

¿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 LGBTQ+ en los espacios cooperativos de trabajo LGBTQ+ 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 LGBTQ+ 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 LGBTIQ+.

Finalmente, las indagaciones sobre el arte como trabajo nos permiten reconocer que, a la precarización que la población LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+. 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 LGBTIQ+ (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 LGBTIQ+ de los espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+ 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, lesbianas, 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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 sexogenérica. 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 LGBTQI+ 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 LGBTQI+, “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 LGBTQI+.

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 LGBTIQ+ 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 LGBTIQ+ 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 les 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 les 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 dáada 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 LGBTIQ+ 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 pensando 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 LGBTIQ+ de los espacios cooperativos de trabajo LGBTIQ+. 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.