

Hacia una caracterización de las inserciones laborales de la diversidad sexogenérica en Argentina (2023)

Hernán Manzelli ♦ Hugo H. Rabbia ♦ Manuel Riveiro

Introducción

Las ciencias sociales abocadas al estudio del trabajo y las condiciones de vida en Argentina tienen una deuda pendiente. Durante años, el análisis de la estructura ocupacional se construyó desde un punto de vista que asumía como universal la experiencia de varones cisgénero, sin cuestionar cómo el género configura trayectorias laborales radicalmente distintas. Ha sido tarea de los estudios de género y, especialmente, de las investigadoras feministas de la sociología laboral y de las desigualdades sociales cuestionar este enfoque normativo (Crompton & Mann 1986; Faur & Tizziani 2017). Un desafío similar enfrentamos al estudiar las inserciones laborales de personas LGBTQ+: cuestionar el heterosexismo y cissexismo que organizan los estudios de trabajo y desigualdad social, tanto los que poseen un enfoque androcéntrico como los que promueven una perspectiva de género cuestionadora de este enfoque clásico, pero cisheterosexista.

Del doble desafío, teórico y empírico que supone estudiar las inserciones laborales de personas LGBTQ+, este trabajo se centra en el reto empírico, aprovechando dos fuentes de datos recientes. Por un lado, el Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina –también conocido como

*Censo Diversidad*¹ es una encuesta nacional no probabilística relevada en 2023 que cuenta con más de 15.000 respuestas de personas LGBTIQ+ de 16 años o más de todo el país. Por otro lado, el Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de 2022 que, por primera vez, pregunta por la identidad de género. El trabajo tiene como objetivo explorar las inserciones laborales de personas LGBTIQ+ en Argentina 2022/23.

Con respecto al desafío teórico de estudiar las inserciones laborales, encontramos en el lejano debate entre Fraser y Butler en *New Left Review* (Fraser 2000a; Butler 2000; Fraser 2000b) un andamiaje conceptual útil para ordenar ese desafío. Este enfoque teórico -conceptual supone que la identidad de género y la orientación sexual no funcionan como variables sociodemográficas neutras, sino como marcadores que activan mecanismos de exclusión sistémica, consecuencias en el mundo del trabajo. Fraser parte de la separación analítica entre la redistribución (pensada en términos económicos y materiales, anclada en el concepto de clase social) y el reconocimiento (pensada en términos culturales o simbólicos, y donde se articulan las relaciones sexuales, pero no las de género). Butler (2000) le responde recuperando producciones marxistas y feministas que unifican las relaciones de género y sexuales bajo la heterosexualidad normativa, y la tornan un elemento central en la reproducción material de las personas. Fraser contesta matizando, parcialmente, su primera posición, replicando el carácter material, pero no económico, de la falta de reconocimiento y destacando que “a efectos prácticos casi todas las colectividades oprimidas del mundo real son «bivalentes»” (Fraser 2000b, p. 126), es decir, presentan problemas de socio-económicos y simbólico-culturales.

Antecedentes

En las últimas décadas se han consolidado a nivel internacional el abordaje de las inserciones laborales de la diversidad sexogenérica. Estos análisis se orientan generalmente como incorporaciones temáticas a los diversos campos disciplinares. A su vez, se encuentran perspectivas más integrales desde el campo de los estudios LGBTIQ+ y en particular, de especialistas en estudios LGBTIQ+ en los diversos campos (ver Badgett, Carpenter, Lee & Sansone 2024, para economía). Desde la economía se ha abordado con intensidad las brechas salariales, pero también la

1 Cabe recordar que los autores de este libro forman parte del equipo técnico que llevó adelante el Censo Diversidad.

experiencia de contratación, los obstáculos y los facilitadores en las carreras laborales. En cuanto a los ingresos, se encuentra un panorama complejo. Por ejemplo, en metanálisis y datos recientes de Estados Unidos, Países Bajos y otros países europeos, se observa que, en términos generales, los gays y varones bisexuales cis ganan menos que los varones heterocis, mientras que las lesbianas cis ganan más que las mujeres heterocis, aunque estudios más recientes muestran tendencias inversas (Drydakís & Zimmermann 2020; Badgett, Carpenter & Sasone 2021; Drydakís 2024; Badgett, Carpenter, Lee & Sansone 2024).

Por otro lado, desde el derecho, las relaciones del trabajo y la psicología laborales, se ha estudiado el impacto de la discriminación en el espacio laborales y los efectos que tiene en la satisfacción con el trabajo y la calidad de vida. Diversos estudios han evidenciado una fuerte segregación ocupacional entre personas gay, lesbianas, bisexuales y trans entre sí y, sobre todo, respecto de contrapartes heterosexuales. Por ejemplo, la sobrerrepresentación de varones gays en ocupaciones feminizadas y de lesbianas en ocupaciones masculinizadas puede ser pensada como una forma de gestionar una potencial exposición a la discriminación (Tilcsik, Anteby & Knight 2015; Finnigan 2020). En efecto, desde la teoría del estrés minoritario (Meyer 2003) se ha propuesto que las personas LGBTIQ+ buscan ocupaciones que les permitan controlar cuándo y cómo revelar su orientación sexual, o cómo expresar mejor su género autopercebido, minimizando así potenciales consecuencias negativas de la discriminación y el estigma. Se propone que la concentración en ocupaciones y ramas de actividad económica determinadas, y la evitación de ciertas trayectorias laborales son reacciones a estresores minoritarios, tanto distales (clima de trabajo inseguro, agresiones y acoso, por ejemplo) como proximales (discriminación en la contratación, educación y vivienda) (Maji, Yadav & Gupta 2024). Al buscar entornos más tolerantes o de mayor independencia laboral, como aquellos donde hay mayor proporción de trabajadores del género opuesto o que requieren mayor nivel educativo, las personas LGBTIQ+ utilizan la elección ocupacional como un mecanismo de afrontamiento adaptativo contra potenciales consecuencias negativas en su salud mental (Pichler, Ruggs & Trau 2017).

La situación ocupacional de las personas trans, no binarias o no cisgénero se distingue del resto de trabajadores LGB y cisgénero. Presentan peores tasas de desempleo sustancialmente más altas, sobre todo entre mujeres trans, así como peores ingresos y peores puestos de trabajo (Cancela, Stutterheim & Uitdewilligen 2025; Leppel 2021). Esta situación, empero, mejora con posterioridad a su transición, especialmente si cuentan con redes de apoyo y un marco legal e institucional favorable

(Drydakis 2024). Por todo ello, la Organización Internacional del Trabajo (Sandhu 2021) ha lanzado un llamado tanto a gobiernos, como a organizaciones de trabajadores y de empleadores, para que se comprometan más activamente en revisar y/o establecer marcos jurídicos y políticas laborales de no discriminación que prohíban explícitamente el estigma y la exclusión por orientación sexual o identidad de género y que, a la vez, promuevan entornos de trabajo seguros y amigables. Por su lado, en la guía ADIM (Pichardo Galán, Alonso, Puche & Muñoz 2019) se sugieren políticas específicas de diversidad e inclusión LGBT+, grupos y redes de LGBT+ y personas aliadas, como fomentar referentes LGBT+ en el ámbito laboral y empresarial; campañas de capacitación, sensibilización y comunicación sobre el tema; reconocimiento de la heterogeneidad dentro del colectivo LGBT+, especialmente teniendo en cuenta a las mujeres y personas trans dentro de éste, entre otras políticas.

Los estudios sobre las inserciones laborales de la diversidad sexogenérica en Argentina tienen un crecimiento relevante desde el 2015 (Cavalo, Maroni, Riveiro & Safranoff 2023) destacándose una importante participación de los abordajes cualitativos y de las identidades travesti y trans (por ejemplo, Meccia, Metlika & Raffo 2003; OIT 2015; Álvarez Broz 2017; Ortega & Marentes 2019; Ortega 2020; Cutuli 2022; Marentes 2024a, 2024b; Rossi 2022). En estos casos, tanto la segregación ocupacional como las barreras de inserción laboral y estresores van en línea con lo reseñado a nivel internacional.

Si bien estos abordajes aportan conocimientos para comprender los sentidos asociados a la discriminación laboral por motivos de diversidad sexual, adoptaron otros enfoques -en función de sus intereses- que no permiten trazar longitudinalmente la evolución de las inserciones laborales en cuestión. En este último sentido, es fundamental el trabajo realizado desde el Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -en articulación con las organizaciones de la diversidad sexo genérica- en cuanto a las travestis y trans (Berkins 2007; Berkins & Fernández 2005; Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 2017; 2023) dado que su trabajo a lo largo de casi dos décadas permite constatar los avances y deudas pendientes, tales como la caída del trabajo sexual como principal fuente de ingresos y la falta de acceso al trabajo formal. Nieva Moreno & Arévalo (2025) encuentran un peso significativo de la discriminación laboral en la falta de acceso al trabajo formal, controlando por diversos aspectos sociodemográficos y comparando con la población general y LGB cis. En cuanto a la aplicación del cupo laboral travesti trans a nivel nacional, Fernández Romero & Laterra (2025) caracterizan sus alcances y

sus limitaciones, especialmente en términos de su implementación y el perfil social de quienes accedieron a dicho cupo, al tiempo que rescatan su carácter redistribuidor e impulso desde la lucha del activismo trans. Por último, otros estudios se han ocupado en particular de la discriminación laboral por identidad de género y diversidad sexual de personas que viven con VIH+ (Manzelli, Pecheny & Bruno 2014). Son particularmente relevantes en tanto muestran que el VIH+ refuerza las barreras de acceso al empleo.

Metodología

Hasta la difusión de datos del Censo Nacional de 2022 es notable la ausencia de estadísticas de calidad sobre condición ocupacional e identidad de género (Riveiro 2018, Silva Fernández & Matus 2024). El objetivo de este capítulo es caracterizar las inserciones laborales LGBTIQ+ en Argentina contemporánea utilizando tanto datos de la encuesta del Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina (Manzelli et al. 2024), conocido como *Censo Diversidad*, como también del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022, a partir de su procesamiento online (INDEC 2024a).

El Censo Diversidad fue diseñado para generar estadísticas de calidad sobre condiciones sociales de la población LGBTIQ+ argentina, considerando especialmente sus determinantes laborales y educativos. El estudio incluyó la realización de una encuesta online autoadministrada, la cual fue difundida por redes sociales, *mailing list* de organizaciones aliadas y activistas LGBTIQ+, y medios de comunicación de todo el país entre principios de mayo hasta el 31 de julio de 2023. Asimismo, entre julio y agosto se desarrolló una estrategia de facilitación de acceso al cuestionario on line a algunas poblaciones específicas (residentes en algunas regiones del norte del país, travestis y feminidades trans) de manera presencial, lo cual no llega al 1% del total de casos. El cuestionario podía ser respondido por todas las personas de 16 años o más, residentes en el territorio de Argentina, que se identificaran como parte de la diversidad sexual y de géneros (población objetivo), y que aceptaran voluntaria y expresamente participar del estudio, tras la hoja de información correspondiente. La encuesta fue avalada por el comité de ética del Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad Nacional de Córdoba. Un poco más de 20 mil personas iniciaron el cuestionario, aunque la base de trabajo que aquí analizamos cuenta con 15.204 respuestas. Se eliminaron casos repetidos, con la mayor parte del cuestionario incompleto y respuestas de personas que no formaban

parte de la población en estudio. Es importante señalar que se trata de un muestreo no probabilístico por autoselección, de allí que los datos reportados no puedan generalizarse a la población objetivo, sobre la cual no contamos tampoco con parámetros censales para establecer muestreos de tipo probabilístico. Como otras encuestas online a personas LGBTQ+, esta encuesta tiene un sesgo hacia personas más jóvenes, mayor nivel educativo, más actividad laboral, entre otros (Salway et al. 2024).

El Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022 es el primero en la historia del país en registrar la identidad de género y en definir claramente la variable sexo, como sexo registrado al nacer (INDEC 2023). Si bien no se indaga por orientación sexual en el Censo, algo muy poco común en censos nacionales, este relevamiento permite captar a las parejas convivientes del mismo género (del núcleo principal hogar, es decir, jefe/a y cónyuge), algo que no se consideró para este capítulo. Además, el Censo 2022 es el primer censo de derecho en la historia del país y el que tiene un registro bimodal, online y presencial. Su procesamiento puede realizarse tanto online como a partir de las bases usuarias publicadas, con el uso de Redatam X (INDEC 2024a).

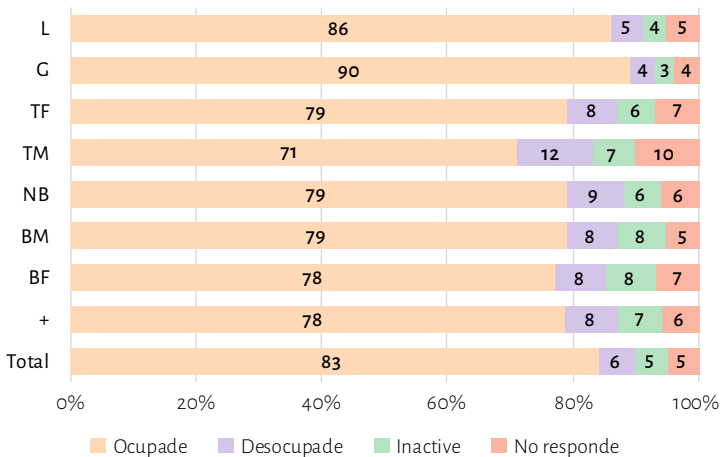
Para este capítulo, centrado en las inserciones laborales, se recorta el análisis a personas en edades económicamente activas, por lo cual se tomaron las respuestas de personas de 20 a 59 años. Cuando fue posible, se presentan y comparan los resultados entre ambas fuentes, éste es el caso de la condición de actividad, categoría ocupacional y descuento jubilatorio. Para la condición de empleo, el tipo de ocupación, el trabajo sexual, la participación en el trabajo doméstico no remunerado en el hogar y las situaciones de discriminación y agresión contamos con datos de Censo Diversidad. Por su parte, la información referida a la rama de actividad económica del establecimiento de trabajo la extraemos de los datos del Censo Nacional. En el caso de Censo Diversidad, la información de descuento jubilatorio y condición de empleo presenta un carácter provisorio. Con respecto a las identidades sexogenéricas, en el Censo Nacional se toma solo la variable Identidad de género, mientras que quienes respondieron Censo Diversidad fueron clasificadas, primero, en torno a su identidad de género como Trans, No Binarias y Cis y, luego, les Cis fueron divididas según su orientación sexual en Lesbianas, Gays, varones y mujeres bisexuales y pansexuales (Bm y Bf respectivamente). Por último, otras identidades fueron clasificadas como + (personas intersex, asexuales, demisexuales, etc.) (ver Rabbia, Zucco, Riveiro & Manzelli 2024). Por último, cabe señalar que, si bien las no respuestas no se incluyeron en los gráficos, sí fueron consideradas en el cálculo de los porcentajes.

Resultados

Condición de actividad

Un primer aspecto a considerar es la condición de actividad² de las personas LGBTIQ+ que participaron del Censo Diversidad. Como puede observarse en la figura 1.a, nos encontramos en general con una población con un porcentaje muy alto de actividad laboral (al sumar ocupades y desocupades), es decir, una dependencia muy alta de su trabajo e ingresos. La proporción de personas inactivas³ solo es algo mayor entre bisexuales mujeres y varones (BF y BM), aunque son los grupos más jóvenes en edad, junto a no binaries (NB). En todos los casos se advierte un porcentaje mayor o igual de desocupades que en población general (4% según procesamiento propio de la Encuesta Permanente de Hogares Total Urbano, tercer trimestre del 2023, INDEC 2024b). La tasa de desocupación (desocupades sobre población activa) para la población general es de 5% y para Censo Diversidad es de 7%, alcanzando el 10% en personas no binarias y transfeminidades, y el 14% en transmasculinidades.

FIGURA 1.a. Condición de actividad según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).

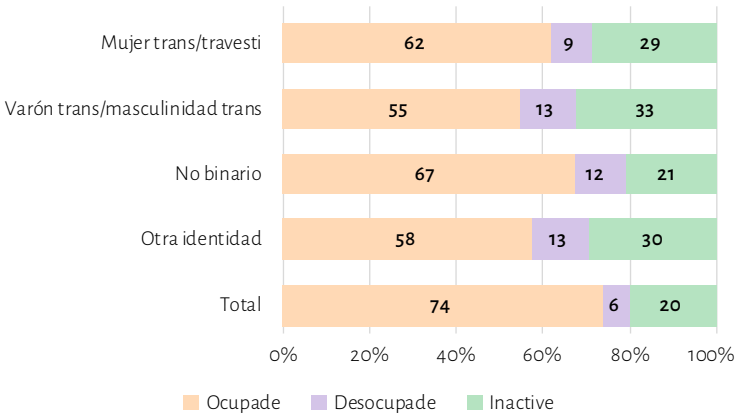


Fuente: elaboración propia, en base al Censo Diversidad.

- 2 Refiere a la clasificación de las personas según su participación en el mercado laboral.
- 3 Las personas inactivas son aquellas que no buscan empleo de manera activa, aunque podrían estar dispuestos a trabajar en un futuro. Se diferencian de las personas desocupadas quienes, si bien no tienen trabajo, sí lo buscan activamente.

Al contrastar con los datos del Censo Nacional 2022 con relación a identidad de género se puede advertir que la situación es aún más preocupante: la proporción de desempleo en la población no cisgénero es aún mayor, como son los casos de inactividad. En varones trans o masculinidades trans, por ejemplo, sólo poco más de la mitad (55%) indicó encontrarse ocupado al momento del censo nacional de población y personas (ver Figura 1.b). La convergencia general entre los patrones observados en ambas fuentes valida la consistencia de los hallazgos de Censo Diversidad y subraya la exclusión laboral trans como fenómeno estructural.

FIGURA 1.b. Condición de actividad según identidad de género. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



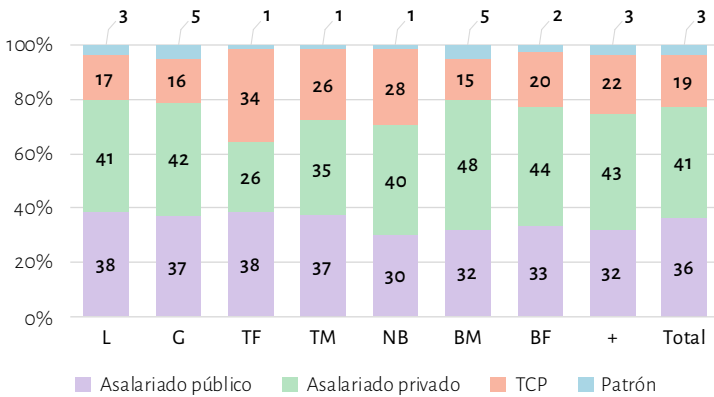
Fuente: elaboración propia en base al Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022).

Categoría ocupacional

La distribución por categoría ocupacional en el Censo Diversidad evidencia patrones distintivos de inserción laboral. Las personas trans y no binarias muestran una presencia más alta en categorías de cuenta propia (26 a 34%) comparada con otros grupos LGBTQ+, lo que puede interpretarse como estrategia adaptativa frente a las dificultades de acceso al empleo asalariado y la discriminación laboral. A su vez, sobre todo gays y varones bisexuales representan una proporción considerable en la categoría patrón (5%). El porcentaje similar (30 a 38%) de empleo

asalariado en el sector público refleja una novedad para la población trans y NB, lo que puede deberse a la aplicación del cupo laboral y de políticas sociales sensibles a la diversidad sexogenérica (que emplea a su vez a dicha población). El contraste surge entonces en el acceso al empleo asalariado en el sector privado, lesbianas, gays y varones bisexuales presentan mayor concentración en empleos asalariados, y transfeminidades y masculinidades porcentajes sensiblemente menores (ver Figura 2.a).

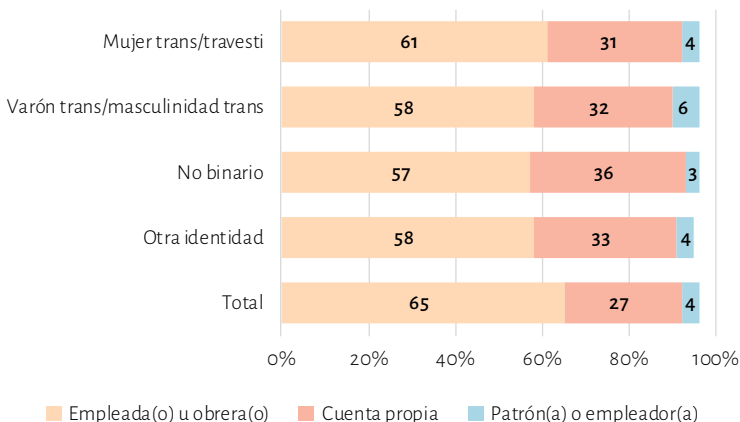
FIGURA 2.a. Categoría ocupacional según identidad sexogenérica. Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Los datos del Censo Nacional 2022 corroboran y amplían los hallazgos del Censo Diversidad respecto a la menor inserción de personas trans en relaciones salariales. La sobre-representación trans y de personas no binarias en categorías de trabajo por cuenta propia (31% para mujeres trans/travestis, 36% para no binarias, frente a 27% en población general) sugieren modalidades de supervivencia económica autónoma, coherente con los hallazgos previos sobre exclusión sistemática. La consistencia entre ambas fuentes de datos –a pesar de sus diferencias metodológicas (encuesta no probabilística vs. censo poblacional)– refuerza la robustez de estos patrones de segregación ocupacional y permite afirmar que la precariedad laboral trans y no binaria no es un artefacto muestral sino una realidad estructural.

FIGURA 2.b. Categoría ocupacional según identidad de género no cis.
Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022). Nota: Empleada(o) u obrera(o) incluye a Servicio doméstico y Trabajador(a) familiar.

Condición de empleo

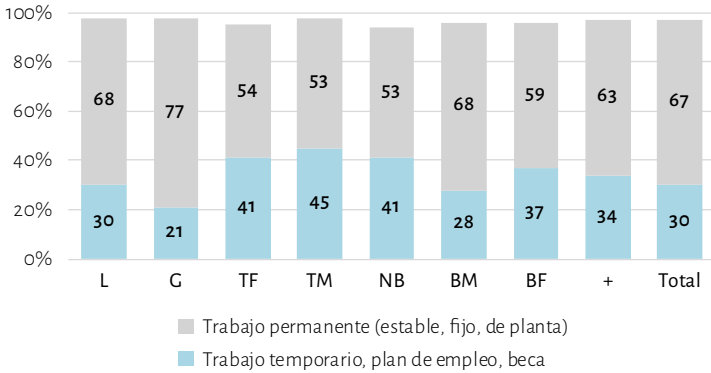
Entre quienes acceden al empleo asalariado persisten desigualdades en las condiciones contractuales. Las personas trans registran menor proporción de contratos permanentes o por tiempo indeterminado (sobre todo, masculinidades o varones trans, con un 45%) comparadas con otros grupos LGBTQ+, lo que refleja mayor precariedad e inestabilidad laboral (ver Figura 3). Gays y varones bi y pansexuales tienen los menores porcentajes de empleo no permanente, demostrando una ventaja de género para los varones cis.⁴

El reporte de recibir descuentos jubilatorios opera como indicador *proxy* de formalidad laboral, y aquí las brechas se vuelven más marcadas. Mientras que alrededor del 70% de personas LGB reporta descuentos jubilatorios –con valores más altos para gays y varones bi, y menos para lesbianas y mujeres bi–, entre personas trans y no binarias esta cifra desciende a menos del 57%, señalando que la mayor parte de sus inserciones laborales asalariadas ocurren por fuera del sistema de seguridad social

4 De referencia, el porcentaje de empleo permanente en 2023 alcanza al 81% en los varones y el 66% en las mujeres, asalariadas y trabajadores familiares sin remuneración fija (EPH total urbano, INDEC 2024b).

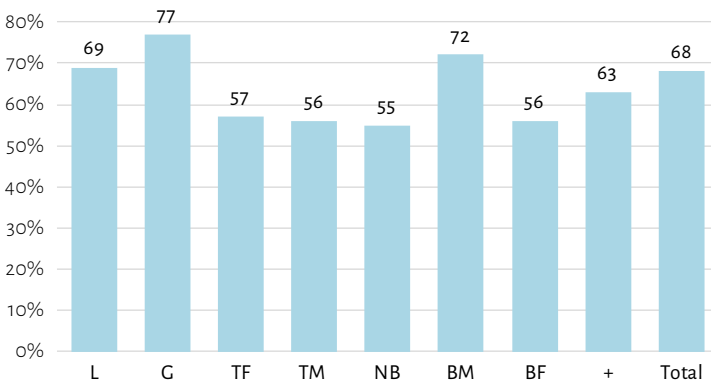
(ver Figura 4.a). Esta exclusión no solo afecta las condiciones presentes de empleo (y las posibilidades de acceder, por ejemplo, a un crédito), sino que hipoteca las condiciones de vida futuras tanto al limitar el acceso a jubilaciones y otros beneficios asociados así como a un recibo de sueldo.

FIGURA 3. Condición de empleo según identidad sexogenérica. Personas ocupadas asalariadas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad. Datos provisorios.

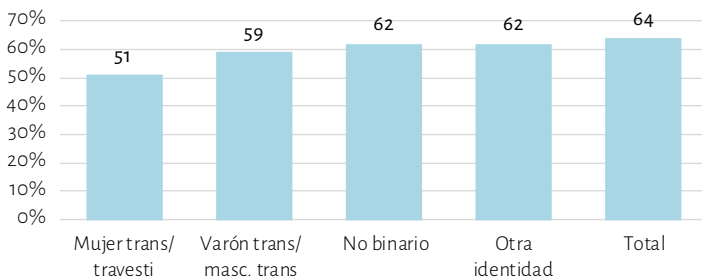
FIGURA 4a. Descuento jubilatorio según identidad sexogenérica. Personas ocupadas asalariadas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad. Datos provisorios.

Como puede observarse en la Figura 4.b, la comparación con los datos del Censo Nacional 2022 permite contextualizar estas desigualdades en el marco más amplio de la estructura ocupacional argentina y validar la tendencia identificada por el Censo Diversidad.

FIGURA 4.b. Descuento jubilatorio según identidad sexogenérica. Personas ocupadas asalariadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



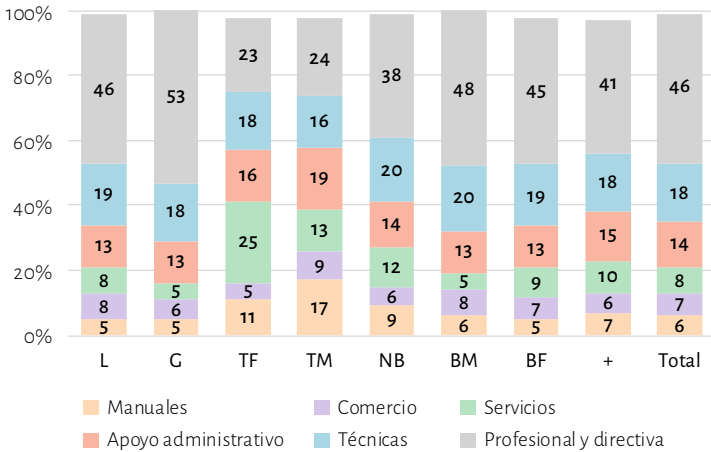
Fuente: elaboración propia en base al Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022). Nota: por Asalariados (as) se considera la suma de Empleada(o) u obrera(o) incluye a Servicio doméstico y Trabajador(a) familiar.

Tipo de ocupación

La distribución por tipo de ocupación en el Censo Diversidad revela procesos de segregación ocupacional por identidad sexogenérica, es decir, la distribución desigual y sistemática en ocupaciones y actividades económicas de acuerdo, en este caso, a la orientación sexual y la identidad de género (Tilcsik, Anteby & Knight 2015). Las mujeres o feminidades transvesti/trans se concentran en mayor medida en ocupaciones de servicios personales y comercio (30%), varones o masculinidades trans presentan el porcentaje más alto de trabajos manuales, mientras que la presencia de ambos grupos en ocupaciones profesionales y técnicas es sustancialmente menor (en torno al 40% agregado) que la registrada entre personas LGB cisgénero (por encima del 65%). Esta distribución podría reflejar tanto barreras educativas previas como discriminación en procesos de selección y permanencia en ocupaciones de mayor calificación (ver Figura 5).⁵

5 Las barreras educativas se vinculan tanto a experiencias propias de discriminación temprana en el sistema escolar como la expulsión de sus hogares como condicionante más general. El 14% de las transfeminidades y el 5% de las transmasculinidades no vivía en su hogar de origen a los 15 años (frente al 2% en el total de la encuesta), siendo los principales motivos la violencia por motivos de identidad de género y problemas familiares (abandono y otros tipos de violencia).

FIGURA 5. Tipo de ocupación según identidad sexogenérica. Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Rama de actividad

La distribución por rama de actividad económica del establecimiento de los ocupados refuerza la pauta encontrada de segregación ocupacional. Los varones trans presentan mayor inserción en establecimientos industriales y actividades de la construcción, mientras que las feminidades trans lo hacen en los servicios no profesionales y las personas no binarias y otras identidades en los servicios profesionales y sociales (ver Figura 6).⁶

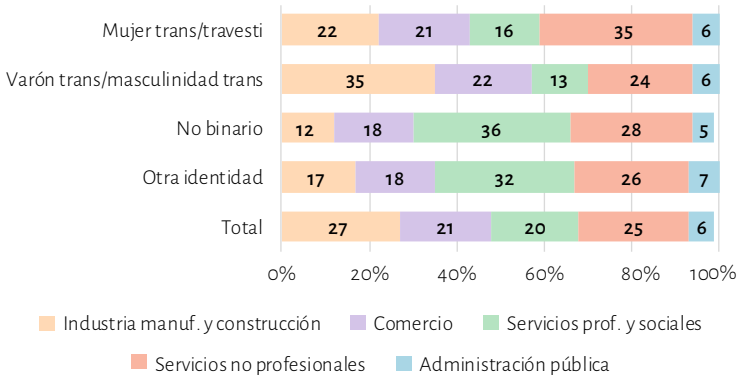
Trabajo sexual

El trabajo sexual es una realidad de las feminidades y mujeres travesti/trans: en un 22% de los casos, lo realizó a lo largo de la semana previa a responder el relevamiento nacional de condiciones de vida de la diversidad sexogenérica de Argentina; entre ellas, sólo poco más de 4 cada 10 indicó no haber ejercido alguna vez en su vida el trabajo sexual. Le siguen las personas no binarias, con un reporte del 6% de trabajo sexual la semana anterior a responder el cuestionario, siendo que casi el 30% realizó trabajo

6 La información de tasa de actividad relevada en el Censo Nacional 2022 presenta un porcentaje muy alto de no respuesta e información insuficiente, especialmente en la población no cis. Mientras que para la población general ambas cifras alcanzan al 23%, para mujeres trans/travesti representa el 33%, 45% para varones trans/masculinidad trans, 31% para personas no binarias y 42% para otras identidades.

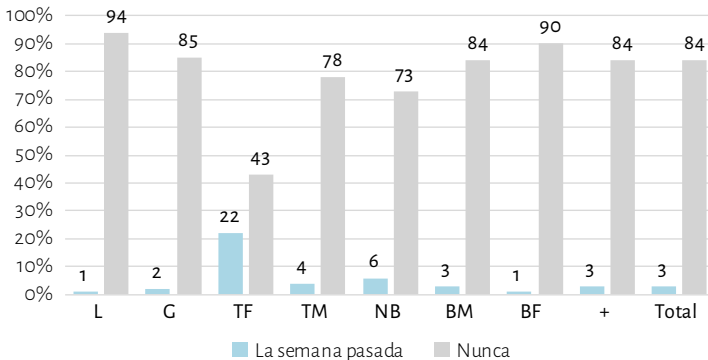
sexual alguna vez en su vida. La proporción es significativamente menor entre lesbianas y mujeres bisexuales (ver Figura 7). La ausencia de esta pregunta en el Censo Nacional 2022 y otras fuentes relevantes limita la posibilidad de comparación, pero subraya la importancia de fuentes de datos específicas como el Censo Diversidad para capturar dimensiones de la experiencia laboral LGBTIQ+ que permanecen ocultas en los relevamientos poblacionales generales.

FIGURA 6. Tipo de rama de actividad según identidad sexogenérica. Personas ocupadas de 20 a 59 años, Argentina 2022, Censo Nacional (%).



Fuente: elaboración propia. Censo Nacional de Población, Viviendas y Hogares (INDEC 2022).
 Nota: porcentajes calculados sin tener en cuenta la no respuesta y la información insuficiente.

FIGURA 7. Frecuencia de realización de trabajo sexual según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



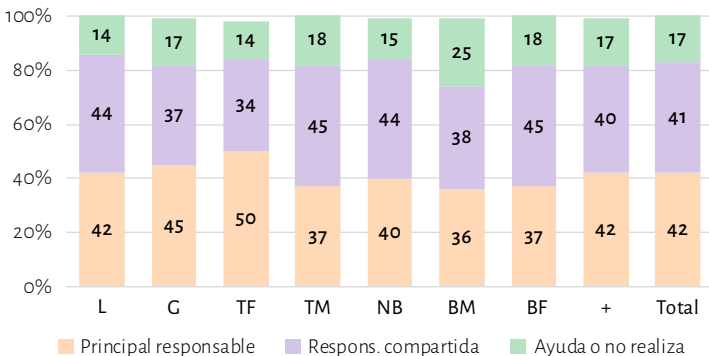
Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Trabajo doméstico no remunerado

La participación en trabajo doméstico no remunerado muestra patrones de género que trascienden la orientación sexual, pero se complejizan al incorporar la identidad de género. Las mujeres cisgénero (lesbianas y bisexuales) reportan mayores tasas de participación exclusiva o principal en tareas domésticas y de cuidado no remuneradas que los varones cisgénero (gays y bisexuales), reproduciendo divisiones sexuales del trabajo documentadas para población heterosexual. Sin embargo, las personas trans y no binarias presentan distribuciones distintivas: el 84% en ambos casos realizan de manera directa o compartida trabajo doméstico, siendo que la mitad de las mujeres travesti-trans son las principales responsables de dichas tareas en el hogar.

Esta dimensión, ausente en el Censo Nacional 2022, resulta fundamental para comprender cómo operan las desigualdades de género en la organización social del cuidado cuando se incorpora la perspectiva de la diversidad sexogenérica, evidenciando que el cisexismo intersecta con las divisiones sexuales del trabajo de maneras complejas y aún poco estudiadas. Para tener una referencia de la población general, datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 (ENUT, relevada por el INDEC) indican que, para personas de 20 a 59 años, el 90% de las mujeres participó en el trabajo doméstico no remunerado, porcentaje que baja al 65% en los varones.⁷

FIGURA 8. Modalidad de participación en el trabajo doméstico no remunerado según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

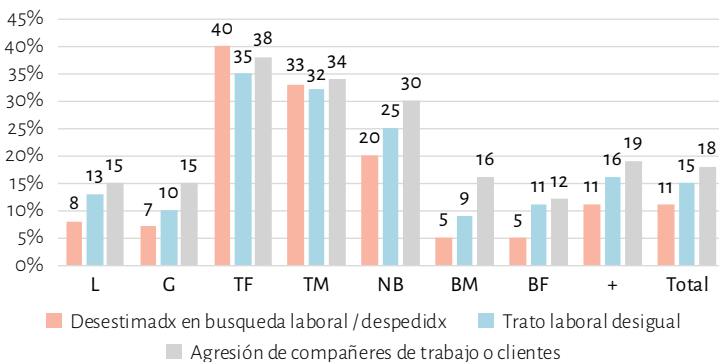
7 Datos de elaboración propia en base a microdatos. Si bien la ENUT preguntó por identidad de género con las opciones mujer trans/travesti, varón/trans, mujer, varón, otra, son muy pocos los casos: diez mujeres trans/travesti, nueve varón/trans y cinco otra identidad de género.

Situaciones de discriminación y agresión laboral

Por último, las condiciones ocupacionales hasta aquí relevadas dan cuenta de la pervivencia de estigmas y discriminación en el ámbito laboral, sobre todo afectando la inserción laboral de calidad entre personas trans y no binarias, así como estructurando segregaciones ocupacionales por orientación sexual e identidad de género. A continuación, se presentan las experiencias de discriminación y agresión laboral en los últimos doce meses (2023 a 2022), relevadas por el Censo Diversidad (ver Figura 9).

Las personas trans, sobre todo mujeres y feminidades travesti/trans, reportan los niveles más altos de discriminación laboral por motivos de identidad de género, seguidas por personas no binarias. Por ejemplo, frente a un total del 11% de Censo Diversidad, el 40% de transfeminidades, el 33% de transm masculinidades y 20% de las personas no binarias reportaron desestimación en la búsqueda laboral o despido. Entre las personas LGB cisgénero, las tasas de agresión por parte de compañeros de trabajo o clientes oscilan alrededor del 15%, señalando que los ambientes laborales argentinos continúan siendo hostiles para las diversidades sexogenéricas a pesar de los avances legales de las últimas décadas. Estos datos refuerzan la perspectiva del estrés minoritario: la anticipación y experiencia efectiva de discriminación condicionan tanto las trayectorias ocupacionales como la salud mental de las personas LGBTIQ+, convirtiendo al trabajo no solo en un espacio de subsistencia económica sino en un territorio de vulnerabilidad y violencia cotidiana.

FIGURA 9. Situaciones de discriminación y agresión con motivo de la identidad de género y/o orientación sexual en los últimos doce meses según identidad sexogenérica. Personas de 20 a 59 años, Argentina 2023, Censo Diversidad (%).



Fuente: elaboración propia en base al Censo Diversidad.

Reflexiones finales

El mundo del trabajo en Argentina, y a nivel internacional, está atravesado por las identificaciones sexogenéricas de las personas que estructuran las condiciones de inserción laboral y reproducción social contemporáneas. La convergencia entre los hallazgos del Censo Diversidad 2023 y el Censo Nacional 2022 valida la existencia de patrones estructurales de segregación ocupacional que trascienden sesgos muestrales. La complementariedad entre ambas fuentes subraya que mientras el Censo Nacional aporta representatividad y volumen de casos, carece de dimensiones fundamentales (orientación sexual, trabajo sexual, discriminación laboral, tipo de ocupación) para comprender integralmente las condiciones laborales LGBTIQ+. Esta articulación metodológica responde a las colectividades “bivalentes” que Fraser (2000b) reconoce en el mundo real, donde las luchas por reconocimiento y redistribución resultan inseparables y requieren información específica y sostenida.

De todas maneras, la exclusión laboral no afecta de manera homogénea a la población LGBTIQ+: el cissexismo (Radi 2020) se revela como un régimen de exclusión más intenso que el heterosexismo. Las personas trans y no binarias enfrentan barreras sustancialmente más severas que sus contrapartes LGB cisgénero: mientras las tasas de desempleo entre gays y lesbianas se aproximan a las de la población general, sólo la mitad de los varones trans se encontraba ocupado según el Censo 2022. Esta diferenciación contradice supuestos de neutralidad del mercado laboral y visibiliza cómo la violencia cissexista se traduce en restricciones materiales concretas que operan desde el acceso inicial al empleo hasta las condiciones de permanencia y cobertura de seguridad social.

Los patrones de segregación ocupacional reflejan respuestas que pueden interpretarse como parte del modelo de estrés minoritario (Meyer 2003). Sin embargo, estas estrategias tienen costos acumulativos: la sobrerrepresentación de personas trans y no binarias en trabajo por cuenta propia se vincula con la concentración en ocupaciones de menor calificación y, en las mujeres travesti/trans, con el trabajo sexual. Coherente con investigaciones previas (Berkins 2007; Cutuli 2022), la exclusión del trabajo asalariado formal (menor cobertura jubilatoria) no se compensa con estrategias exitosas de emprendimiento individual, sino con ciclos de precariedad que se repiten.

La intersección entre cissexismo y división sexual del trabajo revela complejidades adicionales. Por ejemplo, el 50% de mujeres travesti-trans

son las principales responsables de tareas domésticas no remuneradas. Las experiencias de discriminación laboral reportadas demuestran que los marcos normativos, si bien necesarios, resultan insuficientes para transformar culturas organizacionales. Incluso personas LGB cisgénero reportan tasas significativas de discriminación reciente, evidenciando que el trabajo constituye no solo un espacio de subsistencia económica sino también un territorio de vulnerabilidad cotidiana que condiciona las trayectorias ocupacionales y afecta a la salud mental.

El cúmulo de hallazgos reseñados y presentados desafían a las ciencias sociales del trabajo y a las políticas públicas a superar el heterosexismo y cissexismo que han organizado históricamente sus enfoques. La transformación del mundo del trabajo requiere políticas que excedan lo jurídico-formal y que aborden dimensiones culturales y organizacionales del estigma. Resulta imprescindible la producción sostenida de datos específicos que capturen realidades invisibilizadas, permitiendo monitorear desigualdades y evaluar políticas públicas. La deuda de las ciencias sociales del trabajo no se salda únicamente visibilizando desigualdades, sino transformando radicalmente los marcos conceptuales que naturalizan la experiencia cisgénero y heterosexual como universal.

Referencias bibliográficas

- Álvarez Broz, M. (2017). Las paradojas de la (in)visibilidad. Trayectorias de vida de las personas transmasculinas en la Argentina contemporánea. *Horizontes Antropológicos*. Recuperado de: <https://n9.cl/5bq9ih>
- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. S. & Sansone, D. (2021). LGBTQ Economics. *Journal of Economic Perspectives*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1257/jep.35.2.141>
- Badgett, M. V. L., Carpenter, C. S., Lee, M. J. & Sansone, D. (2024). A Review of the Economics of Sexual Orientation and Gender Identity. *Journal of Economic Literature*, 62 (3), 948-994.
- Berkins, L. & Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Buenos Aires: Editorial Madres de Plaza de Mayo.
- Berkins, L. (2007). Travestis: una identidad política. *Emisférica*, 4.2. Recuperado de: <https://n9.cl/bgj4r>
- Butler, J. (2000). El marxismo y lo meramente cultural. *New Left Review*, (2), 109-121.
- Cavalo, L., Maroni, A., Riveiro, M. & Safranoff, A. (2023). Una revisión bibliográfica de las diversidades sexo-genéricas argentinas en los estudios empíricos recientes sobre trabajo, estructura social y condiciones de vida. Ponencia presentada en el 16 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Ciudad de Buenos Aires.

- Cancela, D., Stutterheim, S. E. & Uitdewilligen, S. (2025). The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model. *Journal of Homosexuality*, 72 (1), 60-88. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2304053>
- Crompton, R. & Mann, M. (eds.). (1986). *Gender and Stratification*. Polity Press.
- Cutuli, M. S. (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades. *Revista de antropología social*, 31 (1), 59-69.
- Drydakis, N. (2024). The economics of being LGBT. A review. En Gedro, J. A. & Rocco, T. S. (eds.) *The Routledge Handbook of LGBTQ Identity in Organizations and Society*. Routledge.
- Drydakis, N. & Zimmermann, K. F. (2020). Sexual Orientation, Gender Identity and Labour Market Outcomes: New Patterns and Insights, *GLO Discussion Paper*, No. 627, Global Labor Organization (GLO), Essen.
- Faur, E. & Tizziani, A. (2017). Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, E. (comp.), *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimientos*, 75-99. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Fernández Romero, F. & Lathera, P. (2025). Cupo laboral travesti trans en el sector público nacional argentino. Análisis y discusiones desde la economía política trans a partir de un estudio sobre su implementación de 2020 a 2022. *Estudios del Trabajo*, 69, 1-31.
- Finnigan, R. (2020). Rainbow-Collar Jobs? Occupational Segregation by Sexual Orientation in the United States. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/2378023120954795>
- Fraser, N. (2000a). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era «postsocialista». *New Left Review*, (0), 126-155.
- Fraser, N. (2000b). Heterosexismo, falta de reconocimiento y capitalismo. Una respuesta a Judith Butler. *New Left Review*, (2), 123-134.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (diciembre de 2023). Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022 Resultados definitivos. Identidad de género. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (octubre de 2024a). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas de la Argentina. Base de datos REDATAM - Introducción*. INDEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (febrero de 2024b). *Encuesta Permanente de Hogares (EPH) Total Urbano. Diseño de registro y estructura para las bases usuarias Hogares y Personas [microdatos]*.
- Leppel, K. (2021). Transgender men and women in 2015: Employed, unemployed, or not in the labor force. *Journal of Homosexuality*, 68 (2), 203-229. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1648081>
- Maji, S., Yadav, N. & Gupta, P. (2024). LGBTQ+ in workplace: A systematic review and reconsideration. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2022-0049>
- Manzelli, H., Pecheny, M. & Bruno, M. (2014). *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio*. OIT.

- Manzelli, H., Marentes, M. Matus, A., Navallo, L. Rabbia, H., Riveiro, M. & Silva Fernández, A. (2024). *Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina*. Buenos Aires: Centro de Estudios de Población.
- Marentes, M. (2024a). Mostrando la hilacha: evidencias del heterocentrismo en el ambiente de trabajo en las experiencias laborales de varones gays argentinos. *Trabajo y sociedad*, 25 (43), 189-205.
- Marentes, M. (2024b). Los putos también trabajan. Perfiles ocupacionales de varones gays del Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina. *Sociedad y Desigualdades*, 1 (1), 77-98.
- Meccia, E.; Metlika., U. & Raffo, M. L (2003). Trabajos al margen del Trabajo. Trayectorias de vulnerabilidad de travestis y mujeres prostitutas en un Partido del Sur del Gran Buenos Aires. *Laboratorio*, 5 (13), 18-22.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2017). Revolución de las Mariposas. A 10 años de La Gesta del Nombre Propio. Recuperado de: <https://n9.cl/2aqcy>
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2023). *Con Nombre Propio. A diez años de la Ley de Identidad de Género*. Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Nieva Moreno, G. & Arévalo, C. (2025). Desigualdades estructurales: una mirada cuantitativa sobre el acceso al trabajo de la población trans argentina. *Laboratorio*, 35 (1), 6-33.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina*. Ginebra: OIT.
- Ortega, J. & M. Marentes. (2019). 'Era un mambo mío': gestión de la información personal y heterosexismo internalizado en enfermeros y enfermeras gays y lesbianas. *Astrolabio*, (23), 106-33.
- Ortega, J. (2020). Percepciones del estigma anticipado en trabajadores/as gays y lesbianas del sector salud (Argentina). *Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe*, 17 (1), e42308.
- Pichardo Galán, J. I. (coord.), Alonso, M., Puche, L., & Muñoz, O. (2019). *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad; Gobierno de España.
- Pichler, S., Ruggs, E. & Trau, R. (2017). Worker outcomes of LGBT-supportive policies: A cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36 (1), 17-32.
- Rabbia, H. H., Zucco, N., Riveiro, M. & Manzelli, H. (2024). Antecedentes y desafíos en la medición de Orientación Sexual e Identidad de Género en Argentina, América Latina y el Caribe. *Población & Sociedad*. Recuperado de: <https://n9.cl/24mew>

- Riveiro, M. (2018). La desigualdad social en la diversidad sexual. Aproximaciones a partir del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas, Argentina 2010. X *Jornadas de Sociología de la UNLP*, Ensenada. Recuperado de: <https://n9.cl/nd7xh>
- Rossi, C. (2022). Redes sociales transfeministas y trayectorias de movilidad social ascendente: Narrativas biográficas de mujeres trans* y cis de origen de clase popular residentes en el AMBA. *Trabajo y Sociedad*, 23 (38), 601-623.
- Sandhu, G. (2021). The future of work for LGBTI people. En Kuptsch, C. & Charest, E. (eds.), *The future of diversity*, 121-133. Ginebra: OIT.
- Silva Fernández, A. & Matus, A. (2024). Lo que no se ve. Experiencias de relevamiento poblacional de la diversidad sexo–genérica e identitaria en Argentina. *SaberEs*, 16 (2), 167-194.
- Salway, T. J., Morgan, J., Ferlatte, O., Hawkins, B., Lachowsky, N. J. & Gilbert, M. (2019). A Systematic Review of Characteristics of Nonprobability Community Venue Samples of Sexual Minority Individuals and Associated Methods for Assessing Selection Bias. *LGBT Health*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1089/lgbt.2018.0241>
- Tilcsik, A., Anteby, M. & Knight, C. R. (2015). Concealable stigma and occupational segregation: Toward a theory of gay and lesbian occupations. *Administrative Science Quarterly*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0001839215576401>