

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

Solange Godoy ♦ Sofia 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 LGTBQ+ 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 despegarse 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 LGTBQ+ 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 LGTBQ+ 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 santafecina 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 LGTBIQ+ 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 LGTBIQ+ 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 LGTBIQ+. Por otro, señalan “deudas pendientes” tales como la efectiva implementación del CLRT y la transformación microsociedad del tejido cotidiano en el que se sustentan formas de discriminación y exclusión hacia personas LGTBIQ+ 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.
- Aspiazú, 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 LGBT, 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.ambio 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: Gorla.
- 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.