) no se compensa con estrategias exitosas de emprendimiento individual, sino con ciclos de precariedad que se repiten.

La intersección entre cissexismo y división sexual del trabajo revela complejidades adicionales. Por ejemplo, el 50% de mujeres travesti-trans

son las principales responsables de tareas domésticas no remuneradas. Las experiencias de discriminación laboral reportadas demuestran que los marcos normativos, si bien necesarios, resultan insuficientes para transformar culturas organizacionales. Incluso personas LGB cisgénero reportan tasas significativas de discriminación reciente, evidenciando que el trabajo constituye no solo un espacio de subsistencia económica sino también un territorio de vulnerabilidad cotidiana que condiciona las trayectorias ocupacionales y afecta a la salud mental.

El cúmulo de hallazgos reseñados y presentados desafían a las ciencias sociales del trabajo y a las políticas públicas a superar el heterosexismo y cissexismo que han organizado históricamente sus enfoques. La transformación del mundo del trabajo requiere políticas que excedan lo jurídico-formal y que aborden dimensiones culturales y organizacionales del estigma. Resulta imprescindible la producción sostenida de datos específicos que capturen realidades invisibilizadas, permitiendo monitorear desigualdades y evaluar políticas públicas. La deuda de las ciencias sociales del trabajo no se salda únicamente visibilizando desigualdades, sino transformando radicalmente los marcos conceptuales que naturalizan la experiencia cisgénero y heterosexual como universal.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Broz, M. (2017). Las paradojas de la (in)visibilidad. Trayectorias de vida de las personas transmasculinas en la Argentina contemporánea. *Horizontes Antropológicos*. Recuperado de: <https://n9.cl/5bq9ih>
- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. S. & Sansone, D. (2021). LGBTQ Economics. *Journal of Economic Perspectives*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141>
- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. S., Lee, M. J. & Sansone, D. (2024). A Review of the Economics of Sexual Orientation and Gender Identity. *Journal of Economic Literature*, 62 (3), 948-994.
- Berkins, L. & Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Editorial Madres de Plaza de Mayo.
- Berkins, L. (2007). Travestis: una identidad política. *Emisférica*, 4.2. Recuperado de: <https://n9.cl/bgj4r>
- Butler, J. (2000). El marxismo y lo meramente cultural. *New Left Review*, (2), 109-121.
- Cavalo, L., Maroni, A., Riveiro, M. & Safranoff, A. (2023). Una revisión bibliográfica de las diversidades sexo-genéricas argentinas en los estudios empíricos recientes sobre trabajo, estructura social y condiciones de vida. Ponencia presentada en el 16 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Ciudad de Buenos Aires.

- Cancela, D., Stutterheim, S. E. & Uitdewilligen, S. (2025). The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model. *Journal of Homosexuality*, 72 (1), 60-88. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2304053>
- Crompton, R. & Mann, M. (eds.). (1986). *Gender and Stratification*. Polity Press.
- Cutuli, M. S. (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades. *Revista de antropología social*, 31 (1), 59-69.
- Drydakis, N. (2024). The economics of being LGBT. A review. En Gedro, J. A. & Rocco, T. S. (eds.) *The Routledge Handbook of LGBTQ Identity in Organizations and Society*. Routledge.
- Drydakis, N. & Zimmermann, K. F. (2020). Sexual Orientation, Gender Identity and Labour Market Outcomes: New Patterns and Insights, *GLO Discussion Paper*, No. 627, Global Labor Organization (GLO), Essen.
- Faur, E. & Tizziani, A. (2017). Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, E. (comp.), *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimientos*, 75-99. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Fernández Romero, F. & Lathera, P. (2025). Cupo laboral travesti trans en el sector público nacional argentino. Análisis y discusiones desde la economía política trans a partir de un estudio sobre su implementación de 2020 a 2022. *Estudios del Trabajo*, 69, 1-31.
- Finnigan, R. (2020). Rainbow-Collar Jobs? Occupational Segregation by Sexual Orientation in the United States. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/2378023120954795>
- Fraser, N. (2000a). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista». *New Left Review*, (0), 126-155.
- Fraser, N. (2000b). Heterosexismo, falta de reconocimiento y capitalismo. Una respuesta a Judith Butler. *New Left Review*, (2), 123-134.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (diciembre de 2023). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022 Resultados definitivos. Identidad de género. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (octubre de 2024a). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de la Argentina. Base de datos REDATAM - Introducción*. INDEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (febrero de 2024b). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Total Urbano. Diseño de registro y estructura para las bases usuarias Hogares y Personas* [microdatos].
- Leppel, K. (2021). Transgender men and women in 2015: Employed, unemployed, or not in the labor force. *Journal of Homosexuality*, 68 (2), 203-229. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1648081>
- Maji, S., Yadav, N. & Gupta, P. (2024). LGBTQ+ in workplace: A systematic review and reconsideration. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2022-0049>
- Manzelli, H., Pecheny, M. & Bruno, M. (2014). *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio*. OIT.

- Manzelli, H., Marentes, M., Matus, A., Navallo, L., Rabbia, H., Riveiro, M. & Silva Fernández, A. (2024). *Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Población.
- Marentes, M. (2024a). Mostrando la hilacha: evidencias del heterocentrismo en el ambiente de trabajo en las experiencias laborales de varones gays argentinos. *Trabajo y sociedad*, 25 (43), 189-205.
- Marentes, M. (2024b). Los putos también trabajan. Perfiles ocupacionales de varones gays del Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. *Sociedad y Desigualdades*, 1 (1), 77-98.
- Meccia, E.; Metlika., U. & Raffo, M. L. (2003). Trabajos al margen del Trabajo. Trayectorias de vulnerabilidad de travestis y mujeres prostitutas en un Partido del Sur del Gran Buenos Aires. *Laboratorio*, 5 (13), 18-22.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017). Revolución de las Mariposas. A 10 años de La Gesta del Nombre Propio. Recuperado de: <https://n9.cl/2aqcy>
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2023). *Con Nombre Propio. A diez años de la Ley de Identidad de Género*. Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Nieva Moreno, G. & Arévalo, C. (2025). Desigualdades estructurales: una mirada cuantitativa sobre el acceso al trabajo de la población trans argentina. *Laboratorio*, 35 (1), 6-33.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: OIT.
- Ortega, J. & M. Marentes. (2019). 'Era un mambo mío': gestión de la información personal y heterosexismo internalizado en enfermeros y enfermeras gays y lesbianas. *Astrolabio*, (23), 106-33.
- Ortega, J. (2020). Percepciones del estigma anticipado en trabajadores/as gays y lesbianas del sector salud (Argentina). *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, 17 (1), e42308.
- Pichardo Galán, J. I. (coord.), Alonso, M., Puche, L., & Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad; Gobierno de España.
- Pichler, S., Ruggs, E. & Trau, R. (2017). Worker outcomes of LGBT-supportive policies: A cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36 (1), 17-32.
- Rabbia, H. H., Zucco, N., Riveiro, M. & Manzelli, H. (2024). Antecedentes y desafíos en la medición de Orientación Sexual e Identidad de Género en Argentina, América Latina y el Caribe. *Población & Sociedad*. Recuperado de: <https://n9.cl/24mew>
- Riveiro, M. (2018). La desigualdad social en la diversidad sexual. Aproximaciones a partir del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, Argentina 2010. *X Jornadas de Sociología de la UNLP, Ensenada*. Recuperado de: <https://n9.cl/nd7xh>
- Rossi, C. (2022). Redes sociales transfeministas y trayectorias de movilidad social ascendente: Narrativas biográficas de mujeres trans* y cis de origen de clase popular residentes en el AMBA. *Trabajo y Sociedad*, 23 (38), 601-623.
- Sandhu, G. (2021). The future of work for LGBTI people. En Kuptsch, C. & Charest, E. (eds.), *The future of diversity*, 121-133. Ginebra: OIT.
- Silva Fernández, A. & Matus, A. (2024). Lo que no se ve. Experiencias de relevamiento poblacional de la diversidad sexo-générica e identitaria en Argentina. *SaberEs*, 16 (2), 167-194.
- Salway, T. J., Morgan, J., Ferlatte, O., Hawkins, B., Lachowsky, N. J. & Gilbert, M. (2019). A Systematic Review of Characteristics of Nonprobability Community Venue Samples of Sexual Minority Individuals and Associated Methods for Assessing Selection Bias. *LGBT Health*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1089/lgbt.2018.0241>
- Tilcsik, A., Anteby, M. & Knight, C. R. (2015). Concealable stigma and occupational segregation: Toward a theory of gay and lesbian occupations. *Administrative Science Quarterly*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0001839215576401>

Epílogo. Lo que queda de la inclusión laboral LGBTIQ+: experiencias, alternativas y articulaciones posibles

Maximiliano Marentes ♦ Mariana Alvarez Broz

Cuando comenzamos el proyecto *Censo Diversidad*, que dio origen a este libro, allá por febrero de 2023, la situación de las personas trabajadoras en general, y de la población LGBTIQ+ en particular, era muy diferente a la de la Argentina actual. En ese momento los debates en torno al trabajo y las diversidades sexogenéricas estaban en la agenda política y se propiciaban políticas públicas concretas como la implementación del cupo laboral travesti-trans, de la cual tanto se ha comentado en las páginas de este libro.

En ese contexto, uno de los objetivos de la convocatoria en la que se inscribió este proyecto se refería a la generación de información para mejorar el diseño, promoción e implementación de políticas públicas.

Al momento de escribir estas palabras, marzo de 2026, esos debates resultan muy lejanos en el tiempo. El empleo público al que se pretendía incorporar a personas travestis, trans y no binaries está siendo denostado al igual que las agendas de género y diversidades. Y a más de cuatro años de esa convocatoria, ni políticas públicas han quedado.

Esto nos ubica en otro escenario: la inclusión laboral de la población LGBTIQ+ ya no se presenta como un tema de la agenda política en clave de ampliación de derechos e institucionalización de políticas públicas, sino más bien los propios acontecimientos y las prácticas mismas de los trabajadores nos muestran un viraje en su lógica: se pasó de la demanda a otra defensiva y de resistencia. Ahora el desafío es sostener

las condiciones mínimas de empleo en tiempos de ajuste, precarización laboral y desempleo.

Esos derechos que parecían “garantizados” fueron deshilachándose progresiva y rápidamente. Esto nos lleva a pensar que la inclusión laboral –incluso amparada en marcos normativos vigentes– no alcanza. Resultan sólo un punto de partida que puede tornarse frágil e inestable en contextos atravesados por fuertes disputas sociales, económicas y políticas como las que caracterizan a estos tiempos.

En otros sectores de la economía, los indicadores no son mucho más alentadores. Aún más, semanas atrás se aprobó una reforma laboral que, por donde se la mire, es refractaria a los derechos de las personas trabajadoras.

De todos modos, lo recorrido en este libro nos permite pensar, de maneras diversas, alternativas, propuestas, alianzas y futuros posibles. Como dice Dora Barrancos, “dejemos el pesimismo para épocas mejores” (2025). En esa línea, la pregunta sobre cómo abordar la diversidad sexogenérica en los distintos ámbitos laborales se reconfigura y toma otra espesura. Esto nos lleva a preguntarnos: en tiempos donde el Estado deja de ser propulsor de la inclusión laboral, ¿con qué otros actores y a través de qué estrategias podemos pensar un futuro con empleabilidad para la población LGBTIQ+?

Los distintos capítulos de este libro dan cuenta que la situación laboral de las personas LGBTIQ+ del país es compleja y variable. De allí que es necesario pensar lo LGBTIQ+ de una manera dinámica y hasta, diríamos, elástica. Como dejan ver los datos estadísticos, algunas identidades dentro de esta población, como gays y lesbianas, presentan indicadores optimistas que dan cuenta de su relativa posición de privilegio; relativa cuando se la compara con lo que sucede con otras identidades, en especial travestis, trans y no binaries. Allí, las estadísticas indican que la sinergia de vulnerabilidades múltiples no hace sino aumentar sus condiciones de precarización. Sin embargo, consideramos que es necesario seguir insistiendo en el carácter colectivo de las diversidades y disidencias sexogenéricas, en lo LGBTIQ+. Como dejan ver los diferentes casos analizados a partir de estrategias cualitativas, suele haber alianzas entre las distintas identidades y de ellas surge el potencial que, en ocasiones, permite contrabalancear inequidades y exclusiones. Lo colectivo no debe entenderse como un borramiento de distinciones ni un comunitarismo homogeneizante, sino como una apuesta de economía política. Los regionalismos identitarios pueden ser peligrosos en contextos en los que la concentración del capital junto con el recrudescimiento de los discursos

conservadores amenazan nuestras existencias. Por eso, un LGBTIQ+ismo elástico nos permite distender y contraer con el fin de preservar y contrarrestar los avatares de estas derechas.

Al observar lo acontecido en los ámbitos públicos y, en menor medida, en los privados, en materia de derechos referidos a población LGBTIQ+ especialmente en cuestiones ligadas al empleo, cabe observar que los procesos de institucionalización en ciernes no eran para nada desdeñables. Tal es así que se ha responsabilizado a las agendas de géneros y diversidades por el triunfo de la ultraderecha. Del otro lado, desde los progresismos, la crítica había sido sobre la ineficacia y lo mucho que faltaba. No vamos a tomar el camino sencillo de decir que faltó más y sobró poco. Menos en este contexto. Creemos, sí, que el potencial del análisis que este libro proporciona se basa en pensar qué aciertos se podrían replicar y en qué equivocaciones evitar caer.

En un contexto en el que los cambios en el mercado de trabajo son rápidos y en los que el desempleo se combina de maneras novedosas con el subempleo y el pluriempleo, creemos que las soluciones “pasadas” para mejorar las condiciones ocupacionales de la población LGBTIQ+ deben ser revisadas y matizadas. Efectivamente se requieren canales de formalización laboral para terminar con la precariedad y la informalidad, sin embargo, tal vez haya que pensar, también en paralelo, alternativas novedosas. Si algo nos enseñó este libro es que las problemáticas que enfrenta la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral son múltiples y heterogéneas. En ese sentido, imaginar nuevos mundos posibles, pero factibles, se vuelve urgente y necesario. En dichos mundos, tal vez, la presencia de población LGBTIQ+ en lugares clave logre sensibilizar, visibilizar y trazar colaboraciones entre diferentes sectores.

Por otro lado, lo que nos dejaron ver de manera clara las cooperativas artístico-culturales LGBTIQ+ es que, para muchas personas –más allá de su identidad sexogenérica–, el arte puede ser un modo de vida. Lo logren más o menos, muchas de estas personas que forman parte de esas agrupaciones tal vez quisieran vivir de esa actividad y no consigan o incluso elijan el arquetipo de un trabajo formal de ocho horas en una fábrica u oficina. Es posible que para les artistas ese empleo con el que logran llegar a fin de mes sea un medio para poder realizarse en lo que les gusta, su arte. En ese sentido, creemos que es necesario recuperar, entonces, que las futuras alternativas para resolver los problemas que enfrenta la población LGBTIQ+ en el mundo del trabajo debe tomar en consideración el carácter heterogéneo que puede revestir el empleo para las personas. Para algunas puede ser una vía de realización, para otras un mero medio

para llegar a fin de mes, para otras, una actividad más de las que hacen en su vida diaria. Entonces, la diversidad de sentidos asociados al trabajo debe ser una de las claves para, en un futuro, pensar nuevas respuestas a los problemas señalados a lo largo del libro.

Las políticas públicas que, eventualmente, podrían diseñarse requieren retomar estos aprendizajes. Para que dichas iniciativas no sucumban ante las amenazas de las fragilidades institucionales, tal vez se requiera construir, de manera más efectiva, redes de articulación y colaboración entre distintos actores para garantizar, o al menos intentar, el sostenimiento de tales políticas.

A su vez, es necesario que los avances en materia de reconocimiento y extensión de derechos partan de supuestos realistas, basados en información de calidad. ¿Cómo lograr incorporar a poblaciones excluidas en términos de identidad sexogenérica si, tal vez, en dicha exclusión “pesa” más la pertenencia de clase o el origen étnico? ¿Cómo incentivar la formalización laboral de población LGBTIQ+ cuando el mercado de trabajo sólo crea puestos informales? ¿Cómo lograr una verdadera inclusión e integración laboral de la población LGBTIQ+? Sabemos que no todos los problemas se resuelven con el acceso laboral, incluso, a un puesto de trabajo formal y registrado. En ocasiones, también se requiere el acompañamiento y el monitoreo una vez dentro de los espacios de trabajo para lograr una verdadera integración en el ámbito laboral de algunos grupos o colectivos de esta población. Algunas personas, como vimos a lo largo de este libro, no han tenido experiencias laborales regidas por rutinas, y por tanto necesitan una socialización laboral para incorporar hábitos que le permitan gestionar el tiempo y organizar las tareas de trabajo.

En este escenario el mayor desafío no es sólo reinstalar la inclusión laboral como horizonte sino más bien complejizarla: partir de considerar que la población LGBTIQ+ está atravesada por trayectorias y desigualdades diversas que se profundizan aún en contextos de precarización laboral. Pensar la inclusión demanda entonces elaborar respuestas heterogéneas y detenerse en las diferencias sin perder de vista, claro, las condiciones estructurales que les atraviesan. En tiempos de precarización laboral y creciente desempleo la inclusión debe pensarse de manera situada y en disputa permanente, sostenida tanto por algunas lógicas institucionales como por las tramas colectivas y comunitarias que persisten aún en tiempos adversos como los actuales.

Referencias bibliográficas

Barrancos, D. (23 de diciembre de 2025). Desafiar y resistir. *Agencia informativa del partido de La Matanza*. Recuperado de: <https://n9.cl/29v29>

Anexo, guía de entrevistas

GUÍA DE PREGUNTAS A REFERENTES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1. Perfil de la persona entrevistada - trayectoria biográfica y laboral

- 1.1 Situar la entrevista en torno a lugar y tiempo; confidencialidad y nombre con el que quiere ser nombrado.
- 1.2 Solicitar que la persona entrevistada se presente brevemente.
- 1.3 ¿Cuántos años tenés? ¿En qué lugar (ciudad y país) naciste? ¿Dónde vivís actualmente? ¿Te fuiste mudando en los últimos años?
- 1.4 Trayectoria educativa: Nivel más alto que alcanzó, cómo fue su recorrido, tipo de instituciones que estuvo, carrera, finalización.
- 1.5 ¿Formás o has formado parte de alguna agrupación (política, sindical, cooperativa, religiosa, etc.)? *Si sí*, ¿en cuál/es? ¿Cómo fue? ¿Qué te llevó a participar?
- 1.6 Retomar dimensión laboral: ¿Hace cuánto estás trabajando en ese lugar? ¿Cuál es tu ocupación actual, posición y responsabilidades? ¿Cómo accediste a este trabajo?
- 1.7 ¿Te desempeñas laboralmente en otros espacios? ¿Tienen relación ese/ esos otro/s trabajos, con este como funcionarie?
- 1.8 ¿Cómo te autoidentificás en términos de género?
- 1.9 ¿Cómo te definirías en términos de orientación sexual?

2. Caracterización de la organización responsable de la implementación de la Política Pública. Particularidades de la institución/espacio en diálogo con la PP

- 2.1 Solicitar a la persona que comente la institución/espacio donde está inserta.

- 2.2 ¿Podrías describir brevemente cuales son las misiones y objetivos de la institución/espacio donde trabajas actualmente? ¿Cómo se relacionan estos puntos con la población LGTBIQ+?
- 2.3 En el espacio en el que te desempeñas laboralmente, ¿hay personas LGBTQ+?
- 2.4 Si sí, ¿muchas, pocas? ¿Qué tareas realizan? ¿Ocupan cargos de gestión, administrativos, técnicos?
- a) ¿Cómo se desarrolla la dinámica de trabajo al interior del espacio laboral?: indagar en la interna. ¿Y afuera? Más allá de las actividades laborales, ¿realizan algo por fuera?
- a) ¿Cómo accedieron las personas LGBTQ+ esas personas a trabajar en ese lugar?
- a) ¿Creés que su expresión y/o identidad de género, afectó o condicionó de alguna manera la convivencia laboral? ¿Eso siempre fue así? ¿Reciben tratos diferenciales? Salarios, diferentes tareas, burlas, etc. ¿Ejemplo?
- 2.5 Si no: ¿Sería deseable que se incorporen personas LGBTQ+? ¿En qué sentido? ¿Cómo pensás que se podrían sumar más personas de este colectivo a tu espacio de trabajo? ¿Cuál sería el aporte que estas personas pueden hacer a tu espacio laboral? (*Indagar para qué incorporar personas LGBTQ+ al espacio de trabajo*)
- 2.6 ¿Qué acciones podrían contribuir a mejorar la experiencia de las personas LGBT en tu lugar de trabajo? ¿Cómo habría que implementarlas? ¿A quién correspondería hacerlo?

3. Sobre la Política Pública

El antes de la política

- 3.1 ¿Cuáles son las principales líneas de acción y las políticas públicas que implementan?
- 3.2 ¿Cuál fue el diagnóstico con el que se partió? ¿Cómo fue el proceso de formulación de la política pública? ¿Cómo se valoraba/caracterizaba la problemática que atiende?
- 3.3 Sobre esas políticas públicas, ¿Cuáles son sus objetivos, la población destinataria, con qué recursos disponen, y con qué socios estratégicos cuentan?

El durante de la política

- 3.4 ¿Cuánto tiempo lleva de implementación esa política pública? ¿Cuál es el alcance geográfico de esa política pública?
- 3.5 Primeros contactos ¿Cómo fue el recibimiento de la población objetivo en relación a esa política pública?

- 3.6 En general, ¿qué dificultades enfrentan en la implementación de la política pública al momento de salir al territorio? ¿Qué tipo de problemas se presentaron?
- 3.7 ¿Qué lugares tienen los sujetos destinatarios en la implementación de la política?
- 3.8 En función de ese primer diagnóstico de situación, ¿se encontraron diferencias durante la implementación? ¿Esas diferencias implican algún tipo de redireccionamiento o readaptación de los objetivos y acciones que se pensaron originalmente?
- 3.9 ¿Qué limitaciones concretas pueden observar que tiene esa política pública en su implementación?

El después de la política

- 3.10 ¿Qué pasa después de la política? Identificar si la política se vincula más con la asistencia, con la promoción de la agencia de los sujetos, con ambas.
- 3.11 ¿Qué lugares tienen los sujetos destinatarios en la evaluación de la política? ¿Existe una retroalimentación entre los sujetos y la política?
- 3.12 ¿Qué vislumbra de esta política pública en el futuro? ¿Qué considera que falta por hacer? ¿Cuál podría ser la continuidad? Hasta el momento, ¿cuál es el alcance de las políticas que ya existen?
- 3.13 ¿Hubo algún tipo de evaluación de la política pública o está dentro del plan?

4. Cierre

Agradecimiento por el tiempo y lo compartido, preguntar si tiene interés en comentar algo que quedó por fuera de la conversación y tiene deseo de compartir.

GUÍA DE PREGUNTAS A REFERENTES DEL ACTIVISMO

1. Aspectos sociodemográficos

[Vamos a comenzar con preguntas sociodemográficas, ligadas a edad, ocupación, etc.]

- 1.1 Solicitar que le entrevistado se presente.
- 1.2 ¿Cómo te autoidentificás en términos de género y orientación sexual?
- 1.3 ¿Cuántos años tenés?
- 1.4 Origen sociodemográfico: ¿En qué lugar (ciudad y país) naciste? ¿Dónde vivís actualmente? ¿Te fuiste mudando en los últimos años?

- 1.5 Trayectoria académica: ¿Cuál es el nivel de educación más alto que cursaste? ¿Terminaste esos estudios? *Si es superior*, ¿qué carrera? ¿Qué fue lo que te llevó a estudiar esa carrera? ¿En qué institución?
- 1.6 Trayectoria laboral: ¿Cuál es tu ocupación actual? (Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento, tiempo en ese trabajo) ¿Cómo accediste a este trabajo? ¿Hace cuánto tiempo estás en este trabajo?
- 1.7 ¿Desarrollas otras actividad/es laboral/es? ¿Está/n relacionado/s con tu trabajo principal?

2. Activismo en el campo de la diversidad sexual y de género: sus comienzos y trayectoria

- 2.1 ¿Cómo comenzaste tu actividad activista? ¿A qué edad? ¿Por qué?
- 2.2 ¿Tenés alguna figura referente activista? ¿Quién es? ¿Qué ideas de esta figura podemos recuperar en la actualidad?
- 2.3 ¿Cómo se llama la agrupación a la cuál pertenecés actualmente? ¿Cuál es su objetivo principal? ¿En qué lugar desarrollan sus actividades?
- 2.3 ¿Existe alguna vinculación entre tu agrupación y tu trabajo? ¿Cuál? ¿Desarrollás actividades vinculadas a tu agrupación/activismo en tu lugar de trabajo?
- 2.4 ¿En tu lugar de trabajo hay personas del colectivo LGBTQ+?
- 2.5 ¿Cómo accedieron las personas LGBTQ+ a trabajar en ese lugar?
- 2.6 Su identidad de género y/u orientación sexual, ¿se supo desde un inicio? ¿Cómo se enteraron sus compañeros/as?
- 2.7 Esas personas, ¿reciben el mismo trato que otros/as trabajadores? *Si sí*, ¿en qué lo notás? *Si no*, ¿sobre qué puntos reciben tratos diferenciales? (considerar: diferentes tareas, diferentes salarios, no se les toma en serio, burlas, etc.) ¿Te acordás de algún ejemplo o caso puntual?
- 2.8 Esos tratos, ¿fueron siempre del mismo modo? *Si no*, ¿en qué cosas fueron cambiando? ¿A qué se debieron esos cambios? ¿Recordás alguna anécdota al respecto?
- 2.9 En el pasado, tanto en este trabajo como en otros empleos que hayas tenido, ¿hubo otros y otras trabajadores de la diversidad sexual y de género que dejaron de trabajar o hubieran sido despedidas/os? ¿A qué se debió esa discontinuidad laboral? ¿Te acordás de algún ejemplo?
- 2.10 ¿Qué tipo de relación mantienen por fuera del espacio/horario laboral? ¿Se invitan a estas personas LGBT a sumarse a otras actividades? ¿Participan? ¿Qué cosas hacen?

3. Acciones para mejorar la inserción laboral de personas LGBTQ+

- 3.1 ¿Se han desarrollado en tu espacio de trabajo acciones para mejorar la inserción laboral de las personas LGBTQ+? *Si sí*, ¿qué cosas se han hecho? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿En qué notás que haya mejorado el clima de trabajo? *Si no*, ¿qué cosas se podrían implementar para hacerlo? ¿Creés que recibirá apoyo de las y los demás trabajadoras/es?
- 3.2 ¿Les consultaron como agrupación que acciones se pueden llevar adelante para mejorar la inserción laboral desde alguna empresa del sector privado? ¿Y del sector público? *Si sí*, ¿cómo fue la experiencia? ¿Tuvieron los resultados esperados?
- 3.3 ¿Qué acciones conoces que desarrolle el Estado en todos sus niveles para mejorar la situación del colectivo LGBTQ+ en el mundo laboral? ¿Creés que es suficiente?
- 3.4 Además del Estado ¿creés que es necesario el involucramiento de otros sectores para mejorar el acceso del colectivo al mundo laboral? *Si sí*, ¿cuáles? ¿Cómo podrían involucrarse?

4. Involucramiento personal con el problema del trabajo y la diversidad sexual

- 4.1 ¿Cuáles son las problemáticas que atraviesan la población LGBTQ+ en términos laborales? ¿Podés mencionar algunas de las situaciones o experiencias más recurrentes que hayas escuchado o que hayas vivenciado directamente?
- 4.2 ¿Se han acercado a vos como referente en tu espacio de trabajo por estas cuestiones? ¿Cómo fue esa situación? ¿Cómo se resolvió?
- 4.3 ¿Se han acercado a tu agrupación por estas problemáticas? ¿Cómo fue esa situación? ¿Cómo se resolvió?
- 4.4 ¿Qué acciones creés que hay que hacer para modificar y mejorar la situación del colectivo LGBTQ+ en el ámbito laboral? ¿De qué modo se podría llevar adelante esa transformación?
- 4.5 ¿Desde tu agrupación han logrado articular acciones con organismos del Estado para mejorar la situación del colectivo en el ámbito laboral? ¿Cuáles?
- 4.6 Para finalizar te pido una breve reflexión sobre la situación actual y la proyección a un futuro no muy lejano sobre el colectivo LGBTQ+ y el trabajo.

5. Cierre

Agradecimiento por el tiempo y lo compartido, preguntar si tiene interés en comentar algo que quedó por fuera de la conversación y tiene deseo de compartir.

GUÍA DE PREGUNTAS A REFERENTES DEL SINDICALISMO

1. Aspectos sociodemográficos

[Vamos a comenzar con preguntas sociodemográficas, ligadas a edad, ocupación, etc.]

- 1.1 ¿Cómo te autoidentificás en términos de género y orientación sexual?
- 1.2 ¿Cuántos años tenés?
- 1.3 ¿En qué lugar (ciudad y país) naciste? ¿Dónde vivís actualmente? ¿Te fuiste mudando en los últimos años?
- 1.4 ¿Cuál es el nivel de educación más alto que cursaste? ¿Terminaste esos estudios? *Si es superior*, ¿qué carrera? ¿Qué fue lo que te llevó a estudiar esa carrera? ¿En qué institución?
- 1.5 ¿Cuál es tu ocupación actual? (*Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento, tiempo en ese trabajo*) ¿Tenés otra fuente de ingreso?
- 1.6 ¿Cómo accediste a este trabajo?
- 1.7 ¿Formás o has formado parte de alguna agrupación (política, sindical, cooperativa, religiosa)? *Si sí*, ¿en cuál/es? ¿Cómo fue? ¿Qué te llevó a participar?

2. Diversidad sexual y de género en el trabajo

- 2.1 En el espacio en el que te desempeñás laboralmente, ¿hay personas LGBTQ+? ¿Muchas, pocas? ¿Qué tareas realizan?
- 2.2 ¿Hay personas LGBTQ+ en puestos directivos o con altos cargos? ¿Quiénes ocupan dichas posiciones?
- 2.2 ¿Cómo accedieron las personas LGBTQ+ a trabajar en ese lugar?
- 2.3 Su identidad de género y/u orientación sexual, ¿se supo desde un inicio? ¿Cómo se enteraron sus compañeros/as?
- 2.4 Esas personas, ¿reciben el mismo trato que otros/as trabajadores? *Si sí*, ¿en qué lo notás? *Si no*, ¿sobre qué puntos reciben tratos diferenciales? (*considerar: diferentes tareas, diferentes salarios, no se les toma en serio, burlas, etc.*) ¿Te acordás de algún ejemplo o caso puntual?
- 2.5 Esos tratos, ¿fueron siempre del mismo modo? *Si no*, ¿en qué cosas fueron cambiando? ¿A qué se debieron esos cambios? ¿Recordás alguna anécdota al respecto?
- 2.6 En el pasado, tanto en este trabajo como en otros empleos que hayas tenido, ¿hubo otros y otras trabajadores de la diversidad sexual y de género que dejaron de trabajar o hubieran sido despedidas/os? ¿A qué se debió esa discontinuidad laboral? ¿Te acordás algún ejemplo?

- 2.7 ¿Qué tipo de relación mantienen por fuera del espacio/horario laboral? ¿Se invitan a estas personas LGBTQ+ a sumarse a otras actividades? ¿Participan? ¿Qué cosas hacen?

3. Diversidad sexual en el mundo sindical

- 3.1 ¿Cuál es tu rol/función dentro del sindicato? ¿Nos podés contar cuáles son tus tareas cotidianas dentro de ese rol/función? ¿Cómo te acercaste al sindicato?
- 3.2 Sobre la gestión de la diversidad sexual en las bases: ¿Cómo se vinculan en la vida diaria/cómo es el trato cotidiano en las actividades que comparten? ¿Sabés de alguna situación incómoda o que haya sido conflictiva sobre este tema? ¿Nos la podés contar?
- 3.3 ¿Cómo se toma desde las estructuras jerárquicas dichas diversidades? ¿Es un tema que es parte del discurso público del sindicato? ¿Hay personas de la diversidad sexual en cargos directivos/secretariados nacionales u otros puestos de poder?
- 3.4 ¿Hay Área específica de género/diversidad? ¿Hay personas de la diversidad sexual participando? ¿Qué iniciativas se han hecho? ¿Sabés cuándo y cómo surgieron estas iniciativas/ y/o el área de género y diversidad en caso de que la haya? ¿Sabés si hubo iniciativas específicas sobre Ley Micaela (capacitación en temas de género) y/o Convenio 190 de la OIT (contra violencia y acoso laboral)? En caso afirmativo, ¿nos podés contar cómo fueron?
- 3.5 ¿Existe mayor discriminación a la diversidad sexual en el ámbito sindical? ¿A qué se debe? ¿En qué cosas lo notás?
- 3.6 ¿Cómo responde el sindicato a las denuncias por discriminación? ¿tienen algún protocolo? ¿Sabés si hubo algún caso denunciado? En caso afirmativo, ¿nos lo podés relatar? ¿Y en el lugar de trabajo?
- 3.7 En materia de diversidad sexual y de género, ¿con qué actores, instituciones se relaciona el sindicato?
- 3.8 ¿Cuál es la relación con la parte empleadora al llevar estos reclamos de diversidad sexual y de género?

4. Acciones para mejorar la inserción laboral de personas LGBTQ+

- 4.1 ¿Se han desarrollado en tu espacio de trabajo acciones para mejorar la inserción laboral de las personas LGBTQ+? *Si sí*, ¿qué cosas se han hecho? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿En qué notás que haya mejorado el clima de trabajo? *Si no*, ¿qué cosas se podrían implementar para hacerlo? ¿Creés que recibirá apoyo de las y los demás trabajadoras/es?

- 4.2 ¿Cuál es el motivo de mejorar la inserción laboral de personas LGBT en tu espacio de trabajo?
- 4.3 ¿Cómo pensás que se podrían sumar más personas de este colectivo a tu espacio de trabajo? ¿Sería deseable? ¿En qué sentido? ¿Cuál sería el aporte que estas personas pueden hacer a tu espacio laboral? (*Indagar para qué incorporar personas LGBTQ+ al espacio de trabajo*)
- 4.4 ¿Qué aspectos de tu lugar de trabajo considerás que pueden propiciar la inserción de estas personas? ¿Y su integración y permanencia? ¿Qué cosas tendrían que cambiar?
- 4.5 ¿Qué tareas podrían desempeñar las personas LGBTQ+ y cuáles no? ¿Qué requisitos deberían cumplir? (*considerar credenciales educativas, conocimientos técnicos, experiencia laboral*) ¿Por qué?
- 4.6 ¿Qué acciones podrían contribuir a mejorar la experiencia de las personas LGBT en tu lugar de trabajo? ¿Cómo habría que implementarlas? ¿A quién correspondería hacerlo?

5. *Involucramiento personal con el problema del trabajo y la diversidad sexual*

- 5.1 ¿Qué sabés sobre la situación laboral de las personas LGBT? ¿Conocés las problemáticas que atraviesan a esta población en términos laborales? ¿Podés mencionar algunas de las situaciones o experiencias más recurrentes que hayas escuchado o que hayas vivenciado directamente?
- 5.2 ¿Dirías que tenés un interés en particular, una sensibilidad especial con la diversidad sexual y el ámbito laboral? *Si sí*, ¿cómo se dio ese interés? ¿Recordás qué te hizo pensar más al respecto?
- 5.3 ¿Se han acercado a vos como referente en tu espacio de trabajo por estas cuestiones? ¿Cómo fue esa situación? ¿Cómo se resolvió?
- 5.4 Si estuviera a tu alcance hacer una transformación al respecto, ¿qué cosas harías? ¿De qué modos?

6. *Cierre*

Agradecimiento por el tiempo y lo compartido, preguntar si tiene interés en comentar algo que quedó por fuera de la conversación y tiene deseo de compartir.

GUÍA DE PREGUNTAS A REFERENTES DEL MUNDO EMPRESARIAL

1. *Aspectos sociodemográficos*

[Vamos a comenzar con preguntas sociodemográficas, ligadas a edad, ocupación, etc.]

- 1.1 ¿Cómo se autoidentifican en términos de género y orientación sexual?
- 1.2 ¿Cuántos años tenés?
- 1.3 ¿En qué lugar (ciudad y país) naciste? ¿Dónde vivís actualmente? ¿Te fuiste mudando en los últimos años?
- 1.4 ¿Cuál es el nivel de educación más alto que cursaste? ¿Terminaste esos estudios? *Si es superior*, ¿qué carrera? ¿Qué fue lo que te llevó a estudiar esa carrera? ¿En qué institución?
- 1.5 ¿Cuál es tu ocupación actual? (*Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento, tiempo en ese trabajo*) ¿Tenés otra fuente de ingreso?
- 1.6 ¿Cómo accediste a este trabajo?
- 1.7 ¿Formás o has formado parte de alguna agrupación (política, sindical, cooperativa, religiosa)? *Si sí*, ¿en cuál/es? ¿Cómo fue? ¿Qué te llevó a participar?

2. *Inclusión laboral de personas LGBT*

- 2.1 ¿Cuáles son las principales razones por las que las empresas contratan a personas LGBT? ¿Qué motivos inciden en esas decisiones? ¿Qué beneficios se obtienen?
- 2.2 ¿Se realizan búsquedas / convocatorias específicas para personas LGBT en general o destinadas a algún colectivo en particular? *En caso de respuesta "sí"*, ¿Desde qué año llevan adelante convocatorias específicas para personas LGBT?
- 2.3 ¿Cuáles son los principales desafíos que se presentan a la hora de emplear personas LGBT?
- 2.4 ¿Existen particularidades a tener en cuenta como empleadores sobre los diferentes colectivos que integran la comunidad LGBT al momento de su contratación? Si, no. ¿Cuáles?
- 2.5 ¿Qué características, en tu opinión, debe tener un espacio laboral para incluir / recibir a personas LGBT? ¿Por qué?
- 2.6 ¿Quiénes son los principales "aliados" en la búsqueda de aspirantes LGBT en espacios laborales? ¿Qué rol desarrollan y por qué? ¿Hay vínculos / mediación con organismos estatales y/o con organizaciones LGBT?
- 2.7 ¿Qué aspectos tienen en cuenta los empleadores al momento de entrevistar a una persona LGBT? ¿Con qué criterios se seleccionan los perfiles? ¿Qué aspectos se ponderan y cuáles otros resultan secundarios o indiferentes?
- 2.8 En materia de modalidad de contratación y salario, ¿existen especificidades para las personas LGBT?

3. Integración y permanencia de personas LGBT en los espacios laborales

- 3.1 ¿Qué estrategias desarrollan las empresas para integrar a las personas LGBT en los espacios laborales? ¿Crees que son efectivas y/o tienen buenos resultados? Si, no ¿Por qué? ¿Qué área o sector se encarga de planificar y llevar adelante estas estrategias?
- 3.2 ¿Son necesarias capacitaciones previas al resto del personal que trabaja en la empresa? En caso positivo, ¿quiénes las llevan adelante?, ¿en qué consisten esas capacitaciones?, ¿cuál ha sido el impacto de las mismas, en el equipo de trabajo? ¿Qué restricciones han detectado a llevarlas adelante? ¿por qué?
- 3.3 ¿Existe algún rubro dentro de la empresa en donde consideren más apropiado contratar personas LGBTI? ¿Ha detectado mejor/peor rendimiento de personas LGBTI en algún área en particular? ¿A qué lo atribuye?
- 3.4 ¿Existen diferencias según el colectivo del que se trate (gays, lesbianas, travestis, mujeres trans, varones trans, bisexuales, queer, otras identidades sexogénicas)?
- 3.5 ¿Cómo son recibidas las personas LGBT en sus espacios laborales? ¿Cómo se vinculan con las personas cis-heteronormativas?
- 3.6 A tu entender, ¿qué cambios, si los hay, introduce una persona LGBT en los espacios laborales? De haberlos, ¿considerás que éstos se diferencian según si la persona es lesbiana, gay, travesti trans, bisexual, intersexual, no binarie; o bien dicho cambio sucede por el hecho de incorporar personas LGBTI en general? ¿Considerás que son beneficiosos para la empresa? Si, no ¿Por qué?

4. Experiencias “modelos” o buenas prácticas con personas LGBT en espacios laborales

- 4.1 ¿Qué acciones o prácticas son favorables para la inclusión, integración y permanencia de personas LGBT en los espacios laborales?
- 4.2 ¿Qué aspectos positivos trajo aparejado la inclusión de personas LGBT en el espacio laboral para la empresa y para les empleades?
- 4.3 ¿Recordás algún ejemplo o anécdota al respecto que quieras compartir?

5. Cierre

Agradecimiento por el tiempo y lo compartido, preguntar si tiene interés en comentar algo que quedó por fuera de la conversación y tiene deseo de compartir.

GUÍA DE PREGUNTAS A REFERENTES DE COOPERATIVAS

1. Aspectos sociodemográficos

[Vamos a comenzar con preguntas sociodemográficas, ligadas a edad, ocupación, etc.]

- 1.1 ¿Cómo te autoidentificás en términos de género y orientación sexual?
- 1.2 ¿Cuántos años tenés?
- 1.3 ¿En qué lugar (ciudad y país) naciste? ¿Dónde vivís actualmente? ¿Te fuiste mudando en los últimos años?
- 1.4 ¿Cuál es el nivel de educación más alto que cursaste? ¿Terminaste esos estudios? *Si es superior*, ¿qué carrera? ¿Qué fue lo que te llevó a estudiar esa carrera? ¿En qué institución?
- 1.5 ¿Cuál es tu ocupación actual? (*Considerar: actividad, categoría ocupacional, rama de actividad, tamaño del establecimiento, tiempo en ese trabajo*) ¿Tenés otra fuente de ingreso?
- 1.6 ¿Cómo accediste a este trabajo?
- 1.7 ¿Formás o has formado parte de alguna agrupación (política, sindical, cooperativa, religiosa)? *Si sí*, ¿en cuál/es? ¿Cómo fue? ¿Qué te llevó a participar?

2. Diversidad sexual y de género en el trabajo

- 2.1 En el espacio en el que te desempeñás laboralmente, ¿hay personas LGBTQ+? ¿Muchas, pocas? ¿Qué tareas realizan?
- 2.2 ¿Hay personas LGBTQ+ en puestos directivos o con altos cargos? ¿Quiénes ocupan dichas posiciones?
- 2.2 ¿Cómo accedieron las personas LGBTQ+ a trabajar en ese lugar?
- 2.3 Su identidad de género y/u orientación sexual, ¿se supo desde un inicio? ¿Cómo se enteraron sus compañeros/as?
- 2.4 Esas personas, ¿reciben el mismo trato que otros/as trabajadores? *Si sí*, ¿en qué lo notás? *Si no*, ¿sobre qué puntos reciben tratos diferenciales? (*considerar: diferentes tareas, diferentes salarios, no se les toma en serio, burlas, etc.*) ¿Te acordás de algún ejemplo o caso puntual?
- 2.5 Esos tratos, ¿fueron siempre del mismo modo? *Si no*, ¿en qué cosas fueron cambiando? ¿A qué se debieron esos cambios? ¿Recordás alguna anécdota al respecto?
- 2.6 En el pasado, tanto en este trabajo como en otros empleos que hayas tenido, ¿hubo otros y otras trabajadores de la diversidad sexual y de género que dejaron de trabajar o hubieran sido despedidas/os? ¿A qué se debió esa discontinuidad laboral? ¿Te acordás algún ejemplo?

- 2.7 ¿Qué tipo de relación mantienen por fuera del espacio/horario laboral? ¿Se invitan a estas personas LGBT a sumarse a otras actividades? ¿Participan? ¿Qué cosas hacen?

3. Acciones para mejorar la inserción laboral de personas LGBT+

- 3.1 ¿Se han desarrollado en tu espacio de trabajo acciones para mejorar la inserción laboral de las personas LGBTQ+? *Si sí*, ¿qué cosas se han hecho? ¿Cuáles fueron los resultados? ¿En qué notás que haya mejorado el clima de trabajo? *Si no*, ¿qué cosas se podrían implementar para hacerlo? ¿Creés que recibirá apoyo de las y los demás trabajadoras/es?
- 3.2 ¿Cuál es el motivo de mejorar la inserción laboral de personas LGBT en tu espacio de trabajo?
- 3.3 ¿Cómo pensás que se podrían sumar más personas de este colectivo a tu espacio de trabajo? ¿Sería deseable? ¿En qué sentido? ¿Cuál sería el aporte que estas personas pueden hacer a tu espacio laboral? (*Indagar para qué incorporar personas LGBTQ+ al espacio de trabajo*)
- 3.4 ¿Qué aspectos de tu lugar de trabajo considerás que pueden propiciar la inserción de estas personas? ¿Y su integración y permanencia? ¿Qué cosas tendrían que cambiar?
- 3.5 ¿Qué tareas podrían desempeñar las personas LGBTQ+ y cuáles no? ¿Qué requisitos deberían cumplir? (*considerar credenciales educativas, conocimientos técnicos, experiencia laboral*) ¿Por qué?
- 3.6 ¿Qué acciones podrían contribuir a mejorar la experiencia de las personas LGBT en tu lugar de trabajo? ¿Cómo habría que implementarlas? ¿A quién correspondería hacerlo?

4. Involucramiento personal con el problema del trabajo y la diversidad sexual

- 4.1 ¿Qué sabés sobre la situación laboral de las personas LGBT? ¿Conocés las problemáticas que atraviesan a esta población en términos laborales? ¿Podés mencionar algunas de las situaciones o experiencias más recurrentes que hayas escuchado o que hayas vivenciado directamente?
- 4.2 ¿Dirías que tenés un interés en particular, una sensibilidad especial con la diversidad sexual y el ámbito laboral? *Si sí*, ¿cómo se dio ese interés? ¿Recordás qué te hizo pensar más al respecto?
- 4.3 ¿Se han acercado a vos como referente en tu espacio de trabajo por estas cuestiones? ¿Cómo fue esa situación? ¿Cómo se resolvió?
- 4.4 Si estuviera a tu alcance hacer una transformación al respecto, ¿qué cosas harías? ¿De qué modos?

5. Diversidad sexual en cooperativas

- 5.1 ¿Cuál es la actividad principal de la cooperativa? ¿Cómo se creó? ¿Cuántas personas componen este espacio?
- 5.2 ¿Qué identidades están representadas? ¿Hay personas de la diversidad sexual participando? ¿Cómo es el vínculo cotidiano entre quienes forman parte de la cooperativa?
- 5.3 ¿Cómo llegan las personas a sumarse?
- 5.4 ¿De qué modos se reparten las responsabilidades?
- 5.5 ¿Cómo se organizan las tareas? ¿Qué tareas, actividades concretas hacen las personas en el día a día?
- 5.6 ¿Cómo se reparten los ingresos? ¿Ha habido conflictos en torno a este tema? *Si sí*, ¿cómo se resolvieron? ¿Hubo personas que dejaron de participar en la cooperativa por el tema de los ingresos?
- 5.7 Quienes participan, ¿tienen otras fuentes de ingresos adicionales?
- 5.8 ¿Con qué actores, instituciones, suele relacionarse la cooperativa? ¿Qué actividades hacen como parte de estos vínculos? ¿Realizan actividades que específicamente tengan que ver con temas de género/diversidad sexual? ¿Cuáles?

6. Cierre

Agradecimiento por el tiempo y lo compartido, preguntar si tiene interés en comentar algo que quedó por fuera de la conversación y tiene deseo de compartir.

Anexo, grilla de personas entrevistadas

Grupo de referencia	Código entrevista	Código entrevistade	ISG	Edad	Región
Función pública	F1	F1	Mujer trans	45	NOA
Función pública	F2	F2	Gay	25	Cuyo
Función pública	F3	F3	Gay	34	Centro
Función pública	F4	F4	Gay	44	AMBA
Función pública	F5	F5	Mujer trans	50	AMBA
Función pública	F6	F6	Mujer cishetero	49	Centro
Función pública	F7	F7	Gay	30	AMBA
Función pública	F8	F8	Mujer cishetero	45	Patagonia
Función pública	F9	F9	Gay	37	Cuyo
Función pública	F10	F10	No binarie	46	NOA
Activismo	A1	A1	Gay	33	Centro
Activismo	A2	A2-1	Bisexual F	52	Patagonia
Activismo	A2	A2-2	Bisexual F	30	Patagonia
Activismo	A3	A3	Mujer trans	55	Centro
Activismo	A4	A4	No binarie	34	Patagonia
Activismo	A5	A5	Gay	40	AMBA
Activismo	A6	A6	Mujer trans	54	Patagonia

Activismo	A7	A7	Varón trans	36	NOA
Activismo	A8	A8-1	Varón trans	32	NOA
Activismo	A8	A8-2	Varón trans	36	AMBA
Activismo	A9	A9	Gay	38	Centro
Activismo	A10	A10	Varón trans	28	NEA
Activismo	A11	A11-1	Lesbiana	57	Centro
Activismo	A11	A11-2	Lesbiana	36	Centro
Sindical	S1	S1	Varón cishetero	35	AMBA
Sindical	S2	S2	Lesbiana	58	AMBA
Sindical	S3	S3	Mujer cishetero	54	AMBA
Sindical	S4	S4	Gay	56	Centro
Sindical	S5	S5	Gay	71	AMBA
Sindical	S6	S6	Varón trans	30	AMBA
Sindical	S7	S7	Gay	39	AMBA
Sindical	S8	S8	Mujer cishetero	62	NOA
Sindical	S9	S9	Mujer cishetero	51	NOA
Sindical	S10	S10	No binarie	31	AMBA
Sindical	S11	S11	Mujer cishetero	38	Patagonia
Sindical	S12	S12	Mujer trans	40	NEA
Empresarial	E1	E1	Mujer cishetero	50	Patagonia
Empresarial	E2	E2	Bisexual M	30	AMBA
Empresarial	E3	E3	Mujer trans	29	Centro
Empresarial	E4	E4	Mujer cishetero	49	AMBA
Empresarial	E5	E5	Mujer cishetero	40	Centro
Empresarial	E6	E6	Mujer cishetero	36	AMBA
Empresarial	E7	E7	Gay	57	AMBA
Empresarial	E8	E8	Mujer cishetero	50	AMBA
Empresarial	E9	E9	Gay	49	AMBA
Empresarial	E10	E10-1	Mujer cishetero	33	AMBA

Empresarial	E10	E10-2	Gay	35	AMBA
Cooperativo	C1	C1	Gay	41	AMBA
Cooperativo	C2	C2	Lesbiana	46	NOA
Cooperativo	C3	C3	Mujer trans	40	Centro
Cooperativo	C4	C4	Mujer trans	34	AMBA
Cooperativo	C5	C5	No binarie	44	AMBA
Cooperativo	C6	C6	Mujer cishetero	63	NOA
Cooperativo	C7	C7	Gay	32	NEA
Cooperativo	C8	C8	Gay	30	Centro
Cooperativo	C9	C9-1	Varón trans	27	Centro
Cooperativo	C9	C9-2	Varón trans	27	Centro
Cooperativo	C9	C9-3	Varón trans	24	Centro
Cooperativo	C10	C10	Gay	27	Cuyo

Sobre les autores

MARIANA ÁLVAREZ BROZ

Doctora en Sociología e Investigadora Asistente del CONICET con sede en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM) donde además se desempeña como profesora de grado y posgrado. Es co-coordinadora del Programa de Investigación sobre Diversidades Sexo-Genéricas (PISEX). Sus temas de investigación se enmarcan en el campo de estudios sobre géneros y sexualidades, específicamente, ha trabajado las condiciones de vida de la población travesti y trans. Actualmente investiga las configuraciones familiares de la población travesti y trans.

FIDELA AZARIAN

Doctora en Ciencia Política por la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Se desempeña como becaria posdoctoral del CONICET y docente e investigadora de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Católica de Córdoba y de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UNC. Dirige el proyecto: "Derechos y política a nivel subnacional: un análisis de las luchas por la inclusión laboral del colectivo travesti/trans en la Provincia de Córdoba (2019-2025)" en el Área de Feminismos, Géneros y Sexualidades del Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la UNC. Su campo de estudios es el de los activismos sexogenéricos en general y travestis/trans en particular. Sus investigaciones se inscriben en el área de la teoría política contemporánea y el análisis de discurso.

FRANCO BARBOZA PIRAN

Licenciado y profesor en sociología por la Universidad Nacional de San Juan (UNSJ). Candidato a doctor en ciencias sociales por la Universidad Nacional de Cuyo. Docente de investigación social (Sociología, UNSJ). Sus líneas de investigación se centran en el acceso a la salud de la población LGBTIQ+ por medio de los consultorios de diversidad en el sistema de salud pública sanjuanino.

MARÍA DANIELA BROLLO

Licenciada en Antropología y doctoranda en Ciencias Antropológicas por la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Desarrolla tareas de investigación en el Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades (FFyH-UNC). Se desempeña como docente en institutos provinciales de formación docente y forma parte del equipo técnico de la Subsecretaría de Derechos Humanos, Mujeres, Géneros y Diversidades de la Municipalidad de Córdoba. Sus líneas de investigación abordan el cruce entre géneros, sexualidades y performances, con especial énfasis en el arte transformista y drag como trabajo artístico. Integra la coordinación del proyecto "Escenas Transformistas", orientado al trabajo colaborativo de activación de memorias, procesos de patrimonialización y trabajo con archivos LGBTQI+.

CAROLINA CRAVERO

Doctora en Sociología (UFPR, Brasil), Magíster en Investigación Educativa mención Socioantropología (UNC) y Licenciada en Ciencia Política (UCC). Fue becaria de investigación de la SECYT - UNC, becaria de movilidad en el Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM (México), becaria doctoral de OEA (Brasil) y becaria postdoctoral de CONICET. Docente asociada de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf). Directora de la Licenciatura en Educación de la UNRaf. Coordinadora de la Diplomatura en Acompañamiento y Abordaje de Situaciones de Violencia por Razones de Género de UNRaf y Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad de la Provincia de Santa Fe (2022 y 2023). Docente investigadora del CIT Rafaela UNRaf CONICET, donde integra la línea Interseccionalidad, educación y políticas públicas del GT Género, Cultura y Sociedad.

ELENA ESPÍNDOLA

Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Nacional de Jujuy. Doctoranda en Estudios y Políticas de Género (UNTREF). Maestranda en Docencia Universitaria (UBA). Docente en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales (UNJU), en las cátedras Problemática educativa, Salud pública y trabajo social. Forma parte del Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer y Género (UNJU). Sus temas de investigación se centran en la Accesibilidad de las personas trans de la provincia de Jujuy a la salud pública, condiciones de vida y escenas de espera de la población LGBTQI+.

SOLANGE GODOY

Doctora en Sociología y Becaria Postdoctoral del CONICET con sede en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM) donde además se desempeña como profesora de grado y posgrado. Sus temas de investigación se centran en los cruces entre género y trabajo en el transporte ferroviario en Argentina; se ha especializado en el caso de las mujeres ferroviarias.

ARIADNA JARA AGUIRRE

Estudiante avanzada de la Licenciatura en Sociología (UNSAM). Desarrolla su tesis de grado sobre la institucionalización de políticas públicas LGBTQI+ en Argentina, con foco en las trayectorias de activistas y funcionaries y en las tensiones entre movimiento social y Estado. Participó en proyectos sobre condiciones de vida de la diversidad sexual y de género, presentó ponencias en congresos académicos y publicó en la Revista de Estudios Regionales (UNLP).

HERNÁN MANZELLI

Doctor en Sociología y Demografía por la Universidad de Texas en Austin; Magister en Ciencias Sociales y Salud por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Licenciado y Profesor en Sociología por la Universidad de Buenos Aires. Realizó cursos de postgrado en el Max Plank Institute for Demography Resarch (MPIDR, Rostock, Alemania), Institut National d'Études Démographiques (INED, París, Francia), El Colegio de México (COLMEX, CDMX, México) y el Centro Centroamericano de Población (CPC, San José, Costa Rica). Ha desarrollado investigación en los siguientes campos: fecundidad, salud reproductiva y género, diversidad sexual, mortalidad y morbilidad, salud pública, VIH/sida, enfermedades crónicas, cuidados paliativos. Es investigador del CONICET con sede en el Centro de Estudios de Población (CENEP), donde actualmente es su Director.

MAXIMILIANO MARENTES

Doctor en Ciencias Sociales e Investigador Asistente del CONICET con sede en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM), donde además se desempeña como profesor de grado y posgrado. Es co-coordinador del Programa de Investigación sobre Diversidades Sexo-Genéricas (PISEX). Director del proyecto de investigación "Mundos Gays 90". Se especializa en el cruce entre estudios de géneros y sexualidades con dimensiones afectivas y emocionales. Actualmente investiga familias con padres gays y madres lesbianas.

ANA MATUS

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA) Magíster en Ciencias Políticas y Sociología (FLACSO) y Licenciada en Sociología (UBA). Profesora Adjunta Regular de las cátedras de Teoría Sociológica y Sociología General. Directora de equipos de investigación en la Universidad Nacional Del Comahue, centrados en el análisis sobre temáticas de la diversidad sexo genérica desde perspectivas que articulan los estudios sobre afectos y emociones, estudios sociales de sexualidad y estudios queer y travestis. Coordinadora de la Cátedra Libre de Géneros, Sexualidades y Derechos Humanos "La libre de géneros" (Resolución Consejo Directivo N° 0125/14 y sucesivas) Directora de becaries y tesistas que trabajan temas enmarcados en estudios de géneros y teoría feminista.

LAURA NAVALLO

Licenciada en Antropología por la Universidad Nacional de Salta, magister y doctora en Antropología por el Museo Nacional, Universidad Federal de Río de Janeiro. Actualmente se desempeña como Investigadora Adjunta en Conicet y como investigadora y docente de grado y posgrado. Sus investigaciones se orientan a las prácticas y políticas de gobierno de las poblaciones, la cultura y los modos de hacer(se) Estado. Coordina el Grupo de Trabajo Gensex: Género, diversidades y disidencias sexo-génericas en el contexto local y el EYPPE. Estado y políticas en perspectiva etnográfica (ICSOH-UNSa). Fue coordinadora del nodo NOA del proyecto PICTO-Género "Primer relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexual y de géneros de Argentina", conocido como Censo Diversidad.

NADIA PESSINA

Licenciada en Relaciones Internacionales (UCC) y doctoranda en Estudios de Género (CEA-UNC). Docente de grado y posgrado en la Universidad Nacional de Tierra del Fuego. Referente de contenidos en la Escuela Popular de Formación en géneros, disidencias, masculinidades y cambio social. Participa en grupos y proyectos de investigación en Cs. Sociales Interdisciplinarias aportando desde las teorías y perspectiva de género, y realiza acciones artísticas.

LEANDRO PRIETO

Magíster en Estudios Urbanos (ICO-UNGS), Magíster en Derechos Humanos y Democratización en América Latina y el Caribe (CIEP-UNSAM) y Licenciado en Antropología Social y Cultural (EIDAES-UNSAM). Desde 2019 trabaja en la Dirección de Género y Diversidad Sexual (UNSAM). Actualmente es coordinador de proyectos en el área de Fortalecimiento Institucional, destacándose como coordinador académico y docente en la Diplomatura en Políticas de Género y Diversidad Sexual con perspectiva de Derechos Humanos (EIDAES-UNSAM) y en la Diplomatura en Género, Diversidad Sexual y Derechos Humanos del Centro Universitario Chivilcoy (CUCH). Sus temas de investigación se centran en los intersticios entre derechos y políticas LGBTQ+, estudios urbanos y migración y refugio por OSIGEG, con énfasis en los casos argentino y latinoamericano.

HUGO H. RABBIA

Doctor en Estudios Sociales de América Latina (mención Sociología) (CEA, Universidad Nacional de Córdoba); Magíster en Estudios Sociales de América Latina (Univ. Autónoma de Madrid y Université Toulouse Le Mirail); Lic. En Relaciones Internacionales (Universidad Católica de Córdoba, UCC). Investigador adjunto de CONICET en el Instituto de Investigaciones Psicológicas (IIPsi), de la UNC, donde coordina el programa Religión, sexualidades y política. Profesor titular de Psicología Política en la Universidad Católica de Córdoba (UCC). Docente de posgrado en diversos programas. Fue coordinador del nodo centro del proyecto PICTO-Género

"Primer relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexual y de géneros de Argentina", conocido como Censo Diversidad.

SOFÍA RÍOS

Licenciada en Antropología por la Universidad Nacional de Salta. Doctoranda en Antropología Social en la Universidad de Buenos Aires. Becaria doctoral CONICET en el Instituto de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades (ICSOH-CONICET-UNSa). Sus temas de investigación se centran en las intervenciones estatales sobre niñeces y adolescencias en la provincia de Salta.

MANUEL RIVEIRO

Licenciado en Ciencia Política, por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Docente de Metodología de la Investigación Social (Sociología, UBA) y Metodología de la Investigación Científica (Instituto de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional Arturo Jauretche). Auxiliar de investigación en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (Facultad de Ciencias Sociales, UBA). Candidato a doctor en Ciencias Sociales, de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Su trabajo de tesis aborda las relaciones de género en los procesos de movilidad social intergeneracional en la Argentina contemporánea. También investiga sobre el análisis de clases sociales, el uso del tiempo y las diversidades sexogenéricas.

JOSEFINA SALVATIERRA

Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Maestranda en Sociología Económica en la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM). Consultora sobre temas sociopolíticos y económicos de actualidad. Se especializa en el cruce entre resultados electorales y características socioeconómicas de los/as votantes en la Argentina.

PASCUAL SCARPINO

Licenciado en Trabajo Social y candidato a Doctor en Estudios de Género por la Universidad Nacional de Córdoba. Es docente e investigador en esta misma casa de estudios e integra el equipo técnico de la Dirección de Bienestar Educativo del Ministerio de Educación del Gobierno de la Provincia de Córdoba. Coordina proyectos vinculados a la empleabilidad de personas LGBTQNb+. Sus líneas de investigación se centran en las condiciones de vida de las personas LGBTQNb+ en general, y en las experiencias de las maricas del sur global en particular.

SEBASTIÁN SETTANNI

Doctorando en Ciencias Sociales (FSOC-UBA), Magister en Sociología de la Cultura y Análisis Cultural (EIDAES-UNSAM) y Licenciado en Ciencias de la Comunicación (FSOC-UBA). Docente e investigador (EIDAES-UNSAM / FSOC-UBA). Coordinador Académico del Centro Universitario San Martín (UNSAM). Su tesis doctoral aborda


el cruce entre géneros - sexualidades y estudios urbanos; específicamente analiza las representaciones y prácticas urbanas de varones gays en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

ALEJANDRO SILVA FERNÁNDEZ

Doctor en Comunicación e Investigador Asistente del CONICET, con sede en el Instituto de Investigaciones Geohistóricas (IIGHI – CONICET / UNNE). Sus líneas de investigación se centran en las representaciones de la población LGBTQ+ en producciones audiovisuales. Participa en proyectos orientados al análisis de producciones artísticas de alcance regional y nacional, así como al estudio de las condiciones de vida de la población LGBTQ+, las violencias y los discursos de odio. En el ámbito de la docencia, se desempeña como Profesor Adjunto de la asignatura Semiótica en la Licenciatura en Artes Combinadas y en la Tecnicatura en Diseño de Imagen, Sonido y Multimedia de la Facultad de Artes, Diseño y Ciencias de la Cultura (FADyCC) de la Universidad Nacional del Nordeste.

NICOLÁS ZUCCO

Licenciado en Sociología (FSOC-UBA). Maestrando en Generación y Análisis de Información Estadística (UNTREF). Docente de la materia Metodología de la Investigación y de la Evaluación de la carrera de Relaciones del Trabajo (FSOC-UBA). Investiga y trabaja temas vinculados a la producción de datos estadísticos de población sexogenérica disidente. Participó y colaboró con organismos públicos y académicos en el diseño e implementación de estudios cuantitativos y cualitativos que indagaron sobre identidad de género y orientación sexual.

Trabajo y diversidades sexogénicas en la Argentina contemporánea
completó su proceso de edición
en el mes de junio de dos mil veintiséis.
Fue diagramado con tipografías
de la familia Alegreya y Alegreya Sans,
diseñadas por Juan Pablo del Peral
y la fundidora tipográfica colaborativa argentina
Huerta Tipográfica 

¿De qué viven las personas que forman parte de las diversidades sexogénicas en la Argentina contemporánea? ¿Cuáles son las problemáticas que enfrenta esta población en el mundo laboral? ¿Qué características específicas presentan? ¿Todas las personas LGBTQ+ experimentan de manera similar el mercado de trabajo? ¿O, acaso, hay particularidades de acuerdo con las diferentes identidades? ¿Qué nos pueden decir quienes son referentes del ámbito de la función pública al respecto? ¿Y del activismo? ¿Cómo se visibiliza esta cuestión en el mundo empresarial? ¿Y en el sindical? ¿De qué modos la organización colectiva del trabajo artístico y cultural se convierte en una alternativa? ¿Qué respuestas ensayan las organizaciones de base comunitaria a esta problemática? ¿Y las instituciones estatales? ¿Qué tipo de datos estadísticos tenemos al respecto? ¿Qué nos dicen dichos datos? Este libro busca brindar respuestas a estos y otros interrogantes. A partir de datos del Censo Diversidad, proponemos un mapa de lectura sobre los múltiples cruces entre el trabajo y las diversidades sexogénicas en la Argentina contemporánea.

