



EIDAES
UNSAM

Trabajo LGBTIQ+ a partir de voces expertas: Problemáticas, desafíos, horizontes

Informe final del Grupo de Entrevistas del “Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina”

Editan: Maximiliano Marentes, Laura Navallo y Mariana Álvarez Broz

Escriben: Pascual Scarpino, Nicolás Zucco, Franco Barboza Pirán, Ariadna Jara Aguirre, Elena Espíndola, Solange Godoy, Sofía Ríos, Josefina Salvatierra, Mariana Álvarez Broz, Leandro Prieto, Sebastián Settanni, Maximiliano Marentes, Laura Navallo y Daniela Brollo.

Diciembre de 2024

Documento N°7/2024
Secretaría de Investigación
Escuela Interdisciplinaria de
Altos Estudios Sociales
EIDAES | UNSAM
ISSN 18518788

Si querés participar en la serie de Documentos de Investigación del EIDAES | UNSAM [ingresá acá](#).

Consultas: investigacioneidaes@unsam.edu.ar

Introducción

Las condiciones de vida de las personas se relacionan de manera directa con sus inserciones laborales, actividades económicas y otras fuentes de ingresos. En el marco de este estudio de carácter exploratorio, se buscó conocer cuáles son las problemáticas que afronta la población LGBTIQ+ en el mercado de trabajo —tanto formal como informal—, sus principales desafíos y qué acciones han contribuido a contrarrestar los obstáculos, entre otras cuestiones. El trabajo forma parte de un proyecto de investigación mayor, el “Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica en la Argentina” dirigido por el Dr. Hernán Manzelli. El proyecto fue financiado por la Agencia I+D+i en conjunto con el ex-Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, bajo la convocatoria PICTO-Género. Para alcanzar los diferentes objetivos que el proyecto se proponía, se establecieron diferentes grupos de trabajo¹.

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

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

Selección de los ámbitos:

- *De la función pública:* la consolidación de las cuestiones de género y diversidades como parte de la agenda política se tradujo en la institucionalización de áreas específicas en materia LGBTIQ+ en diferentes niveles del Estado. Resultó de interés

¹ Para mayor información sobre el proyecto, dirigirse a <http://censodiversidad.ar>

identificar las políticas públicas que se están desarrollando, sus potencialidades y limitaciones, entre otras cuestiones.

- *Activista*: las organizaciones LGBTIQ+ son clave en la construcción de agendas políticas que afectan a su población. De allí que resulte fundamental conocer de qué manera las problemáticas en torno al trabajo forman parte de dichas demandas.
- *Sindical*: en Argentina existe una amplia estructura sindical que contribuye a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras. Resultó de interés conocer qué acciones orientadas a la población LGBTIQ+ se están llevando a cabo desde estos espacios.
- *Empresarial*: gran parte del mercado laboral se desarrolla en empresas públicas y privadas de diferentes tamaños. Incorporar la perspectiva de quienes forman parte de dichas organizaciones permite comprender las oportunidades y obstáculos a la hora de incorporar e integrar a la población LGBTIQ+ en las empresas.
- *Cooperativo*: existen otras formas de organización del trabajo por fuera de las empresas y las relaciones contractuales formales. Los espacios cooperativos son de especial interés por ser un modo de organización bastante frecuente en la población LGBTIQ+. Para ello se buscó indagar en espacios cooperativos, varios de ellos ligados a la actividad artística, sobre los problemas en torno al trabajo y las potenciales alternativas para contrarrestarlos.

Característica de las personas entrevistadas

Desde mayo a octubre de 2023 se realizaron 54 entrevistas en profundidad, con un mínimo de 10 casos por cada uno de los ámbitos. En algunas entrevistas participaron más de una persona: en total fueron entrevistadas 58 personas. Con el fin de garantizar el carácter federal del proyecto, se entrevistaron personas que residen en diferentes provincias y, a su vez, muchas de ellas fueron en localidades que no son las capitales. Por ese motivo, se hicieron entrevistas presenciales y virtuales. A partir de canales de reclutamiento informal, y en base a los contactos de quienes integran el proyecto de investigación, se contactó a las personas a entrevistar.

De las entrevistas realizadas, 22,2% (12) fueron a referentes del activismo. La misma cantidad de entrevistas se realizó para el caso del ámbito sindical. Los restantes ámbitos —de la función pública, empresarial y cooperativo— incluyen diez entrevistas.

De las 58 personas que participaron en las 54 entrevistas, 45 de ellas forman parte de la población LGBTIQ+. Entre ellas, 16 se identificaban como gays, maricas o putos, 3 como lesbianas, 2 mujeres bisexuales y 1 varón bisexual, 11 feminidades trans, travestis o mujeres tras, 6 varones trans o transmasculinidades y 4 como no binaries. En el ámbito

empresarial y sindical hubo muchas personas entrevistadas, casi todas mujeres cis-heterosexuales, que se interesan por las cuestiones de diversidades por su posición en áreas vinculadas a temáticas de género o por su militancia feminista.

Se entrevistaron personas que residen en diferentes regiones del país. La mayoría (40%) reside en el Área Metropolitana de Buenos Aires, en especial entre aquellas personas referentes de los mundos empresarial y sindical, debido a que en esta región se encuentran sedes centrales de tales organizaciones. De la región Centro participaron 11 entrevistades; 8 de la región NOA, 6 de Patagonia, 3 de Cuyo y 2 de la región NEA.

Realización de las entrevistas y análisis

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

Los subgrupos fueron los encargados de llevar a cabo las entrevistas² y su ulterior análisis. Para ello, diseñamos una guía de códigos que permitiera que cada subgrupo obtuviera información comparable al mismo tiempo que pudiera analizar las especificidades correspondientes. El análisis fue llevado a cabo utilizando el software Atlas.Ti. Como resultado de ello, cada subgrupo redactó un informe de resultados que compone cada uno de los capítulos de este informe.

Estructura del informe

En los siguientes capítulos se encuentran los principales hallazgos de este estudio. En tanto que la dimensión laboral de la población LGBTIQ+ ha sido menos estudiada de manera sistemática³, consideramos apropiado que este informe adquiera un carácter descriptivo. Se trata de un texto que busca sistematizar los principales problemas que afecta a la población LGBTIQ+ en el mundo del trabajo, recuperando la perspectiva de actores relevantes y que, desde su posición de expertes, ofrecen un panorama global sobre el fenómeno. Consideramos a la descripción como una herramienta fundamental para la generación de

² En algunas ocasiones, otros integrantes del proyecto de investigación participaron de la realización de algunas entrevistas.

³ Para una revisión de los antecedentes locales sobre trabajo y diversidad sexogenérica, véase Marentes (2024). “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. [Link](#).

conocimiento. Es un movimiento necesario para luego pasar a la instancia de conceptualización y profundización de resultados.

El espíritu de este informe, entonces, vela por describir el fenómeno estudiado. Al hacerlo, busca generar conocimiento desde un enfoque novedoso: la mirada de les expertes que viven en diferentes regiones del país. Trabajar de manera colectiva resulta clave para alcanzar la mayor cobertura geográfica posible.

Cada una de las partes que componen este informe indagan sobre cuáles son los problemas que enfrenta la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral; qué desafíos se enfrentan, cuáles fueron las estrategias que se encontraron para contrarrestar dichos problemas y cómo es la expectativa a futuro. Cada apartado está destinado a cada ámbito interrogado para esta investigación. Los capítulos se estructuran de manera similar alrededor de dichos ejes de análisis. El objetivo general de este informe es completar una panorámica sobre el fenómeno abordado contemplando los diferentes actores sociales involucrados.

Work B**ch. Población LGBTIQ+ y mundos del trabajo desde la perspectiva de funcionaries de la administración pública

Pascual Scarpino, Nicolás Zucco y Franco Barboza Pirán

Introducción

Con el objetivo de conocer la mirada de funcionaries de la Administración Pública sobre el mundo del trabajo y las condiciones de vida de la población LGBTIQ+ LGBTIQ+, se realizaron 10 entrevistas en profundidad a referentes de diversos puntos geográficos de Argentina.

Metodológicamente, construimos una matriz de análisis que recoge dimensiones generales para el estudio, las cuales, a su vez, han sido desglosadas de manera tal que permitieran poner de relieve los aspectos particulares de cada una de ellas. En este sentido, las diez entrevistas han sido analizadas a partir de claves de lectura sobre: 1) los *aspectos socio-demográficos*; 2) la presencia o ausencia de personas LGBTIQ+ –en calidad de trabajadores– en los ámbitos laborales en los cuales se desempeñan les funcionaries entrevistades; 3) las problemáticas que, según les actores entrevistades, enfrenta la población LGBTIQ+ en el trabajo; 4) la construcción de relaciones de fuerza (negociación y alianza, oposición, cooperación, entre otras) que se construyen desde los espacios institucionales; y 5) los elementos que se constituyen como horizontes esperanzadores en tanto buenas prácticas, potencialidades y líneas programáticas que les entrevistades significan como posibles y necesarias de cara a la construcción de mejores condiciones en el mundo laboral para, con y de la población en cuestión.

¿Quiénes son?! Consideraciones metodológicas de la muestra y aspectos socio-demográficos de les entrevistades

En la búsqueda de diversificar geográficamente la muestra para sostener el carácter federal del estudio, se entrevistaron a tres referentes de la región del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), dos de Cuyo, dos del Noroeste Argentino (NOA), dos de la Región Centro y uno de la Patagonia. La mitad de las entrevistas se realizaron presencialmente y el resto por medios virtuales.

Cinco entrevistades se identificaron como varones cis gay, marica o puto, dos fueron mujeres trans, dos mujeres cisgénero heterosexuales y una persona no binaria.

En lo referido a la formación educativa, 8 de les 10 entrevistades cuenta con estudios superiores completos, y tres personas de ese grupo tienen, además, estudios de posgrado completos. Las otras dos personas que completan la muestra tienen estudios universitarios

incompletos. Respecto a la participación en el activismo de las personas entrevistadas, tres de ellas no forman parte de ningún colectivo, cuatro militan en partidos políticos, una de ellas además participa activamente de una iglesia evangélica, y tres pertenecen a colectivos orientados a la lucha por los derechos de las diversidades y disidencias sexogenéricas.

Entre los puestos que ocupan en el marco de la administración pública, la mitad de las personas entrevistadas trabajan en oficinas provinciales que abordan problemáticas relacionadas con diversidades o disidencias sexogenéricas, como áreas de diversidad, observatorios y/o secretarías de derechos humanos. Otras tres trabajan en oficinas de la misma índole en organismos nacionales o municipales. Uno de los entrevistados dirige un organismo provincial que mantiene vínculos con organizaciones civiles de diversidad sexual, pero que no tiene como actividad principal el desarrollo de políticas sobre disidencias sexogenéricas. Asimismo, otro de los entrevistados no forma parte de la administración pública argentina, pero por medio de su trabajo en un organismo internacional se vincula con organismos públicos argentinos (nacionales, provinciales y municipales) y aborda problemáticas referidas a las disidencias sexogenéricas.

Cuando se indagó respecto de la manera en que lograron ingresar a sus trabajos, algunas entrevistadas pusieron en un lugar relevante su militancia en Derechos Humanos, diversidad y/o feminista –según el caso–. Dicha militancia no sólo operó como el puente que les permitió entrar a la actividad pública, sino que también, en tanto recorrido que implicó ciertos aprendizajes por fuera de las instancias de educación formal, les dio la posibilidad de postular a ciertos espacios laborales.

¿Y cómo llegaste al programa, al ministerio? [entrevistador]

Por lo mismo, justamente nos convocan a todas las organizaciones que estábamos en territorio y me convocaron a mí. Por eso te digo, no por mi profesión, sino por mi nivel de militancia (*Mujer hetero cis, Patagonia*).

En algunos casos, la pertenencia a determinados espacios políticos se vuelve un requisito para formar parte de ciertos puestos laborales.

Al [lugar de trabajo] iban a ingresar una tanda de contratos de personas de la diversidad, se empieza, a través de algunos referentes en particular [...], a buscar generar ahí como un rizoma de búsqueda de personas más o menos con esos requerimientos, [...] personas relacionadas o que hayan trabajado cuestiones de género, diversidad, que tengan más o menos alguna perspectiva sobre el tema, que sean profesionales o estén por serlo, que tengamos, bueno, por supuesto, una afinidad ideológica... Porque también eso sería un problema y esto hay que decirlo, son así las cosas, porque no es lo mismo. La política te dirime quién piensa de una manera y de otra, podés tener las miles de banderas colgadas, pero si tus referentes nacionales te votan en contra una ley de matrimonio igualitario... Bueno, dejate de joder, ya está, sabemos que vamos a discutir. Entonces medio que esos fueron los requisitos" (*Gay, Cuyo*).

En otros casos, el ingreso a los espacios de trabajo se dio por medio de concursos públicos orientados específicamente a la formación académica.

Se abrió el puesto y yo apliqué. Ingresé digamos.. [...] El proceso de incorporación o de acceso al sistema de [lugar de trabajo] es muy transparente, donde aplicás a los puestos y bueno, tiene todo un proceso de selección que se va dando hasta que, bueno, se ingresa al sistema. Yo ingresé de esa manera. (Gay, AMBA).

¿Existimos, resistimos, insistimos? Presencias y ausencias de personas LGBTIQ+ en los ámbitos laborales indagados

La participación de la población LGBTIQ+ en los organismos públicos en Argentina puede verse en los lugares de trabajo de les entrevistades, particularmente porque en la mayoría de estas instituciones (ya sea institutos, direcciones, secretarías, áreas, entre otras) se trabaja con asuntos propios de este sector social. Si bien algunas de las personas entrevistadas se reconocen como las únicas personas diversas en sus oficinas, otras perciben que en sus espacios laborales la diversidad aparece como la norma.

En [mi lugar de trabajo] hay muchas personas de la población LGTBIQ+... En el equipo, en este momento, tenemos solamente dos personas [emm] Y otra persona no... En realidad, ahora somos cuatro, somos cuatro en el equipo... Hay un cambio en último momento que me estaba acordando. Pero somos cuatro en total y... Dos personas pertenecen a la población diversa y después... Tres, en realidad, conmigo, y después otra compañera es una mujer cis heterosexual. Pero después en el [nombre lugar de trabajo] sí, obviamente cumplimos con cupo, por encima de lo que el cupo... (Mujer trans, AMBA).

La manera en que ocurren estos ingresos a la administración pública responde, en ocasiones, a la apertura por parte de mujeres hetero cis que ocupan espacios de decisión y tienen la voluntad de diversificar sus equipos de trabajo

Para eso, para poder completar el equipo, todo lo que hay que hacer, imaginate, son informes, son un montón de cosas que hay que hacer. Entonces, yo contraté una psicóloga y un psicólogo más, una trabajadora social y una abogada. Y bueno, menos la trabajadora social, el resto es de la comunidad, personas que yo contraté, yo intenté combinar que sean de la comunidad y que, específicamente, tuvieran esta disciplina, esta profesión (Mujer hetero cis, Centro).

Esta apertura también puede deberse a cierta toma de conciencia respecto de que no se pueden traducir o comprender fácilmente las experiencias de las personas con las que deben trabajar.

¿Y a vos te parece que eso sería algo necesario o deseable la incorporación de personas del colectivo? [entrevistador]

Siempre, enriquece mucho la mirada. De hecho, nos ha pasado más de una vez, de estar hablando con una persona del colectivo, por ejemplo, si es una mujer trans y que te diga 'vos no sabés lo que yo tuve que pasar' y es verdad, no te podés poner en el mismo lugar." (Mujer hetero cis, Centro).

En algunos espacios, la incorporación de personas de la diversidad sexual que viven abiertamente su sexualidad aparece como un fenómeno reciente, incluso en los organismos que pueden catalogarse como "más abiertos". Al mismo tiempo, la contratación de personas travestis y trans en esos lugares sigue siendo parte de los desafíos, algo que es tematizado

de maneras contradictorias cuando se consulta por la incorporación de gays y lesbianas: al tiempo que se refiere que no son visibles y se infiere que no están, luego se indica que experimentan menos problemas de inclusión laboral y que tienen una mayor presencia en estas organizaciones.

Fuera del closet, que yo conozca, del Ministerio ¿no? No te hablo de otro Ministerio porque no conozco, pero en el Ministerio este yo cuando entré no conocía a ningún chico gay, a ninguna chica lesbiana, menos a una persona travesti/trans. [...] Creo que en personas gays, lesbianas, tenemos más acceso, tenemos presencia, somos varias en la Secretaría, en su dirección específicamente, somos varias, pero no tenemos, por ejemplo, ninguna persona travesti/trans, no binarie porque no se dio la oportunidad. No se han generado las incorporaciones necesarias y algo que nos tensiona constantemente, constantemente lo hemos pensado (*Marica, Centro*).

La mayoría de les entrevistades no relatan situaciones hostiles para las personas LGBTIQ+ en sus espacios laborales. Esto puede deberse, en parte, a que las instituciones en que trabajan efectivamente orientan su acción a la población de la diversidad sexual.

La verdad no encuentro, no he visto y no he vivido situaciones donde debiera decir, 'hay algo que se debiera mejorar', en el sentido que no lo encuentro un espacio hostil. Para nada, todo lo contrario (*Gay, AMBA*).

Por su parte, otras entrevistades indican que existen problemas en el ámbito laboral, pero no necesariamente debido a cuestiones vinculadas a lo LGBTIQ+:

Ha habido algunas resistencias por supuesto, yo creo que tenía que ver más con una cuestión generacional, no tanto con cuestiones relacionadas a identidad de género u orientación sexual. Me parece que tiene que ver una [cuestión] generacional porque el equipo es menos 30 todos y acá hay gente que trabaja hace más de 30 años, entonces de repente que te entre un grupo de pibes a revolucionarte todo, llenarte todo de banderas y cosas así, que te mueven las cosas de espacio, cambiaron las oficinas... como que te movieron todo y de repente es como "Bueno no toquen la computadora" y pasaba, ¿viste?" (*Gay, Cuyo*).

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

Como podemos observar en los fragmentos anteriores, los conflictos que aparecen en el ámbito laboral son caracterizados como *generacionales* o *vinculados al trato*, pero no percibidos como discriminación por identidad de género u orientación sexual. Esta situación permite habilitar la pregunta por los grados de transformación efectiva de las realidades LGBTIQ+ en el trabajo:

- a) o ya no existen problemáticas específicas en el mundo laboral por ser LGBTIQ+;
- b) o, existen grados de invisibilización tales que no permiten identificar su existencia.

Si el caso es el primero, deberíamos resaltar la eficacia de las transformaciones jurídicas, sociales y culturales que lo han hecho posible. Por lo tanto, abordar los problemas que enfrenta la población con el trabajo sería cuestión de ajustar, consolidar y mejorar las políticas públicas ya existentes.

Si, en cambio, el diagnóstico del cual partimos reconoce que las problemáticas en el mundo laboral del colectivo existen y se reproducen, pero *cuesta verlas*, lo que operaría es una lógica de estandarización, neutralización y/o normalización de las especificidades LGBTIQ+ en el espacio laboral. De ser así, lejos de estar en un camino de transformación de las desigualdades en razón de orientación sexual, expresión y/o identidad de género, nos encontramos frente a un escenario donde tales problemáticas están siendo invisibilizadas.

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

Entre las tareas realizadas por las personas entrevistadas en particular y por sus oficinas de trabajo en general, encontramos que un punto importante es la asistencia a diferentes sectores de la población de la diversidad sexo genérica en el territorio como parte del reconocimiento de derechos a personas en situación de vulnerabilidad. A esto se suma las tareas relacionadas con las capacitaciones a funcionarios públicos de otras áreas que incluye la implementación de la Ley 27499, también conocida como Ley Micaela.

Trabajar en la prevención y en el fortalecimiento de los derechos. Cuando hablamos de fortalecimiento de los derechos es desde la asistencia, ¿no es cierto? En determinados tipos de dispositivos como subsidios o ayudas económicas y demás, tanto para grupos o personas individuales, que tengan que ver con la temática, con los fines de la Subsecretaría. Como también todo lo que tenga que ver con las capacitaciones integrales que damos la Subsecretaría a todo el Estado, entre ellos, la Ley Micaela (*Mujer trans, NOA*).

Después también estoy a cargo de un equipo de formación que integran un programa [...] de formación de promotores y promotoras de políticas de diversidad sexual, es un equipo de 5 personas. El de la línea son tres personas, el de [nombre de la organización] son cinco que, básicamente, van a diferentes puntos de la provincia a generar encuentros de formación, de capacitación y después hacen la vinculación entre esos promotores y el acceso a diferentes políticas y diferentes programas (*Puto/Marica, AMBA*).

Podríamos anticipar que la participación de las personas entrevistadas en este tipo de capacitaciones no sólo se encuentra relacionada con la profesión que puedan tener, sino con la particularidad que les imprime a esas capacitaciones las experiencias, experticia e incluso la militancia en luchas afines a los contenidos que la ley impulsa como necesarios para las formaciones a la administración pública de diversos niveles.

Otra de las tareas relevantes dentro del grupo de entrevistades implica recibir denuncias y dar respuestas a situaciones de discriminación en diversos ámbitos, o consultas sobre las formas de acceder a derechos para personas de la diversidad sexual.

En cuanto a la población de lesbianas y varones trans y las dificultades en lo médico se hizo esta campaña en conjunto con el Ministerio de Salud para la atención diferencial, fueron varias semanas en las cuales había centros específicos donde las personas podían acudir y ya se había hablado con esos profesionales de la salud para que no violenten a las personas lesbianas o varones trans en la consulta. Era uno de los motivos por los cuales no accedían a la consulta (*No binarie, NOA*).

En ocasiones, las tareas desempeñadas no implican la intervención directa en el territorio, sino el monitoreo de las políticas públicas o el desempeño de empresas y organizaciones civiles en cuanto a la inclusión en sus espacios de trabajo.

Y principalmente lo que hago es asistir al área, ¿no? Para la concreción de la transversalización del enfoque de género, hacia adentro de la oficina. Y en el trabajo justamente con lo que se llaman contrapartes o... Sí, con las contrapartes que serían... En este caso puede ser la sociedad civil, el sector privado, principalmente el sector público. Principalmente es eso, asistir al área para lograr la transversalización e incorporación del enfoque de género y diversidad sexual, es nuestro trabajo cotidiano (*Gay, AMBA*).

Sobre las funciones desempeñadas por la población LGBTIQ+ en estos espacios de trabajo, es posible identificar que, dentro de la administración pública, las posiciones que asumen como parte de estas organizaciones son diversas, aunque en general se desempeñan en áreas vinculadas a la promoción de derechos y/o de género y diversidad sexual. En algunos casos, las apreciaciones de les entrevistades relacionan a estas tareas con funciones que cualquier persona podría hacer “indistintamente de su orientación sexual o identidad de género”, por lo que asumen que probablemente desconozcan la orientación sexual de sus compañeres, dado que es algo que no modifica, desde su concepción, el desempeño laboral.

Igual no te voy a mentir, no sé la orientación sexual. No sé si, por ejemplo, si hay personas bisexuales. Sí conoces más [ehh] Por cuestiones que te dicen que están en pareja o lo que sea.

Que vos conozcas... [entrevistador]

Claro sí, puedo llegar a conocer más... pero gays, lesbianas. Están... Depende... Están en partes en lo que tiene que ver con el área de desarrollo de programas, lo que tiene que ver con asistencia y el desarrollo de programas. Sí. Están en la parte programática. (*Gay, AMBA*)

En otros casos existe una valoración de los aportes específicos que la pertenencia a la población LGBTIQ+ puede hacer a las tareas cotidianas en el ámbito laboral y cómo esto puede repercutir en discusiones de alcance nacional, como la sanción de una ley. Además, aparece una apreciación de los espacios que ocupan dentro de la administración pública, en lugares que anteriormente estaban dominados principalmente por personas hetero-cis.

En realidad, básicamente, el expertise y, digamos, la base del organismo tiene que ver con la discriminación. [...] El área es Género y también es Diversidad Sexo Genérica. Entonces, todo lo que tiene que ver con mujeres y diversidad, lo trabajamos en el equipo. También, en el recorrido hemos tenido alguna incidencia y alguna presencia fuerte en el marco normativo de nuestro país [digamos] Porque históricamente hemos apoyado, avalado, formado parte de los equipos de redacción de las diferentes leyes de nuestro país, históricas. Leyes que han transformado la vida de un sector de la población, que han sido históricamente vulnerabilizados en sus derechos (*Mujer trans, AMBA*).

En otras entrevistas, la participación de las personas de la diversidad sexual aparece desde afuera de la función pública, como una asesoría externa que organizaciones civiles prestan a quienes desempeñan cargos públicos con el fin de aportar una impronta particular a las políticas o capacitar a grupos de funcionaries.

Me puse a escribir, escribir y escribir, y escribí un proyecto institucional, un proyecto institucional que, si bien yo lo escribí, lo diseñé y demás en bastante soledad, yo me junté con las organizaciones, o sea, parte de eso yo siento que son las organizaciones que estuvieron ahí, porque sin esa información yo nunca hubiese podido escribir eso, y también con mis compañeras porque por ahí les leía a mis compañeras y les decía "Fíjense, ¿quieren cambiar algo? ¿Quieren poner algo? ¿Qué creen ustedes que debería poner acá?" (*Mujer cis heterosexual, Centro*).

La mayoría de les entrevistades trabaja en oficinas que abordan asuntos propios de la población LGBTIQ+ y asumen que en estos espacios la presencia de lesbianas y gays es más común que la de personas travesti-trans. Generalmente, las tareas que desempeñan en esos lugares también están relacionadas con la diversidad sexo genérica, como recibir denuncias o brindar respuestas ante situaciones de discriminación, ofrecer capacitaciones en el marco de la Ley Micaela o el monitoreo de políticas públicas específicas. Si bien en las respuestas no identifican conflictos laborales atribuidos a la orientación sexual o identidad de género, lo que podría indicar ciertos avances en las realidades laborales LGBTIQ+, también podría sugerir la invisibilización de situaciones discriminatorias. A continuación, haremos foco en aquellas problemáticas laborales de la población LGBTIQ+.

Hay que tener coraje para ser mariposa: problemáticas laborales de la población LGBTIQ+

Dentro del análisis de las problemáticas que, según les entrevistades, atraviesan les integrantes del colectivo, se identificaron cuatro sub-dimensiones interrelacionadas: cuestiones vinculadas al acceso; discriminación; estereotipos; y formas específicas de violencias.

Es notable cómo, a través de sus relatos, les funcionaries de las distintas administraciones públicas relevadas relacionan las problemáticas vinculadas al acceso a los espacios laborales con la discriminación.

En cierto sentido, subyace una tensión entre políticas de reconocimiento de la igualdad y políticas de la diferencia. Mientras que algunos relatos dan cuenta de una lectura que

pondera el potencial que las personas LGBTIQ+ en tanto personas, otras señalan que tanto para la inserción en cargos de gestión de espacios dirigidos a la diversidad sexual, como para la planificación, ejecución y evaluación de políticas públicas destinadas al colectivo, resulta necesario el reconocimiento y priorización de perfiles LGBTIQ+ para cumplir con tales funciones. Es decir, en el mapeo de narrativas, identificamos elementos ambivalentes según los espacios institucionales y los criterios de selección a la hora de tomar decisiones políticas de incorporación de personas LGBTIQ+ en cargos de jerarquía y/o con funciones de gestión, cuestiones que –en términos de consecuencias– son tratadas más adelante. Ejemplo de ello se expresa en lo referido por una de las personas travesti entrevistada, quien ponía de manifiesto el sentimiento de *dolor* por no haber sido convocada para asumir cargos de dirección

Lastimosamente yo también la vez pasada conocí el gobierno cuando hubo cambio de la autoridad y demás, le digo, ‘yo estoy con dolor porque a ese cargo de la subsecretaria lo esperaba yo’. (Mujer trans heterosexual, NOA)

Por su parte, uno de los varones gays resaltaba que

Cuando se genera esta decisión de crear el Área de Diversidad, en principio uno de los requerimientos era, bueno, obviamente pertenecer a la diversidad, sobre todo por la mirada que le puede llegar a dar a algunas cosas que es distinta. (Varón cis gay, Cuyo)

No resulta menor poner de relieve que, siete de los diez espacios institucionales sobre los cuales se indagó, cuentan con nombres de áreas, direcciones o ministerios tripartitos en los que “mujeres”, “géneros” y “diversidad” aparecen como tres categorías en ese orden. Vale destacar, además, que el término “diversidad”, a diferencia de “mujeres” y “géneros”, esté escrito en singular.

Al mismo tiempo, en lo que respecta al par acceso/discriminación, sobresale que, en los relatos de las mujeres cis-género heterosexuales entrevistadas, se puede identificar una suerte de “democratización” de las desigualdades que atraviesa la población destinataria de sus áreas. Apelan en sus relatos, antes que a las condiciones específicas de vulnerabilidad que enfrentan integrantes del colectivo, a las condiciones socio-económicas del contexto en el cual se desarrolla la vida cotidiana “de las personas en general”. En este sentido, una de las funcionarias refería:

Entonces este laburo es de emergencia habitacional, es trabajar en un acompañamiento hacia alquileres que es uno de los grandes problemas que tiene la comunidad... *bah, las personas en sí mismas, creo que todas, sean disidentes o diversas o no, el problema habitacional es un problema que excede el género o sexual.* Entonces lo que hicimos en este programa era acompañar en el alquiler durante 6 meses y/o arreglar algunas casas, el dinero para arreglar casas que eran de propiedad necesitaban hacer algo o construir alguna habitación, baño. Bueno, todo eso lo hicimos desde la Dirección de Diversidad con el Servicio Público de la Vivienda municipal” (*Mujer cis heterosexual, Centro*) [itálicas nuestras]

Podemos preguntarnos:: ¿las expresiones de las desigualdades configuran realidades equivalentes para todas las personas destinatarias de las políticas públicas, independientemente de la trayectoria sexo/política e identitaria? ¿Las posiciones según género, orientación sexual, expresión y/o identidad de género no producen singularidades en los modos en que la cuestión social se manifiesta en esas mismas trayectorias vitales? En otras palabras: ¿habitar una posición LGBTIQ+ acaso no implica necesidades particulares sobre las cuales atender y/o dirigir políticas sociales, laborales, habitacionales, educativas, de salud (entre otras) específicas? En sintonía con lo anterior, otre entrevistade señalaba

Yo soy muy peronista y siempre que hablo de estas cosas no puedo no acordarme de Evita y de la frase que decía de que no hay un pueblo que se pueda doblegar si tiene conciencia de sus derechos ¿no? y creo que en ese en ese plano es en el que estamos trabajando, que siempre digo que no arrancamos de cero, sino que arrancamos de menos 10 (*Puto/Marica, AMBA*).

En ese sentido, este funcionarie mencionaba que una de las estrategias desplegadas para garantizar el acceso tenía que ver con llegar a la población LGBTIQ+ a través de operativos territoriales, en articulación con organizaciones, municipios y/o sindicatos para lograr un primer contacto vinculado con la implementación de políticas públicas no específicamente dirigidas al colectivo, sino a través de una política social como la Tarjeta Alimentar.⁴ Ello permitía “que esas personas se acerquen a dispositivos que antes no se acercaban” (*Puto/Marica, AMBA*).

Particular mención requiere la cuestión del acceso vinculado al Cupo Laboral Travesti Trans (CLTT)⁵. Una entrevistada valoraba positivamente su implementación en la órbita del espacio institucional en tanto había garantizado la incorporación de cinco personas travestis, trans o no-binarias. Al mismo tiempo, remitía al mejoramiento en las condiciones concretas de existencia y de desarticulación de prácticas institucionales de discriminación, en tanto estas personas se incorporaron en un área que contaba con herramientas para contextualizar sus trayectorias y condiciones de vida. Al respecto decía:

[La Ley de CLTT] ha permitido también de que muchas personas, cinco de las personas, puedan estar y puedan estar a pesar de situaciones de consumo, a pesar de las dificultades que encuentran entre la esquina e ir a trabajar de forma diurna, digamos, porque no es que nunca trabajaron, las personas todas trabajaron, lo que pasa es que el tema es en qué tipo de trabajo y cómo (*Mujer hetero cis, Centro*).

⁴ Programa de transferencia de ingresos a sectores vulnerables para garantizar el acceso a la alimentación.

⁵ Cupo Laboral Travesti Trans en el Estado Nacional refiere a la Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins" sancionada en 2021 que establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población.

Por otro lado, en cuanto al acceso, una de las entrevistadas indicó que si bien existe a nivel nacional la Ley de CLTT, el mismo nos desafía en relación con la incorporación de otras posiciones de sujetos (lesbianas, en particular), por un lado, y nos recuerda sus limitaciones legales, por el otro, en tanto existen jurisdicciones que no han adherido a la Ley. En este último sentido, le funcionaria compartía una de las estrategias desplegadas a nivel provincial en dicho contexto:

Digamos, las personas lesbianas [que trabajan en esta oficina] no llegan por ningún tipo de cupo, y en el caso de la persona trans no hubo un cupo porque, bueno, todavía no está aprobado a nivel de la Provincia pero cuando hicimos el último concurso, hicimos un concurso donde establecimos una prioridad. No me acuerdo del concurso, pero sí decía algo así como “se dará prioridad a las personas trans”. Esa prioridad, a la hora de evaluar los currículum, tenía que ver con eso, con sopesar, digamos. Y eso se tuvo en cuenta a la hora de ver los currículum y la entrevista. Y si bien había cargos muy técnicos en los cuales las personas trans que se presentaron no iban a poder, digamos, desenvolverse en esta tarea, en el cargo de capacitación quedó en segundo lugar una persona trans y la persona que quedó en primer lugar renunció al cargo. Entonces ahora está siendo ocupado por una persona trans (*No binarie, NOA*).

En vínculo directo con las prácticas y sentidos discriminatorios, emerge como dato la identificación, por parte de las entrevistadas, de estereotipos que operan de manera sostenida en los ámbitos de desempeño laboral. De las diez personas entrevistadas, ocho refirieron a la existencia, producción y reproducción de estereotipos, aunque no necesariamente son coincidentes las interpretaciones de cómo, en caso de corresponder, les afectan o han afectado individual y/o colectivamente. Las dos funcionarias mujeres cisgénero heterosexuales fueron las únicas que no hicieron mención a estereotipos en el ámbito laboral. Uno de los varones gays identificó en su propio relato que “no quería generalizar, pero...”, para hacer referencia a caracterizaciones en torno a los gustos y preferencias profesionales de las personas LGBTIQ+.

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

A su vez, las entrevistadas tematizan la cuestión con distintos énfasis, según las relaciones o contenidos. En este marco, encontramos:

A) Estereotipos que operan impugnando las capacidades laborales, en tanto desestiman la responsabilidad o capacidad técnica o profesional de la persona LGBTIQ+ por su orientación sexual, expresión y/o identidad de género:

Ellos creen que estas limándote las uñas frente a la computadora o tomando mate (*Mujer Trans, NOA*).

Este tipo de estereotipos funcionan de maneras tanto tácitas como explícitas, por acción u omisión. Si atendemos al testimonio anterior, podemos identificar que el estereotipo que impugna la capacidad laboral acontece en una suerte de construcción de una atmósfera laboral, en la cual la persona LGBTIQ+ se encuentra a priori en falta. En consonancia con ello, distintas entrevistades han señalado cómo esa posición social les ha significado todo el tiempo hacer mayores esfuerzos por visibilizar su correcto desempeño laboral.

Entonces, esa es una realidad muy [muy] fuerte con la que nos chocamos de frente casi todos los días: “Bueno, pero tengo que cubrir estos puestos y no encuentro personas que estén capacitadas para esto” (*Mujer trans, AMBA*).

En este otro testimonio, el estereotipo se evidencia de manera explícita y responde al comentario de otro funcionario con capacidad de decisión. El “no encuentro personas capacitadas para esto” es, efectivamente, un prejuicio que está hablando más de su ineficacia en la búsqueda, que en la realidad de la población LGBTIQ+. Sin embargo, los efectos de esta forma de expresión del estereotipo terminan incidiendo de manera restrictiva en la incorporación de nuevas personas de la diversidad sexogenérica en el ámbito laboral. En última instancia, si ese fuera el diagnóstico (no hay personas LGBTIQ+ capacitadas para el puesto), el desafío podría centrarse en pensar y construir los dispositivos necesarios para su formación y acompañamiento en el desarrollo de la tarea, y no en la clausura de la búsqueda.

B) Estereotipos que reactualizan vulneraciones en torno a las trayectorias previas, específicamente educativas:

Entonces, ahí nos encontramos con un impedimento fuerte que nos dicen, ‘bueno pero no tienen terminado la primaria, no tienen terminado la secundaria’ (*Mujer trans, AMBA*).

El fragmento se vincula al diagnóstico sobre la formación de las personas LGBTIQ+ en general, y travesti/trans en particular. Resultan conocidas las trayectorias educativas signadas por la exclusión y la discriminación, algo que tiene efectos en el presente de esas personas que tuvieron que desistir de los espacios educativos formales. Cuando acontece una situación de discriminación basada en estereotipos vinculados a las trayectorias educativas en el presente de las personas adultas LGBTIQ+ en sus espacios laborales, uno de los lugares a las cuales se les conduce tiene que ver con niñeces que sufrieron vulneraciones de derechos por su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Violencias que se actualizan en la medida en que en el espacio laboral se reproducen discursos y prácticas que insisten sobre la falta y no la potencia.

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

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

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

Tejes: tensiones, resistencias y negociaciones en/desde el Estado con/y otros actores

El establecimiento de vínculos y asociaciones con actores de diversos orígenes, como el académico, ONGs, sindicatos, empresas, e instituciones de los tres niveles gubernamentales (municipal, provincial y nacional) es una de las principales tareas que llevan adelante les funcionaries.

Las políticas públicas a la que más se alude suelen ser aquellas dirigidas, en mayor medida, hacia la población travesti trans. Se presenta una heterogeneidad de acciones en el marco de los organismos donde se desempeñan que involucran desde la inclusión a través del deporte, la realización de relevamientos estadísticos, campañas de atención en salud, programas de asistencia y abordaje en situaciones de violencia, transferencias monetarias para cubrir gastos de alimentación, entre otras.

Les funcionaries mencionan que en general los sectores que colaboran y que llegan a ocupar un lugar significativo como aliados en apoyar y sostener la implementación de determinadas políticas o programas que se llevan adelante desde las oficinas gubernamentales son las universidades, organizaciones de la sociedad civil, como organizaciones de base territorial y ONGs, específicamente aquellas vinculadas con la población LGBTIQ+. Algunas de ellas son, por ejemplo, Mujeres Trans Argentina, ATTTA, 100% Diversidad y Derechos, entre otras.

Las propias pertenencias institucionales de les funcionaries hacen a una dimensión concreta y particular que se diferencia de otros grupos indagados a lo largo de este trabajo, como son los grupos de sindicalistas, empresaries y cooperativas. Se presenta en las propias biografías y en los roles actuales de estas personas una especie de *doble ciudadanía*, en la cual desarrollan simultáneamente roles como funcionaries, ocupando lugares de relevancia en los organigramas –tomando decisiones que implican la contratación de personal, diseñar e implementar planes y programas–; y como militantes de diferentes espacios, desde organizaciones políticas de base hasta organizaciones de la diversidad sexual.

Esta doble ciudadanía se inscribe en el propio trabajo dentro de los organismos donde se desempeñan.

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

Además, en la propia implementación de las políticas se vislumbran estas dimensiones asociadas a las trayectorias militantes e institucionales, y que parecen tener un alcance significativo.

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

En los discursos se percibe que los vínculos de familiaridad y cercanía entre estos funcionaries y las personas que forman parte de espacios de militancia y participación social son muy estrechos.

La mayoría llegan a través de organizaciones, entonces trabajamos siempre codo a codo como quien dice, y años de conocernos. La territorialidad te da eso [...] Nos conocemos entre todes y sabemos quiénes somos (*Mujer hetero cis, Patagonia*).

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

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

exactamente lo que está pasando, cuál es la realidad de las compañeras, compañeros (*Marica, Centro*).

Ese contacto del Estado con las organizaciones es un factor significativo para conocer cuáles son las demandas de la población LGBTIQ+ en términos de condiciones materiales de vida, acceso a derechos y servicios básicos. El contacto de base territorial que llevan adelante las organizaciones es visto como una forma inherente de canalización de estas demandas dirigidas hacia el Estado. En ese sentido tal como afirma una de las personas entrevistadas:

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

Además rescatan la presencia y el rol de intervención que se le atribuye al Estado como herramienta para generar cambios en los demás actores sociales:

Siempre con intervención del Estado... Porque, por ejemplo, el sector privado también, porque la Ley de Cupo [...] interpela al sector privado. Pero ¿cómo?, siempre con intervención del Estado. Porque el Estado tiene que estar presente (*Mujer trans, AMBA*).

Tal como se mencionó anteriormente, la convocatoria a diversos actores para participar de las acciones que se realizan desde el Estado es valorada como un factor clave. Sin embargo, se puede observar que este Estado al aluden los sucesivos testimonios funciona con una aparente lógica de arriba hacia abajo, en la cual el Estado a través de su normativa inscribe a los diferentes actores en una determinada política y baja un determinado plan o programa hacia los demás.

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

También refiere a una especie de fragilidad institucional que es propia de este tipo de organismos, ya que los cambios de gestión traen aparejado de forma reiterada cambios en el rumbo de las funciones y misiones que tienen, en el enfoque de las políticas públicas, y en el sostenimiento de estas en el largo plazo. En este sentido esa característica se percibe como una debilidad y una amenaza al sostenimiento de las instituciones, que se expresa de forma reiterada en los diferentes testimonios.

Que todo el tiempo vuelve a empezar, bueno no, entonces que no pase eso, viste, que no sea tan psicotizante, que venga otra persona y que tira a la basura todo esto (*Mujer hetero cis, Centro*).

Asimismo se expresa esta fragilidad institucional en los modos de gestionar y hacer la política bajo ciertos marcos de precariedad, ya que varias de las instituciones se crearon hace pocos años. Esto implicó el armado de políticas y programas desde cero.

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

Cabe señalar que en las propias trayectorias formativas de los funcionarios aparecen aspectos singulares que hacen al trabajo dentro del Estado. Esto incluyó atravesar con el apoyo de trabajadores estatales ciertos procesos de alfabetización burocrática que les permitiera adquirir herramientas y habilidades para poder llevar adelante sus tareas.

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

La precariedad aludida se relaciona con los modos de gestionar la política pública en los organismos, sobre todo a nivel micro, que implican falta de formalización y estandarización de los procesos burocráticos.

Los funcionarios son conscientes que los procesos informales en los cuales se enmarcan algunas de estas políticas públicas se sostienen a partir del esfuerzo que hacen las personas que forman parte del entramado institucional-militante. Esta característica particular implica, en el mediano plazo, un riesgo y una debilidad en el sostenimiento de la política orientada a la población LGBTIQ+. Es por este motivo que en contextos de fragilidad institucional se identifica la necesidad de precisar y dejar plasmados formalmente los procesos que articulan las políticas institucionales.

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

Se expresa, además, la necesidad de visibilizar permanentemente las actividades que realizan y el impulso que deben dar las organizaciones y los organismos para que el Estado incorpore la temática al interior de su propia estructura.

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

Por otro lado, las organizaciones de la diversidad sexogenérica emergen frecuentemente como actores preponderantes en la configuración de las instituciones gubernamentales que trabajan con la población LGBTIQ+. En este sentido se deja entrever que a pesar de no ser parte de las instituciones en términos formales, son descritas como miembros del entramado institucional.

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

Para la obtención de buenos resultados se destaca la importancia que tiene la incorporación de las personas de la comunidad LGBTIQ+ en un rol de aliadas en términos amplios; no sólo como destinatarios directos, sino también como protagonistas activos, en un rol como hacedores de esas políticas, formando parte de los equipos técnicos y administrativos dentro del propio Estado.

Es imposible pensar políticas para la diversidad sin tener un contacto directo. O quizá no es imposible, pero no es la forma en que en que yo creo que tiene que hacerse y creo que la participación de personas de la diversidad en los equipos es fundamental (*Marica, Centro*).

Asimismo, la asociación con interlocutores de diferente tipo y la inclusión de personas del colectivo es visto como una oportunidad para generar cambios en la cultura institucional, en el abordaje de la temática de la diversidad, transversalizando la perspectiva de género y diversidad sexual. Además, se señala la importancia de instalar algún tipo de red de contención que evite situaciones de discriminación al interior de las instituciones.

Cabe destacar que se mencionan como actores relevantes para la política pública, a organismos como universidades, institutos de estadística u observatorios que funcionan como aliadas⁶ y socios estratégicos⁷, desempeñando un rol de asesoría y también como

⁶ Referimos a aquellos actores que se vinculan con los organismos estatales y que trabajan sobre misiones y funciones similares, apoyando de distintas maneras el horizonte que se persigue. Además pueden compartir perspectivas político-ideológicas.

⁷ Hacemos referencia a los actores que, debido a la experticia y el conocimiento que poseen, se asocian con los organismos estatales para llevar adelante determinadas acciones en el marco de sus programas. A diferencia de aliadas, los socios-estratégicos encuentran que, en la alianza con otros, pueden concretarse objetivos propios.

apoyo técnico para las diversas actividades que se realizan desde el Estado. A pesar de la categorización definida en estos roles, existe cierta porosidad en las lógicas de colaboración como aliadas o socios estratégicos.

Socios estratégicos, bueno, las mismas organizaciones LGBT que apoyaron estas acciones y trabajaron en conjunto con [referencia al lugar de trabajo]. Y ahí se había sumado la Agencia Federal de Estadística de la provincia (*No binarie, NOA*).

A diferencia de otros actores indagados a lo largo de este trabajo (sindicatos, empresaríes, cooperativas, activistas) la presencia y el rol que tienen las universidades en particular es resaltado como un agente que interviene activamente en los espacios donde se desenvuelven.

La universidad pública es, para mí, mi concepción, [...] La universidad pública es el principal consultor de la política pública... Y, obviamente, perdón... Vuelvo a esto, es un feedback que tiene que haber... Los movimientos de base y el Estado. (*Mujer trans, NOA*).

Independientemente del tipo de funcionarie que se trate, es unánime la mención referida a los mecanismos de colaboración en un sentido horizontal y vertical entre diferentes organismos estatales (ministerios, secretarías, direcciones, oficinas) y poderes del estado (nacional, provincial y municipal).

Estas diferentes colaboraciones entre áreas, direcciones, secretarías, ministerios y estamentos generan, en algunas ocasiones, conflictos por diversos motivos. Éstos pueden ser: la superposición de responsabilidades, el desfinanciamiento de la política pública por parte de alguno de esos sectores, los modos de otorgar visibilidad y publicidad a esas acciones, y fundamentalmente, quien se atribuye y se posiciona como el responsable de su ejecución.

El municipio agarra, ve la capitalización política que eso trae y pone la cara por algo que no gestionan ellos (*Marica, Centro*).

Con respecto a la respuesta que se percibe desde afuera, algunos funcionaries aluden a discursos que circulan desde la opinión pública que una parte de la ciudadanía en general, no está de acuerdo con el trabajo que realizan y que lo critican abiertamente. Sin embargo, esas críticas no son percibidas como una amenaza concreta sino que son bien recibidas.

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

Emerge con frecuencia la idea que la amenaza o el riesgo de ataques hacia la población LGBTIQ+ y retrocesos en derechos conseguidos en el último tiempo proviene de actores que no se especifican puntualmente, y son denominados de modo general como “la

derecha” o “sectores conservadores”.

En el marco del cuestionamiento por parte de algunos sectores hacia las políticas públicas orientadas a la diversidad, se destaca en uno de los testimonios un cierto grado de desánimo y desaliento con respecto a esto.

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

Asimismo se destaca que esa resistencia y cuestionamientos ejercidos por algunos sectores de la sociedad se ha vuelto más violento a medida que el colectivo LGBTIQ+ avanza en su propia agenda de derechos. En este sentido se menciona que:

Si bien esos cambios van acompañados de resistencias muy fuertes, porque los pensamientos y la ira de la derecha se ponen también más violentos y más agresivos en relación a los avances... Que no son leyes nuevas, leyes que ya existían... No leyes, derechos, perdón, no son derechos nuevos, sino derechos que no existían para un sector de la sociedad, nada más (*Mujer trans, AMBA*).

Cabe señalar que les funcionaries, al momento de realizar las entrevistas, evaluaban la amenaza constante e incertidumbre sobre el tipo de políticas que se implementarían en el futuro, lo cual generaba ya por entonces dudas sobre el devenir del entramado institucional en el que se encontraban insertos.

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

¡Que lo demuestre!: buenas prácticas, agendas programáticas y apuestas a futuro

En cuanto a los proyectos empezados se destacan acciones relacionadas con el relevamiento de determinados grupos que conforman el colectivo LGBTIQ+, mapeo y contacto con organizaciones de la sociedad civil para establecer agenda y vacancias en los municipios, cursos de formación profesional para personas trans, creación de instancias de promoción del empleo en el sector estatal y el privado, presentación de proyectos de leyes reparatorias de alcance provincial.

En los diferentes testimonios emerge una valoración de las acciones que se realizan vinculadas con la educación, capacitación y sensibilización dirigidas hacia la población general sobre temáticas asociadas a la diversidad. Este tipo de actividades marcan una diferencia en la gestión ya que permiten cambios en la cultura que son considerados perdurables en el tiempo.

Como señalamos antes, algunos entrevistados identifican que la falta de acceso a derechos de la población LGBTIQ+ no ocurre únicamente debido a componentes discriminatorios presentes en la sociedad, sino que en algunos casos tiene una raíz en el desconocimiento y falta de información que pueden tener las personas. Desde ese punto de vista la educación y concientización hacia la población general se posiciona como una herramienta válida para atacar las causas de la discriminación.

En definitiva, desde el Estado tenemos una lógica de concientizar, de generar un disparador de las conciencias y de apuntar también hacia las personas que después terminan dificultando el acceso a derecho a las personas LGBTIQ+ o que pueden terminar violentando las personas LGBTIQ+ por desconocimiento ¿no? Es una lógica de que, si bien entendemos que hay un componente de odio en la discriminación hacia la comunidad LGBTI, también entendemos que hay muchísimas personas que discriminan meramente por desconocimiento y por tradición, digamos, y que eso se rompe únicamente informando y concientizando. Entonces nos interesa mucho esa doble misión: para dentro y para afuera de la comunidad (*Puto/Marica, AMBA*).

En cuanto a les funcionaries que trabajan en políticas públicas antidiscriminatorias se destaca que esas acciones de capacitación y sensibilización sobre temáticas de la diversidad se realizan no solo para destinataries externos, sino que también se realizan al interior de las propias instituciones, debido a que se observa la necesidad de reforzar estos contenidos para el propio personal del Estado.

Se presenta una cuestión relevante en el discurso de algunos funcionarios que apelan al involucramiento que tienen sobre las problemáticas de la población LGBTIQ+, no solo desde las funciones en sus respectivos trabajos, sino que también lo hacen insertos en otros ámbitos, desde la militancia de base, desarrollando funciones de asesoría para otras personas que también se desempeñan en la función pública.

Estamos ocupando esos lugares, y es importante también contarlo y compartirlo (*Mujer trans, AMBA*).

Algunes hacen hincapié en los resultados de los programas que tienen a cargo, en ciertos casos ese factor de éxito se relaciona con el alcance geográfico y la cantidad de personas que fueron beneficiadas por esa determinada política pública.

Haciendo el informe de este principio de año de cómo venía el avance de esa tarjeta⁸, estábamos viendo que ya tenemos más de 3.800 personas travestis y trans de la provincia anotadas que están en situación de vulnerabilidad. [...] Esas 3.800 personas están repartidas en 102 municipios de la provincia, que nos muestra un poco el alcance que hemos tenido solamente con ese programa y que eso lo hemos articulado con 45 gestiones municipales, con 41 organizaciones sociales, políticas, sindicales y también con consultas directas a

⁸ Refiere a la tarjeta de débito en el marco del Plan de Protección Social Travesti Trans que lleva adelante el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires que apunta a garantizar la seguridad alimentaria de las personas travestis y trans de la provincia que se encuentren en situación de vulnerabilidad, a través de una ayuda económica mensual exclusivamente destinada a la compra de alimentos.

través de nuestra línea de atención o con operativos territoriales que hemos desarrollado en diferentes lugares (*Puto/Marica, AMBA*).

Con respecto a los funcionarios involucrados en instituciones de carácter técnico, resaltan el trabajo de investigación y relevamiento que realizan debido a que los productos que generan sirven como insumo para la generación de recomendaciones hacia el Estado. Algunos de ellos implican, por ejemplo, la adaptación y mejora de los registros administrativos estatales de acuerdo con la identidad de género autopercebida, o el relevamiento de las condiciones de vida de la población LGBTIQ+, entre otras.

Sin embargo, afirman que en Argentina generar cambios en el Estado lleva un esfuerzo muy grande y que se presentan fallas en la articulación entre instituciones para que esas recomendaciones se cristalicen en cambios concretos.

No sé si eso funciona en la Argentina o en alguna parte del mundo, hay que ver. También, porque acá no funciona nada. Acá funcionan algunas cosas que tengamos con poco ejercicio, pero bueno, nos cuesta mucho a nosotros en Argentina... También, pensar en las políticas de coaliciones. [...] Tiene que ver la aplicación de todo esto, y en la aplicación es donde falla el tema (*Mujer trans, NOA*).

Más allá de las limitaciones que emergen en los testimonios sobre las lógicas de funcionamiento estatal, los funcionarios afirman que el corpus de leyes y normas que tiene el país como la ley de identidad de género impulsó una serie de cambios importantes en el desenvolvimiento de las personas travestis y trans. Se observan cambios socioculturales, en la participación y ocupación de espacios previos a la sanción de la ley no ocurrían con frecuencia.

nos pasó que cuando trabajamos con Ley de Identidad de Género, el fenómeno, lo que sucedió en la sociedad... No como fenómeno, sino como un impacto socio cultural, es que, a partir de que se sancionó la ley, se empezaron a ver chicas travestis y trans de día, ¿entendés? El cambio socio cultural es muy chiquito, es muy pasito a pasito... (*Mujer trans, AMBA*).

En cuanto al CLTT se destaca la implementación en sus propios lugares de trabajo y la incorporación de estas personas en la nómina de empleados del Estado. En ese sentido se afirma que el ingreso a un trabajo formal a través del cupo les permitió a estas personas tener una aproximación al sindicalismo, a conocer sus derechos como trabajadores, mejorar el acceso a la salud, a la estabilidad habitacional, entre otras dimensiones.

Además, señalan cambios en aspectos vinculados al bienestar general de las personas.

Les cambió la vida en todo sentido. Les cambió hasta su mirada. Hay algo de la impronta de ellas, y de ellos, y de ellos como seres humanos que les ha cambiado notoriamente. Te das cuenta desde su manera de vestirse, de... O sea, tener una continuidad laboral y una estabilidad económica, tener obra social, poder ir al médico y además tener un tratamiento hormonal adecuado, y un seguimiento hormonal adecuado. O sea, les ha cambiado la vida cien por ciento y es maravilloso ver eso (*Mujer trans, AMBA*).

Retomando estos cambios culturales que se observan en la sociedad, les entrevistades reflexionan sobre varias cuestiones referidas a estos procesos de emergencia. A pesar de que se percibe en los testimonios que el diseño de las políticas se realizan bajo una lógica dirigida desde los organismos estatales hacia la población, señalan que esos cambios deben ocurrir en un proceso “desde abajo hacia arriba”, en el marco de una lógica de diálogo continuo entre la política pública y las demandas del colectivo LGBTIQ+.

En relación a esto cabe preguntarse desde dónde se posicionan al momento de reflexionar sobre las políticas públicas que encabezan: si lo hacen pensando desde sus orígenes como militantes/activistas, como funcionarios públicos, o si es se da en un entrecruzamiento o superposición de estos roles.

Además, afirman que junto a les trabajadores, esas políticas públicas orientadas a la población LGBTIQ+ tienen por un lado, el desafío de actualizarse constantemente en las temáticas que abordan, y por otro incentivar la mejora de los procesos administrativos.

En este sentido se afirma que existen “programas muy buenos”, que sin embargo no se pueden ejecutar con celeridad debido a las demoras que se presentan en los circuitos administrativos estatales.

La burocratización es lo que tenemos que vencer como estado en todas las políticas públicas, pero en esta población yo creo que es más prioritario porque son casos que urgen, entonces es una barrera a vencer (*Mujer hetero cis, Patagonia*).

La dimensión del futuro se les presenta como una gran incógnita. Si bien reconocen una serie de conquistas a lo largo del tiempo, como la ley de matrimonio igualitario o la ley de identidad de género, o el propio CLTT, se percibe que esos avances corren riesgos en función de la lógica electoral y la propia incertidumbre sobre el posible cambio de gobierno que se avecinaba en el momento de realización de las entrevistas.

Sobre el futuro también que a veces se me da un poco el temor porque, por un lado, digamos, un temor fundado porque hay directamente candidatos a altos puestos de nuestro país en las elecciones de este año que están haciendo *lobby* en contra de nuestros derechos, en contra de nuestras identidades (*Marica, Centro*).

A pesar del contexto de realización de las entrevistas, enmarcado en el proceso electoral, se vislumbran algunos escenarios que permitirían un avance y sostenimiento de las políticas públicas a través del fortalecimiento institucional y mayores niveles de participación de los activismos y la militancia.

En este año electoral [2023] está difícil poder hacer una predicción, pero yo tiendo más a ser optimista. Yo creo que ya están logrando mayores niveles de institucionalización, niveles de organización, que es algo que creo que es clave para nuestra comunidad. Porque el otro síntoma que hay de toda una historia de haber estado al costado del mapa, tiene que ver justamente con la dificultad de transitar ciertos ámbitos, de transitar ciertas discusiones, de transitar ciertos espacios, que creo que estamos en pleno desarrollo de ese aprendizaje y eso no puedo evitar, más allá de que lo veo a nivel general, lo analizo dentro mío digamos y

en mi paso por la gestión y en mi paso por la militancia de qué manera estamos incorporándonos a la vida pública y política. Es lo que me hace ser optimista. Creo que si hemos logrado cosas tan importantes en estos pocos años de este tránsito, inevitablemente creo que vamos a lograr cosas mucho más importantes (*Mujer hetero cis, Centro*).

Más allá del contexto amenazante que en el momento de las entrevistas les funcionaries percibían respecto al futuro, reconocían que en ese periodo de tiempo se habían generado avances en el colectivo LGBTIQ+ que implicaron mayores niveles de institucionalización y de organización, que en consecuencia generaron mayores niveles de participación e involucramiento de estas personas en la vida pública y en la política.

Por último, emerge en los relatos que si bien el país cuenta con leyes dirigidas a las personas LGBTIQ+, organismos y organizaciones que trabajan en la defensa de sus derechos, aún no se avanzó lo suficiente en incorporar a estas personas en el mercado de trabajo.

Para mí falta mucho, porque nos falta sobre todo avanzar en esto como sociedad, si bien las leyes van adelante marcándonos el camino lo que más nos falta es la real inclusión, y esto se ve que no las vemos en los ámbitos laborales habitualmente (*Mujer hetero cis, Patagonia*).

Como respuesta a este escenario de incógnitas y dudas en relación al futuro, se vislumbra como necesaria la adopción de una estrategia defensiva ante el embate de partidos de carácter reaccionario en la arena política, en el marco de las disputas electorales que se estaban llevando adelante mientras se realizaban las entrevistas.

Me parece que tenemos que estar alertas, que tenemos que estar en pie de guerra y que tenemos que, bueno, que salir a defender lo que ya hemos logrado, ir por lo que falta (*Puto/Marica, AMBA*).

Conclusiones

A lo largo de esta sección presentamos hallazgos y reflexiones en torno a las entrevistas a 10 funcionaries del sector público de Argentina que se desempeñaban, al momento de la realización del trabajo de campo, en diversos espacios laborales. La heterogeneidad de sus procedencias geográficas, sus adscripciones político-militantes, sus identidades sexogenéricas, orientaciones sexuales y los niveles de gobierno en los que se desarrollaban (nacional, provincial, municipal) se refleja en la variedad de respuestas en torno a los tópicos indagados. Algunos puntos que la mayoría de les entrevistades comparten es que trabajan en oficinas o dependencias que abordan asuntos concernientes a la población LGBTIQ+ y que su nivel educativo es, en general, alto. Por ello, en muchos casos las tareas asignadas a estas personas se vinculan con la capacitación a personal de la administración pública en cuestiones referidas a género y diversidad sexogenérica (Ley Micaela), recepción de denuncias y toma de acción ante casos de discriminación y monitoreo y aplicación de políticas públicas dirigida a población LGBTIQ+.

Para parte de les entrevistades, el acceso de la población LGBTIQ+ a los espacios de trabajo en el sector público se da de manera desigual y la contratación de la población travesti-trans y no binaria se sigue tomando como un desafío, a diferencia de gays y lesbianas que tendrían mayor presencia en esos lugares. Sin embargo, parte del grupo también señala la falta de visibilidad de las diversidades en general en los espacios laborales del sector público, y no solo de las personas trans, travestis y no binaries. Esta aparente contradicción soslaya que en ocasiones para gays y lesbianas el acceso y la visibilidad en sus espacios laborales son caminos paralelos. Es decir, probablemente gays y lesbianas accedan a mayor cantidad de puestos laborales, pero esto no necesariamente se refleja en la visibilización de sus orientaciones sexuales ni en un posicionamiento político respecto de los derechos laborales de la población de la diversidad sexual.

Al momento de describir los conflictos en sus espacios laborales, les entrevistades los atribuyen a discrepancias intergeneracionales o vinculadas al trato cotidiano, y aquellos referidos a la identidad de género u orientación sexual no aparecen mencionados. Esto podría significar ciertos avances en las realidades LGBTIQ+ en el trabajo como producto de las normativas que promueven la inclusión de este colectivo. Aunque podría esconder cierta invisibilización de las problemáticas discriminatorias en espacios laborales del sector público.

El acceso al trabajo presenta obstáculos para la población de la diversidad sexual, y estos se expresan a través de distintas prácticas de discriminación, formas específicas de violencias, y estereotipos (que impugnan las capacidades laborales; que reactualizan vulneraciones en relación a trayectorias previas; y que sobre-estiman y generalizan “modos de ser” LGBTIQ+). Frente a ello, se destacan las relaciones de fuerza que les actores construyen al interior de los espacios laborales y permiten entramar posiciones de aliades y socios estratégicos. Las organizaciones sociales LGBTIQ+, como así también referentes individuales, se constituyen en actores clave para la movilización de recursos, agendas y reivindicaciones en los ámbitos de lo laboral.

En las propias trayectorias biográficas de les entrevistades, se destacan posiciones de doble ciudadanía, en donde el rol de militante y de funcionarie operan como elementos encarnados que merecen ser analizados: por momentos la proximidad con las organizaciones LGBTIQ+ favorece el desarrollo de políticas públicas, programas y acciones situadas ya que, en contextos de precariedad presupuestaria, les funcionaries logran resolver aspectos que la burocracia administrativa por sí sola no podría –por falta de capitales, experticia o legitimidad al interior de la comunidad–. Al mismo tiempo, esas mismas formas de gestionar estratégicamente, y el carácter político de sus inscripciones arrojan una responsabilidad suprema en el mantenimiento de las políticas, que recae en los hombros de estes funcionaries, dando por resultado un escenario de fragilidad institucional

y una percepción de amenaza latente que pone en riesgo la existencia de planes, programas y proyectos según el contexto institucional más general.

Finalmente, logramos resaltar el conjunto de buenas prácticas que existen en los espacios laborales indagados, y que merecen ser revisitadas para consolidarlas, replicarlas y defenderlas.

A modo de cierre y viendo en perspectiva el proceso de indagación que se llevó adelante, resta destacar que el momento en el cual se desarrollaron las entrevistas se vivía un contexto emergente, en plena campaña electoral, de discursos y representaciones provenientes de la derecha y la ultraderecha. En esos discursos se expresaba un cuestionamiento específico dirigido hacia todas las políticas que abordan a la población LGBTIQ+. Debido a que las entrevistas se situaron sobre el final del período de gestión, en este grupo en particular, emergieron con fuerza temores sobre la continuidad de las políticas sectoriales. Sin embargo, ante este futuro escenario que se vislumbraba los funcionaries plantearon que hubo avances políticos y de derechos significativos en los últimos años, producto de grandes luchas, y que todo esto demandaba la elaboración de estrategias de defensa por parte del colectivo en su conjunto ante un nuevo embate.

Activismos y mundo del trabajo: experiencias y perspectivas de activistas

Ariadna Jara Aguirre y Elena Espíndola

Introducción

En el marco del estudio sobre el acceso y la permanencia laboral de la población LGBTIQ+ , resulta relevante conocer las experiencias de activistas en lo referido a las condiciones de trabajo de esta población. Esta sección se propone describir y analizar las experiencias, problemáticas, tensiones y alianzas desde la perspectiva de las personas activistas entrevistadas, vinculadas al acceso y a la permanencia en el ámbito laboral.

Para esto se realizaron entrevistas a 12 activistas dentro del territorio nacional, específicamente a activistas que residen en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro y Santa Fe, pertenecientes a las regiones NOA, NEA, Patagonia, Centro y GBA.

Las entrevistas han sido analizadas teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: i) aspectos sociodemográficos ii) acceso y permanencia laboral, experiencias de las personas activistas en el ámbito laboral, perspectiva sobre las problemáticas que enfrenta la población LGBTQ, tensiones y alianzas; iii) políticas públicas orientadas al trabajo, negociaciones con otros actores, potencialidades y mejoras.

Aspectos sociodemográficos

Entre finales de abril y julio del 2023 se realizaron doce entrevistas en profundidad a personas activistas que integran el colectivo de la diversidad sexual y générica en diferentes provincias de Argentina: Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro y Santa Fe. Se intentó abarcar la mayor representatividad de las provincias de Argentina para poder dar cuenta de un escenario amplio y heterogéneo acerca de la accesibilidad y permanencia laboral en el ámbito del trabajo.

Al momento de seleccionar a las personas entrevistadas se procuró garantizar la participación de todas las identidades representadas en la sigla LGBTIQ+, comprendiendo que las experiencias varían según la condición de género y orientación sexual. Esto se basa en la propuesta de dar cuenta de la complejidad y diversidad dentro del colectivo.

El perfil de las personas entrevistadas responde al objetivo específico del proyecto de investigación en el cual se enmarca esta indagación, que busca conocer cuáles son las problemáticas vinculadas al acceso y a la permanencia en ámbitos laborales de la población LGBTQ+. Las personas entrevistadas tienen en común su rol como activistas en

organizaciones de la diversidad sexo genérica. Su activismo en la mayoría de los casos está vinculado con su identidad de género u orientación sexual. También, en considerable menor medida, se trata de personas con vínculo cercano y directo a otras identidades de dicha población, como el caso de madres de adolescencias trans. Las personas entrevistadas vienen construyendo una militancia territorial en pos de garantizar derechos, reconocimientos y reparaciones históricas del colectivo.

Además, la mayoría se desempeña laboralmente en instituciones públicas (universidades, instituciones de salud, oficinas gubernamentales) y desde estos espacios construyen su activismo. La forma de construcción política de los activismo abordados es variada, algunas lo hacían a través de la política partidaria, pero otras elegían herramientas auto agentivas. De igual forma, quienes construyeron su identidad política partidaria también muestran grados de adhesión ideológica del mismo modo que quienes forjaron su activismo en base a su identidad sexual y/o de género, que aportan activamente a la construcción programática de su inclinación política.

Hacia adentro del grupo de entrevistades encontramos diferencias en los niveles educativos: desde profesionales hasta personas con el secundario completo, identificando como rasgo común que quienes alcanzan los mayores niveles educativos son las personas cis, mientras que les entrevistades trans, principalmente las feminidades, logran como máximo nivel alcanzado la culminación de la escuela secundaria.

Acceso y permanencia laboral: experiencias, problemáticas y tensiones

A pesar de la existencia de diversos instrumentos y políticas nacionales, la discriminación laboral contra trabajadores/as lesbianas, gays, bisexuales, travestis y trans persiste, condicionando la accesibilidad a un empleo digno, seguro y equitativo, así como su pleno desarrollo profesional y personal. En este sentido, las barreras que deben sortear no refieren sólo al acceso sino también a las condiciones de permanencia y al trato en el lugar de trabajo. Las principales demandas del colectivo LGBTQ+ se centran en:

- inserción laboral (esta aparece como una demanda principal)
- creación de espacios de capacitación y sensibilización,
- normativa específica, por ejemplo, el cupo laboral para las personas trans, ya que esta cuestión en algunas provincias no está debidamente implementado o bien en otras provincias subyacen resistencias.

Estas demandas se evidencian en las diferentes entrevistas y diálogos realizados con activistas-trabajadores/as LGBTQ+. De acuerdo con lo que observan, esta población continúa siendo objeto de discriminación, estereotipos y violencias en el ámbito laboral.

La dificultad de acceso al empleo, principalmente en el sector formal, constituye el primer obstáculo que enfrentan las personas LGBTI+. Por su parte, para quienes ya se encuentran trabajando, el hostigamiento, el acoso sexual, las condiciones de trabajo y el trato desigual ante las mismas tareas o responsabilidades, así como la inestabilidad laboral, son algunos de los problemas que se presentan con frecuencia en la vida cotidiana. Algunas de las personas entrevistadas consideran que la principal causa de discriminación, acoso y exclusión en el ámbito laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad, tal como lo menciona una de ellas:

Quando me asumí públicamente como gay en el trabajo me tocó someterme a muchas presiones sutiles, como comentarios, chistes, burlas (*Varón trans, NOA*).

Por otra parte expresan que las personas trans son las que enfrentan las formas más violentas de discriminación laboral:

En lo laboral, yo te diría que para mí la diferencia, o no sé si la diferencia, pero veo diferencia entre las personas cis, yo soy una mujer que me autopercibo mujer, ahí ya hay para mí una situación de privilegio que no la niego, como los gays o las maricas, que bueno son maricas y están más legitimadas, a mi modo de ver, que una persona travesti trans. Yo tengo otro respaldo si se quiere, a mí no me van a echar, pero al compañero/a trans, sí, porque desafió al machismo entre los varones (*Lesbiana, Patagonia*).

De este modo, se considera que el trabajo no impactaría de la misma forma en lesbianas, gays, bisexuales y personas trans. Las condiciones de vida y exclusión social diferenciadas que vive cada grupo determinan diversos trayectos de vida frente al empleo. Para lesbianas, gays y bisexuales son desafíos importantes la visibilidad y los estereotipos que desembocan en ambientes de trabajos incómodos.

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

También tenés como determinadas especificidades dentro de las discriminaciones a las identidades que tenemos una expresión más sexogénica masculina dentro de la identidad. Los hombres en el trabajo compiten con nosotres y eso tampoco está tipificado en ningún tipo de discriminación. O sea, imaginate que es difícil probar una discriminación de un hombre hacia una mujer en el ámbito laboral, plantearla como mujer sin hablar desde el punto de vista de las identidades lésbicas. Plantear como mujer una situación de acoso laboral implica, en este contexto económico de precarización laboral, que podés perderlo. (*Lesbiana, Centro*).

Por su parte, para la población trans resulta urgente abordar etapas anteriores, como el acceso a la educación, la capacitación y la apertura de los ámbitos laborales. A su vez, eso se suma a las barreras de acceso a otros derechos humanos básicos, como la salud, que condicionan (pero no determinan) el acceso a la educación y el trabajo.

Porque muchas veces se me ha preguntado: "Pero cómo no va a saber manejar una computadora a esta altura de la vida." Es que yo nunca tuve una computadora. Yo antes de

entrar acá, yo siempre pensaba en qué iba a comer o cómo iba a pagar el gasto (*Travesti, Patagonia*).

Las personas entrevistadas relatan que desde sus experiencias vividas existen diferentes manifestaciones de discriminación tanto en el acceso al empleo como en el empleo mismo. Mencionan que esas expresiones tienen que ver con prejuicios y estereotipos asociados a las personas del colectivo de la diversidad de sexogenérica, que se construyen a partir de la heteronorma propia de un sistema jerárquico de género.

Sobre los prejuicios y estereotipos por razones de orientación sexual y/o identidad de género o su expresión, sostienen que para no ser víctimas de acciones discriminatorias acuden a estrategias como el ocultamiento. Para algunas identidades, esto significa mantener en silencio su orientación sexual o identidad de género. Así lo corrobora el testimonio de un varón trans entrevistado:

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

Se considera que esta situación de “mantener en silencio” la propia identidad y la orientación sexual no es algo generalizado en este colectivo en todas las interacciones. Esta cuestión aparece desde los relatos, como un obstáculo mayor para las mujeres trans y las travestis. Sobre este punto, una de las personas entrevistadas manifestó que cuando en el trabajo descubrieron su orientación sexual, se establecieron una serie de dispositivos de discriminación que la llevaron a renunciar.

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

Otra situación que aparece en los relatos se relaciona con las burlas frecuentes entre compañeros/es/as, los chistes intencionados y los señalamientos constantes:

O sea, tengo compañeros que aunque no me lo digan me odian por esa condición, es así (*Lesbiana, Patagonia*).

La raíz de estos comentarios ofensivos suele estar arraigado a una desconexión de las realidades de las problemáticas de la población LGBTI+, que desemboca en un desconocimiento de una parte de la población tanto sobre las problemáticas de actualidad de este colectivo como sobre los derechos adquiridos:

Y vos fijate que una de las, una de las personas que trabaja en el [organismo nacional] y dice: “¡Pero ustedes se discriminan solas! ¿Por qué tuvieron que hacer un cupo? ¿Por qué tuvieron que hacer una ley?” (*Travesti, Patagonia*).

Y así todo el trabajo sigue siendo, como digo, porque yo paso por algunos pasillos y escucho cuando me dicen “ahí va el puto”. Y no te das vuelta y rompes todo porque vivís en un mundo civilizado, pero... y soy funcionario (*Gay no binarie, AMBA*).

En este sentido, podemos observar que cuando los trabajadores LGBTIQ+ que se hacen visibles en sus lugares de trabajo, pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Es decir, esta situación implica que cotidianamente deben demostrar que, aun siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o intersex, son buenos trabajadores o trabajadoras. Estos prejuicios o estereotipos generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados para cumplir con sus tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos.

Quando comencé a trabajar en el ministerio, sentí que se lo tenía que decir a mi jefa, porque tenía miedo de que me descubrieran y comenzar con los problemas en el trabajo. Ella lo aceptó, me dijo que le interesaba cómo me desempeñaba en el trabajo (*Varón trans, NOA*).

Asimismo, aunque existen pocas experiencias donde los empleadores no vean a la identidad sexogénica o la orientación social como un impedimento en el ámbito laboral, en general las experiencias relevadas nos indican que en los ámbitos laborales los trabajadores LGTBQ+ deciden ocultar su identidad sexual para evitar situaciones de rechazo o exclusión, o que sus condiciones laborales sufran cambios negativos y, en muchos casos, padecen el riesgo de ser despedidos/as.

Las acciones de discriminación halladas a partir del análisis de las entrevistas son diversas y operan de manera interdependiente, burlas, acoso u otras acciones discriminatorias. Estas pueden clasificarse en categorías que operan a manera de instrumentos, escenarios y actitudes, y que se expresan en el uso del lenguaje, en roles estereotipados y prejuicios en el detrimento de las condiciones laborales:

Por suerte cuando me presente en el trabajo, ya había transicionando a un varón trans, y nadie se dio cuenta, entonces me contrataron (*Varón trans, NOA*).

El empleo constituye una acción social compleja. Es crucial para el acceso a los bienes de consumo, la seguridad social, el mercado y la vida sustentable. Al mismo tiempo, implica el reconocimiento social a partir de las actividades laborales que se desarrollan.

Cuando las personas del colectivo LGBTQ+ acceden a un trabajo registrado, las situaciones de discriminación y violencias continúan. No se trata sólo de acceder a un empleo, sino también de permanencia en él. Uno de los rasgos comunes de las situaciones de discriminación durante la permanencia en el trabajo tiene que ver con el no reconocimiento de la identidad de género en el trato. Esto se da por pares, superiores y/o empleadores/as, principalmente.

Para algunas de las personas entrevistadas, sin embargo, el uso de cierto tipo de lenguaje para dirigirse a ellas no fue percibido como un acto discriminatorio. Por su parte, las mujeres y varones trans que han pasado por el proceso de transición de género señalaron haber sido víctimas de burlas constantes en su lugar de trabajo y, en algunos casos, la adecuación de género fue causal de despido.

Cuando yo le contaba todo el proceso y le dije que ya estaba por salir la cirugía, me dice que su abogada le sugirió que me eche antes que yo me opere. [...] Mi jefa en el trabajo anterior cuestionaba que no parecía un hombre, que me hacía el macho y me faltaba para serlo (*Varón trans, NOA*).

Políticas públicas orientadas al trabajo: negociaciones con otros actores, potencialidades y mejoras

Las entrevistadas celebran con menor a mayor adhesión el marco legislativo conseguido sobre los derechos del colectivo de la diversidad sexogenérica. Esto, sin embargo, no anula el hecho de que las políticas públicas orientadas a esta población son foco de diversos grados de crítica. Por ejemplo, en ciertas ocasiones se señala que no se cuenta con presupuesto para implementar eficazmente políticas públicas para esta población. Por otra parte, refieren a que existen resistencias (que se manifiestan en estigmatizaciones, falta de conocimientos, prejuicios) por parte de los profesionales y de los equipos técnicos a la hora de accionar en el territorio esas políticas.

Vamos a hacerlo más difícil, hace 20 años, no hubiéramos soñado lo que hicimos hace 10 años y hace 10 años no hubiéramos creído lo que está pasando hoy. Yo creo que eso es lo bueno. El balance, en cuanto a políticas para la diversidad, es positivo. Al igual que en la política general de nuestro país, creo que el individualismo y la necesidad de protagonismo quiebra nuestra comunidad. Y hay una gran fuerte... Una fuerte corriente separatista donde las trans van por un lado, las lesbiana van por un lado, los gays van por otro lado, las maricas disidentes van por otro lado. Y eso es un peligro (*Gay no binarie, AMBA*).

También se observa la disparidad geográfica en la formulación y aplicación de políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones de vida de la población analizada. La región Norte presenta más dificultades, que se podrían asociar a su tradición conservadora en cuestiones referidas a diversidades sexogenéricas.

En [nombre de la provincia] aún no se aplica del todo el cupo laboral, en algunos espacios sí, como en [nombre de la municipalidad], que hay una compañera trans trabajando, pero no es así en todos lados, cuesta que se nos acepte. [...] (En NOA) estamos muy atrasados en cuanto a políticas públicas, políticas de seguridad, política de trabajo, estamos muy atrasados" (*Varón trans, NOA*).

La situación antes descripta contrasta con lo que, de acuerdo a las personas entrevistadas, sucede en otras regiones del país. Tal es el caso, por ejemplo, de Patagonia, adonde habría más avance en materia de derechos para las personas LGBTIQ+.

Las políticas estatales han sido muchísimas. Que por ahí no podemos dimensionar, en estos 5 o 6 años lo que ha pasado [...] era impensado para nosotros hace años, aún con ley de identidad de género [...] Aparece el equipo identidades que hoy en el hospital público de [nombre de la ciudad] con endocrinólogos y pediatras y psicólogos atienden a población trans, específicamente familias, niñeces y adolescencias. Se crea protocolo, que es una resolución del Consejo Provincial de Educación para respetar, trato digno. Yo creo que han sido muchísimas las políticas que se han generado (*Mujer madre de adolescencia trans, Patagonia*).

Respecto de la ley de CLTT, las personas entrevistadas comparten que las resistencias en general se deben a la falta de reconocimiento sobre sus derechos. Si bien avanza la implementación de la capacitación del personal del sector público en los tres poderes en virtud de la Ley Micaela N° 27499, les entrevistades coinciden en que el abordaje de contenidos referidos al reconocimiento y respeto por la identidad de género aún es un desafío a seguir trabajando. Se considera que esto último es la base para poder dar discusiones a partir de las demandas existentes de este activismo, como es el reconocimiento del Estado Nacional, acerca del “plan sistemático de exterminio contra la población travesti trans posdictadura”, período histórico en que se encontraba vigente los edictos policiales. Sin una conciencia generalizada y una toma de dimensión de las problemáticas de la población LGBTI+ de una gran parte de la población es difícil, aunque no imposible, generar consensos hacia una dirección favorable.

Uno de los aspectos relevantes del cupo laboral travesti trans remite a la historicidad de las luchas del colectivo. Esto, sin embargo, no implica que la situación que busca saldar esta normativa esté resuelta:

Digo a veces con las leyes vamos muy bien, digo. Matrimonio igualitario, identidad de género, nosotras podemos adoptar, los cupos laborales, no sé. Todos estos avances que hemos tenido, direcciones, áreas, no sé qué. Y así todo aún cuesta un montón porque hay mucha población, muchas personas de la población travesti trans que todavía no, no pueden acceder a un laburo (*Travesti, Centro*).

Al mismo tiempo, en torno a las situaciones que aún falta atender, se amplía el abanico de reclamos de derechos. Tal es el caso de la reparación histórica para personas trans; demanda que, al momento de realizar el trabajo de campo, cobraba cada vez más vigencia. En algunas provincias, este reclamo comenzaba a ser tenido en cuenta.

Acá en [nombre de la ciudad] se... creo que no he salido todavía, creo que está en Senado, pero ésta. No, no es algo que salió del Estado, pero es algo en lo que participa el Estado y cuando menos en su aprobación, hablo del poder legislativo provincial, que es una ley de reparación integral travesti trans posdictadura [...] En general, hay buena recepción, pero siempre es desde la organización hacia arriba y no del Estado hacia abajo (*Marica, Centro*).

En torno a esa cadena de demandas, surge un nuevo desafío. A saber, la perpetuación en el tiempo de los derechos adquiridos. Las personas entrevistadas enfatizaban la preocupación por la continuidad de normativas, programas y políticas públicas ante un futuro incierto.

Creo que toda política debe ser pensada como un parche momentáneo para resolver una falencia. Y que se aplique hasta que esa falencia se resuelva y después se retire. Que todo ese caminito funcione. Si es constante, si dentro de 10 años seguimos teniendo pensión por VIH, si dentro de 10 años seguimos teniendo cupo laboral trans, si dentro de 10 años sigue habiendo un área de diversidad, si dentro de 10 años siguen estando todas estas políticas quiere decir que estamos haciendo algo mal. Estas políticas tienen que existir para dejar de existir, o sea, mi función tiene que ser transversalizar la política de diversidades y disidencias tan fuerte y profundamente en el estado que si yo no estoy se sigan llevando a cabo todas las políticas. Entonces, ¿qué es lo que falta para mí?. Que todas las personas que tenemos responsabilidades dentro de las políticas de diversidad nos sentemos a decir, bueno, ¿cuál es el plan de acá a 10 años? (*Gay no binarie, AMBA*).

Este último recorte permite reflexionar sobre la temporalidad de la relación del activismo con la función pública. El activismo, utilizando las herramientas estatales como forma de brindar un marco institucional, se abre a un camino que debería finalizar con la resolución de todas las falencias sociales y económicas para con el colectivo LGBTI+. Sobre esta idea de “transversalizar la política de diversidades” del entrevistado, se pone de relieve cómo el propio objetivo del activismo es la desintegración de sí mismo pero no hasta su desaparición, sino para la diseminación hacia todas las áreas de la sociedad. Para les activistas entrevistades parece ser que el motor definitivo de todas las demandas es el Estado. El fin último, entonces, sería que todas las áreas de la vida social tengan incorporado ese activismo.

Estos fragmentos visibilizan, por un lado, el rol del activismo como una cuestión fundamental a la hora de organizar las luchas por la ampliación de derechos del colectivo de la diversidad sexual y genérica. En nuestro país, el acceso a derecho se ha gestado desde los movimientos activistas, poniendo en agenda sus demandas y necesidades, que han sido incorporadas en diferentes momentos históricos y políticos. Por otra parte, se expone que también desde el activismo se han pensado los problemas de la comunidad LGBTIQ+ en relación con la discriminación y la marginalización.

Asimismo, el carácter autogestivo es una cuestión que atraviesa al activismo. Esto puede dar cuenta que dentro de la lógica de las relaciones del Estado con los diversos actores configurados dentro de una sociedad, una de las maneras de ser reconocidos frente a la invisibilización es participar dentro de los propios márgenes legales para finalmente lograr una situación de igualdad.

También se observó que los sujetos sociales que integran el activismo LGBTIQ+ interpelan al Estado en términos de reconocimiento y/o disputa, lo que se expresa en la búsqueda de reivindicaciones y/o demandas, que giran en torno a la lucha contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género, cuestionando la heteronormatividad imperante. Esto sucede en paralelo a la lucha por la obtención de reconocimiento y/o equiparación de derechos sociales. Con relación al rol del Estado, algunos entrevistades sostienen:

Yo creo que el Estado debería trabajar con las organizaciones para saber las realidades de los lugares, lo que se necesita realmente, deberían trabajar en conjunto (*Varón trans, NOA*).

Desde el activismo se subraya, además, el rol “ejemplificador” que debiera tener el Estado. Un ejemplo es en torno a la implementación del CLTT. En la medida que esta institución lo implemente en su interior, podría servir como inspiración para otras entidades, como el sector privado o las organizaciones de la sociedad civil.

El empleo público debería ser como el ejemplo a seguir de las empresas, así los privados también podrían aplicar el cupo laboral (*Varón trans, NOA*).

Una de las entrevistadas relata que tiene la sensación de estar siempre en “*estado de alerta*” para que el Estado garantice el CLTT, por ejemplo, o bien para defender sus derechos en el espacio laboral. De ese modo, las discusiones entre activistas abarcan diversas demandas cuando piensan en el rol del Estado. Por ejemplo, la eliminación de situaciones de maltratos y discriminación en el ámbito laboral y los servicios de salud. Esto podría alcanzarse a partir de instancias formativas, de capacitación y concientización y la creación de políticas públicas que garanticen el ejercicio de su ciudadanía en relación con la educación, la vivienda, la salud y el empleo formal.

En un contexto de creciente precarización generalizada que caracteriza a la situación socioeconómica nacional, los activismos LGBTIQ+ convergieron en demandar medidas de reparación histórica para la población travesti/trans, atravesada por una situación de emergencia laboral, habitacional, alimentaria, sanitaria, educativa, etc. En particular, la demanda de CLTT pudo ser un punto nodal para la articulación del movimiento de la diversidad y de la disidencia sexual en tanto pivotea sobre un discurso de derechos que puja por la inclusión social de un grupo históricamente excluido de la ciudadanía y, a su vez, contiene una crítica radical al Estado y a la sociedad en su conjunto –binaria, cisheterosexual.

Por su parte, la participación del sector privado en cuestiones que atañen a las problemáticas que la población LGBTIQ+ enfrenta en el mercado de trabajo, pareciera ser escasa y depende de negociaciones con el Estado para que, por ejemplo, se adhiera al cupo laboral travesti trans. Para les activistas entrevistadas, el vínculo con el sector privado se vuelve una gran incógnita. Cuando se les consultó sobre este punto, no brindaron respuestas claras o demandas específicas hacia este sector, en especial cuando se lo contrasta con las críticas hacia el sector público y la actuación del Estado. Pareciera ser que hay un notable desencuentro entre las agrupaciones activistas y el sector privado. Las escasas interacciones comentadas en las entrevistas dan cuenta de la dificultad del vínculo y sus rispideces, muchas veces recayendo en la capacidad de agencia de cada activista o llegando a un acuerdo a partir de las voluntades de gobiernos municipales entre el cumplimiento de las ordenanzas y pymes o entidades privadas.

Hay algunos espacios que sí o empresas privadas, algunas pequeñas, por ejemplo, no sé, [nombre del supermercado], que es muy famoso acá, que hay dos, nada más, ha contratado a compañeras y esto y lo otro, porque tienen un beneficio quizás de la municipalidad (*Travesti, Centro*).

También existen excepciones de grandes empresas transnacionales donde las problemáticas de género y sexualidad tienen un lugar en la política empresarial, usualmente impulsada por empleados que pertenecen al colectivo LGBT+ o interesados en el activismo.

Sé que otras empresas lo hacen como por ejemplo [nombre de la empresa]. Es más, mi ex novio formaba parte de [esa empresa] y hacían jornadas como de capacitación, sensibilización, hacían contrataciones travesti trans también, o de personas no binarias. Pero porque es una línea empresarial que propone este tipo de cosas (*Gay, Centro*),

Conclusiones

Una de las estrategias más relevante en cuanto al acceso al ámbito laboral formal para las personas trans - travestis es la ley de CLTT. Esta ley que visibilizó el estado de extrema vulnerabilidad en el que vive la población y, como informan les activistas entrevistades, en los territorios en los que se aplica esta Ley se han mejorado las condiciones de existencia de las personas trans y travestis. Sin embargo, sigue siendo un gran desafío su aplicación en todo el territorio nacional. A partir de las entrevistas realizadas se evidencia que existen varias provincias que están muy lejos de adherir y aplicar la ley de CLTT.

En este recorrido se ha evidenciado que las prácticas enmarcadas dentro del paradigma de la heterosexualidad/normatividad se configuran en una barrera que dificulta el acceso y la permanencia laboral a las personas LGBTIQ+. Situación que reclama por un lado, evidenciar el rol del Estado ante estas prácticas. En base a lo observado a partir de las entrevistas, el proceso de deconstrucción de los prejuicios y la discriminación en torno al género y la sexualidad requiere de políticas públicas integrales que abarquen el acceso a la vivienda, al pleno empleo, a la educación y a la salud, realizando dentro de ella la capacitación de las/es/os profesionales de las distintas instituciones intervinientes. Esta situación, al mismo tiempo, pone en evidencia las estrategias que desarrollan las personas LGBTIQ+ para acceder al ámbito laboral formal.

Estas situaciones de vulnerabilidad, agravadas para el caso de las personas trans, configuran una privación de derechos multilateral y sistemática. Multilateral, porque en ella se involucran, por acción u omisión, múltiples actores de las esferas pública y privada (el Estado, las familias, las instituciones educativas, religiosas, culturales y científicas, los medios de comunicación, etc.). Sistemática porque, desde el momento en que las personas trans comienzan a expresar su identidad, las expulsiones de esas esferas se suceden de modo tal que cada una de ellas no sólo impide el ejercicio de ciertos derechos, sino que, además, incide negativamente sobre el acceso a otros. La conjunción de todos estos

factores obstaculiza el ejercicio de otros derechos básicos como el acceso a una vivienda digna, a la salud integral y a la justicia.

Las prácticas con las que se enfrentan las personas LGBTQI+ en el acceso al ámbito laboral y su permanencia son expresiones de tramas de violencias que responden a un sistema cultural, social, político y económico vertebrado por la división binaria excluyente entre los géneros, que inciden en las condiciones materiales de existencia de las personas afectadas por esta división.

De acuerdo a lo señalado por les entrevistades sobre el contexto actual de nuestro país, nos encontramos atravesando una fragilidad institucional, donde las leyes, normativas y derechos conseguidos parecieran “pender de un hilo” ante el potencial –al momento de llevar a cabo el trabajo de campo– avance de una derecha conservadora. Sus discursos y prácticas vulneran especialmente los derechos de la población LGBTQI+.

Las prácticas cis-heteronormativas con las que se enfrentan las personas LGBTQI+ a la hora de acceder y permanecer en un empleo formal, y dentro de todas las esferas de su vida cotidiana, se gestan en ese contexto de vulneración de derechos.

Condiciones de trabajo, participación gremial y acciones orientadas hacia la población LGBTIQ+ en sindicatos

Solange Godoy, Sofía Ríos y Josefina Salvatierra

Introducción

Como mencionamos anteriormente, se hicieron doce entrevistas en profundidad, cuatro en modalidad presencial y las ocho restantes se hicieron en modalidad virtual.

En cuanto a la representación geográfica, la mitad de las personas entrevistadas residen en el Área Metropolitana de Buenos Aires. Asimismo, se buscó alcanzar cierta representación de diferentes regiones de manera que se entrevistaron a personas de las regiones Centro, NEA, NOA y Patagonia.

Las actividades a las que representan los diferentes sindicatos a los cuales pertenecían las personas entrevistadas abarcan un abanico variado; esto es, educación (diferentes niveles), transportes, comunicaciones, sector bancario y empleo público. Las asociaciones gremiales incluyen, por tanto, al sector público y privado; algunas de estas tienen una cantidad significativa de personas afiliadas por tratarse de actividades con una numerosa base de representación, otras revisten un volumen menor. Algunos gremios son de carácter provincial, otros gremios son de alcance nacional.

Respecto del rol que ocupan en sus instituciones las personas entrevistadas, cabe mencionar que estas detentan posiciones variadas en lo que refiere a la estructura jerárquica de los sindicatos. En su mayoría, se trata de personas que integran o dirigen Secretarías de Género y Diversidad, Igualdad, entre otras. No obstante, también se entrevistó a una Secretaria General y a dos delegadas, entre otras.

Se entrevistó a personas cuyas edades iban de los 30 a los 71 años; algunas de ellos habían comenzado a participar en su gremio de manera más reciente mientras que otras tenían trayectorias más prolongadas. Una persona se identificó como mujer trans, otra como varón trans y una como no-binaria; el resto se trata de mujeres y varones cis entre los cuales hay quienes definieron su orientación sexual como heterosexual, gay, lesbiana en proporciones similares.

Problemáticas de la Población LGBTIQ+ en el trabajo

Se identificaron una serie de problemáticas que aquejan a la población LGBTIQ+ en el mundo del trabajo que implican distintas situaciones de discriminación y violencias. Estas fueron agrupadas en una serie de tipologías en pos de clasificar y unificar sucesos que se

repetían entre les entrevistades. A continuación, se detallan en un orden aleatorio y no jerárquico, con el objetivo de asignarle a cada una de ellas un estatus equivalente y generar una horizontalidad entre tales.

En primer lugar, se hizo mención de una *violencia psicológica*, lo que implicó hostigamiento, humillación, ridiculización, manipulación y aislamiento de la otra persona. Estos aspectos se expresaron a través del no respeto y la negación de pronombres, la realización de preguntas fuera de lugar en torno a la identidad de género y orientación sexual, el hacer chistes y burlas machistas, homofóbicas y transfóbicas, e incluso insultar. En segundo lugar, la población LGBTIQ+ señaló recibir *violencia laboral* en tanto tratos diferenciados, por ejemplo, asignándoles las tareas más arduas y en peores condiciones, y bloqueando sus posibilidad de ascenso a puestos de mayores rangos. En tercer lugar, una *violencia patrimonial* como revisar sus pertenencias sin permiso. En cuarto lugar, se mencionó una *violencia institucional*, obstaculizando e/o impidiendo que ejerzan su derecho de denuncia frente a este tipo de discriminaciones. Por último, hubo sucesos de *violencia física* empleada contra la integridad física de la población LGBTIQ+.

Estos tipos de discriminaciones y violencias se produjeron tanto en sentido vertical (ascendente o descendente), como entre pares. Éstas tuvieron repercusiones en la salud mental, generando estrés y ansiedad, entre otros problemas. Incluso, se comentaron algunas situaciones de intentos de suicidio.

Las reacciones a estos tipos de violencias fueron variadas: en algunos casos denunciaron y en otros no. El proceso de denuncia muchas veces fue entorpecido, motivo de acoso hacia el denunciante y/o directamente negado. En varias ocasiones, esto produjo que detengan el proceso por completo.

Les entrevistades coincidieron en el poco respaldo que recibieron por parte de las autoridades del ámbito laboral. El apoyo que tuvieron y que buscaron fue del sindicato, en especial desde sus secretarías de género. Entre las acciones que se destacan se encuentran: acompañamiento en el proceso de denuncia, presentación de notas y amparos y manifestación en el trabajo en contra de los hechos. El balance es positivo, donde los sindicatos tienden a estar presentes y ocupar un rol fundamental para acompañar este tipo de denuncias.

A su vez, al interior de los sindicatos también suceden discriminaciones y violencias por razones de género y orientación sexual. Les entrevistades describen a este sector como un espacio donde prima el machismo, en tanto que las direcciones ha sido ocupado históricamente por hombres cis heterosexuales (al menos en lo visible), intensificando los estereotipos y roles de género. Según sus relatos,, esta situación se evidencia con la actual predominancia de hombres cis heterosexuales en los puestos de poder y toma de decisiones. Comentan que, a pesar que haya habido avances y cambios significativos, esto

se expresa más que nada en mujeres cis heterosexuales ocupando lugares con mayor rango, pero todavía no ha sucedido para la población LGBTIQ+. Por el contrario, mencionan que falta mucho para que las personas que conforman el colectivo de diversidad sexogenérica ocupen lugares de liderazgo dentro del sindicato.

Uno de los impedimentos es, por ejemplo, la forma en que está reglamentada la escritura de las listas electorales de algunos sindicatos, en las cuales les candidates se pueden escribir únicamente en masculino o femenino. Una entrevistada comentaba que había una compañera que se percibe no binarie y utiliza la *e* como pronombre, lo que le impedía postularse como *elle* se identificaba en las listas en cuestión. Finalmente, se terminó registrando en femenino. La entrevistada comentaba cómo la población LGBTIQ+ suele terminar resignando su identidad para poder ocupar el espacio.

Políticas públicas orientadas al trabajo de personas LGBTIQ+

Les entrevistades mencionan diversos temas, acciones, normativas y políticas como *avances* en materia de derechos de personas LGBTIQ+ e igualdad de género. Entre las más generales se destacan la formación para la aplicación de la perspectiva de género en la administración pública (Ley Micaela) y la efectiva implementación de la Ley de Educación Sexual Integral, entre otras.

Propiamente en el ámbito laboral, identifican diferentes iniciativas que suponen aspectos progresivos. Uno de ellos es la ratificación nacional del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la conformación de mesas de diálogo y discusión entre sindicatos, empleadores y trabajadores para el abordaje de casos de violencia laboral (incluyendo aquellos casos que involucren violencia hacia personas de la diversidad sexo genérica o violencia de género). Un segundo punto que destacan es la creación y funcionamiento de Secretarías o áreas de género que fueron incorporando a la diversidad sexogenérica paulatinamente en los últimos años, con especial énfasis en el creciente protagonismo de las áreas de género y diversidad sindicales para la organización y visibilidad en eventos públicos (no solo relacionados a efemérides transfeministas). También señalan en esa línea las distintas instancias de capacitación en la materia y el desarrollo de protocolos para el abordaje de situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. En particular para los sindicatos del sector público, mencionan la implementación del CLTT. Esto se traduce en una mayor participación de personas trans en el sindicato, tanto afiliades como ocupando cargos intermedios en la estructura sindical. De ese modo, se consolidan experiencias pioneras, ganando visibilidad pública como representantes del sindicato (en medios, por ejemplo). Otro aspecto que relatan, en concordancia con el anterior, es un mayor respeto hacia las identidades autopercibidas en el ámbito laboral, en algunos casos,

mediando intervención del sindicato Asimismo, se valora positivamente la participación desde los sindicatos en eventos relacionados con la diversidad, fundamentalmente en la marcha del orgullo. Finalmente, se destaca el avance en torno a una democratización sustantiva en el ámbito sindical a partir del impulso de ; normativas de paridad de género y alternancia dentro de las comisiones directivas de los sindicatos.

Si bien las referencias al CLTT aparecen de manera inmediata, la respuesta de les entrevistades, sus apreciaciones y comentarios varían significativamente de acuerdo a las actividades que desempeñan les representantes de sindicatos. En algunos, esta política presenta grados de desarrollo ampliados, mientras que en otras, el mismo es incipiente. En algunos casos, como es el caso de la actividad bancaria, se registran heterogeneidades internas: los bancos de mayor peso han aplicado el CLTT⁹, no solo en CABA sino en distintas provincias del país. Sin embargo, pequeñas y medianas empresas no han dado ese paso.

Frente a cierta institucionalidad que ha alcanzado el efectivo cumplimiento de la Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins” en algunas actividades, en otras, la situación es muy diferente. Por ejemplo, en los sindicatos de docentes universitarios de todo el país, el CLTT es una política poco desarrollada (y con serias dificultades a la que aludiremos más adelante) puertas adentro de las universidades, aunque éstas muestren “compromiso” con la causa. En algunas entrevistas, se menciona cómo los gremios docentes universitarios y las centrales que los nuclean poseen iniciativas puntuales de incorporación de personas trans a algunos puestos (porteros, ordenanzas, etc.) dentro de sus dependencias. Sin embargo, estas iniciativas no se presentan organizadas institucionalmente sino que empezaron a ser movilizadas por voluntades individuales.

En otras actividades, como el transporte público de pasajeros, el CLTT aparece como un reclamo formulado desde las áreas sindicales de género.¹⁰ No obstante, las empresas del sector no aceptan implementarlo aún. Para la persona referente entrevistada, el CLTT es necesario no solo en la empresa, sino también en el sindicato.

Por su parte, en el ámbito de las telecomunicaciones, se registra un incumplimiento del CLTT

Dentro del privado no existe y dentro del público es precarizado. Le dan contratos muy precarios a las compañeras y compañeros. Todavía no estoy viendo que vayan al ANSES y una persona trans tampoco, no sé dónde están, creo que eso es, hay un tema en la ley que te dice esto: idoneidad, y limita un montón también a las personas. Pero el cupo es lo que

⁹ Por ejemplo, el Banco Nación estableció un 1% de personas trans de la dotación total de los trabajadores, y con distribución federal.

¹⁰ En el 2018 el sindicato formuló un pliego de condiciones de trabajo, que se emplea en cada discusión por paritarias. Uno de los puntos es el CLTT.

más, así en general, lo que no se está cumpliendo. Se firmó me parece por cumplir, pero no lo están cumpliendo realidad (Gay, AMBA).

En muchas administraciones públicas provinciales, como es el caso de algunas provincias del NOA, no hay adhesión a la Ley Nacional por el CLTT, frente a lo cual los sindicatos de trabajadores estatales tenían previsto impulsarlo en 2024. Algunos municipios adherieron a la ley nacional y en ellos se produjo efectivamente el ingreso de personas trans. Les entrevistades señalan que esto se viabilizó, en parte, en base a relaciones de amistad o parentesco con las personas incorporadas. En otras provincias, como algunas de la región NEA, el CLTT se encuentra poco desarrollado. Si bien se destaca que “se avanzó en discusiones”, “aún falta mucho”.

Desde sindicatos de trabajadores estatales de otras jurisdicciones se advierten resistencias en organismos estatales al CLTT argumentando que “hay otras prioridades antes”. La discusión es instalada desde el sindicato, pero casi exclusivamente por personas LGBTIQ+. Entre los aspectos que les entrevistades identifican como *desafíos* por delante en relación al CLTT y a otros avances en materia de derechos de mujeres y disidencias, también se distinguen de acuerdo a la situación de los sindicatos por actividad. En el caso de la actividad bancaria, lograr que más bancos “grandes” –tanto públicos como privados– implementen el CLTT es un desafío cercano. La mayor estructura de estos bancos permitiría también que las personas incorporadas puedan trabajar en distintas áreas y no se reproducen las lógicas de “nichos” LGBTIQ+, como lo es por ejemplo el área de atención telefónica.

Tanto en la actividad bancaria como en la docencia universitaria se presenta un interrogante respecto a las aparentes incompatibilidades entre el CLTT y los requerimientos de titulación universitaria para la incorporación a los puestos de trabajo del sector. Ante ello, desde un sindicato bancario se plantean desafíos pendientes.

Y yo creo que una de las herramientas principales, sería poder trabajar con, en muchas series o algún espacio de educación popular para que no ingrese solamente la compañera o el compañero a través de cupo que tenga universitario completo. Porque ese es otro reclamo, también de las compañeras (*Varón hetero cis, AMBA*).

Asimismo, señalan la necesidad de cierto acompañamiento a las trayectorias de las personas LGBTIQ+ que ingresan a los bancos, en lo que respecta a poder sostener su inserción laboral durante las primeras etapas que implican fuertes cambios y adaptaciones a rutinas de trabajo particulares y, probablemente, novedosas para personas que no han accedido a trabajos formales previamente. También identifican como necesaria la colaboración (no discriminación, solidaridad) de los compañeros de trabajo para que estos procesos se sostengan. Estas inquietudes son también compartidas por los sindicatos docentes universitarios, quienes señalan como desafíos superar las “tensiones ideológicas

puertas adentro” de las instituciones, que obstaculizan la inclusión de personas trans en los ámbitos laborales.

Finalmente, la mayoría de les entrevistades considera que un *desafío* común respecto al alcance de las políticas públicas que promueven la inclusión laboral de personas trans (como es el CLTT), consiste en erradicar la violencia hacia las disidencias en los espacios laborales. O, en palabras de una entrevistade: “desmontar en lo cotidiano la agresión”. Para ello, es necesario el involucramiento del gremio en su nivel central¹¹ en situaciones de violencia hacia la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral, en paralelo a situaciones de violencia de género hacia mujeres cis¹².

Por su parte, respecto a los límites que visualizan les entrevistades respecto a las políticas públicas que promueven la inclusión laboral de personas trans (como el CLTT), el más importante se refiere a su efectiva implementación en diferentes actividades, como la bancaria. Para el caso de la docencia universitaria, este desafío se complejiza con los requerimientos en la formación de las personas a incorporar, tales como un título universitario. Diverses entrevistades han señalado que este tipo de requisitos constituye un filtro importante a la posibilidad real de que personas trans se incorporen vía CLTT a un puesto de trabajo.

En otras regiones y actividades, la implementación del CLTT es aún más incierta ya que el acceso a puestos de trabajo está sujeto a decisiones de funcionarios y muy probablemente “una persona LGTBIQ+ va a tener menos chances de ingresar al estado” (*Mujer cis, NOA*). En los escasos ejemplos donde el CLTT ha sido implementado para incorporaciones al empleo público se registra una precarización laboral intensificada y prolongada en caso de personas LGBTIQ+ (contratos temporarios durante períodos prolongados, obstaculización de pases a planta permanente).

Respecto a otras políticas que promueven la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, en la actividad de las telecomunicaciones se mencionan limitaciones de parte de las empresas del sector, las cuales suelen marcar distancia respecto a su injerencia en el tema. Muchas veces su accionar no va más allá de “mandar un flyer conmemorativo” en temas de género y diversidad.

Por su parte, respecto al abordaje de situaciones de violencia laboral por motivos de género y discriminación, en el sector del empleo público, se presentan situaciones donde la víctima debe dejar su puesto de trabajo y ser reubicada, mientras que en otros el victimario es

¹¹ Es decir, mediante mecanismos específicos para la resolución de situaciones de violencia laboral.

¹² En sindicatos que aún no cuentan con áreas especializadas en diversidad, como algunos estatales de diferentes provincias, se visualiza como un proyecto próximo a alcanzar la creación de áreas de diversidad y de comisiones encargadas de los casos de violencia laboral, en general, donde participan también personas LGBTIQ+. En un sindicato en particular se prevé, respecto a la violencia laboral, la figura de “observadores” además de delegades en cada lugar de trabajo. Estas figuras serían afiliades que colaboren en la vigilancia de situaciones conflictivas o de violencia.

reubicado pero incluso en “un lugar mejor”. Esto es enfatizado por los sindicatos de trabajadores estatales de una provincia del NOA donde muchas denuncias por violencia laboral no tienen un curso favorable para las víctimas ya que los victimarios son “indenunciables” por sus vinculaciones políticas, familiares, de amistad o de negocios con dirigentes políticos de mayor rango. Estos límites se agravan ya que no existen mecanismos para la efectiva implementación del Convenio 190 de la OIT, tales como espacios donde dar curso a las denuncias por violencia laboral (incluyendo aquellas por motivos de género).

Finalmente, otra limitación a la que se enfrentan sindicatos de diversas actividades se relaciona con las “resistencias internas” respecto al CLTT. En el mismo espacio sindical, aunque con algunos avances en los últimos años, se presentan tensiones en el abordaje de las problemáticas que afectan a la población LGBTIQ+ en el ámbito laboral (desde burlas sobre el lenguaje inclusivo hasta la descalificación de la identidad autopercebida en el uso de pronombres). La discusión sobre el mismo CLTT viene siendo postergada por “no ser urgente”, según las mismas dirigencias sindicales. Asimismo, desde los escasos sindicatos donde se ha conseguido la paridad de género en la estructura sindical, este mismo avance es solamente entendida en términos binarios: paridad entre hombres y mujeres. Señalan lo “difícil” que es instalar discusiones sobre la diversidad, y que esta tarea es mayormente asumida por personas LGBTIQ+, lo que pone de manifiesto la necesidad de que éstas, habiendo visibilizado sus identidades, ocupen cargos en el sindicato.

Con respecto al rol del activismo para el desarrollo de políticas públicas que tiendan a la inclusión laboral de personas LGBTIQ+, este es crucial en sindicatos de distintas actividades. Por ejemplo, desde las áreas de diversidad de sindicatos bancarios afirman:

Una de las cuestiones más icónicas que hizo fue presentar el proyecto del cupo trans en el [nombre del banco] como el primer proyecto aprobado en una empresa que tenía un cupo trans. Eso salió de ese espacio (*Mujer cis, NOA*).

Para algunos entrevistados, la participación gremial constituye una oportunidad de injerencia en asuntos que no se agotan en la paritaria salarial. Esto se extiende a asuntos referidos a otros derechos laborales, cuestiones de salud y de género, derechos humanos. Esto debe ocurrir en todos aquellos espacios donde los trabajadores del sector deban negociar sus intereses. Desde sindicatos estatales, en distintas provincias del país, se destaca, por ejemplo, el acompañamiento legal del sindicato frente a la obra social para la cobertura total de los tratamientos de salud involucrados en la transición de género de una afiliada.

En la actividad de las telecomunicaciones, los entrevistados señalan la centralidad del activismo sindical, ya que éste ha sido la vía para introducir discusiones políticas más amplias relacionadas a la diversidad sexogenérica, repercutiendo directamente en las trayectorias de las afiliadas.

Nosotros (como sindicato) ya desde 2018 participamos en la marcha del Orgullo como más visible. De hecho, a partir de ahí se puso género y diversidad, la secretaria. Yo hasta ese momento estaba enclosetadísimo. [...] que es como que me dio la seguridad del sindicato y el respaldo, y bueno, listo y ahí pudimos... (Gay, AMBA).

En otros casos, el activismo LGBTIQ+ antecede el involucramiento en cuestiones sindicales, y de hecho la participación se orienta a promover la visibilidad de las diversidades sexuales en estos espacios, a representar los intereses de una nueva generación de afiliados y a promover un “otro tipo de sindicalismo” con nuevas formas de hacer política.

No nos representa el sindicalismo violento o esta vieja estructura sindical. Entonces, fue un trabajo que nos fuimos dando entre varios compañeros de que en cada espacio que estábamos, dejar en claro que nuestras opiniones no eran resolverlo con violencia, en todo caso, van a venir, van a atacar pero nosotros no tenemos que reaccionar y también correr el eje de la discusión, más allá de la disputa de los lugares (*Lesbiana no binarie*, AMBA).

Negociaciones en espacios sindicales

En cuanto a las negociaciones que emprenden personas LGBTIQ+ desde los espacios sindicales, les entrevistades mencionan distintas maneras de articulación de acciones conjuntas con otros actores. Se menciona en dos oportunidades a los espacios intersindicales

Las intersindicales desde la época dorada de los doce años [...] se fueron gestando, justamente cuando los sindicatos pudimos dejar de ocuparnos solamente del salario, empezó a ampliarse el universo de la tarea sindical y ahí es cuando empieza a tener más peso el avance de las políticas de género, de atención al tema de la diversidad sexual, cultura [...] Esa fue una buena oportunidad donde empezamos a conocernos, aquellos tiempos no había secretaría de diversidad sexual o de género y diversidades pero empezaron a formarse las áreas. [...] Y ahí, nos conocimos, muchos y muchas y muchos de los que estamos dentro de los sindicatos y que empezamos a militar el tema de diversidad (*Lesbiana*, AMBA).

Por su parte, sindicatos docentes y de trabajadores de la salud de diversas provincias mencionan también la centralidad de redes intersindicales en sus territorios para tejer vínculos con otras agrupaciones y movimientos que promueven derechos de las personas LGBTIQ+. Otras entrevistades mencionan, además, articulaciones con organizaciones de la sociedad civil y territoriales, como la Federación LGBT, la comisión organizadora de la Marcha del Orgullo, Ammar, organizaciones LGBTIQ+ locales. Se mencionan también vínculos con organismos estatales como ex INADI, ex Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, Secretarías y áreas de género de los gobiernos provinciales. Otro conjunto de interlocutores que destacan son agrupaciones y centrales sindicales, agrupaciones y partidos políticos, movimientos sociales y organizaciones internacionales (ONU Mujeres, Iniciativa Spotlight, etc.). En esos vínculos, se desarrollan acciones conjuntas sobre promoción de derechos, visibilización, formación, protesta y gestión.

Estas acciones conjuntas dan cuenta también de los actores sociales que son considerades aliados en las negociaciones que conciernen a población LGBTIQ+ desde organizaciones

sindicales. Existe una apreciación generalizada de que una de las principales aliadas es el movimiento transfeminista, tanto en sus organizaciones de la sociedad civil como en su versión institucional, siempre y cuando este movimiento pueda dar un avance en cuanto al compromiso con las consignas que conciernen directamente a la población LGBTIQ+.

Por su parte, las organizaciones de derechos humanos son aliadas fundamentales para les entrevistades. Esto se manifiesta especialmente para les entrevistades de la región AMBA. En algunos casos, les entrevistades señalan que la parte empleadora constituye una alianza respecto de la inclusión laboral de personas LGBTIQ+; mientras que en otros casos la situación es opuesta. Por último, algunos entrevistades señalan como valiosas las alianzas con referentes, agrupaciones y dirigentes del propio espacio sindical que “abren las puertas” a discusiones sobre diversidad sexogenérica en el ámbito laboral.

Son identificados como opositores, distintos actores de acuerdo a la actividad y el sindicato. En algunos casos, las patronales constituyen sectores de gran resistencia y apatía frente a estas problemáticas y obstaculizadores en los procesos de negociación. En el caso de la actividad bancaria

Ninguna patronal te va a querer firmar ningún protocolo de nada. Ni de violencia, ni de qué es violencia, ni qué hacemos cuando tenemos una persona violenta. Siempre la política que tenían las patronales era, si la violencia pasa en el puesto de trabajo "bueno, el problema es del violento". No, nuestro como organización empresaria. Y si el problema de violencia pasa afuera "Bueno, es problema de la compañera que sufre violencia, acá se viene a trabajar". Esa siempre fue la lógica del sector empresario (*Varón hetero cis, AMBA*).

Situaciones análogas se observan para las actividades de telecomunicaciones y transporte. Para otras actividades como la docencia universitaria, los opositores a los intereses de personas LGBTIQ+ están representados por la política de derecha en su conjunto, sectores que se mantienen buscan un retroceso de los derechos conquistados por colectivos feministas y de la diversidad sexogenérica. Para sindicatos estatales de las provincias de la región NOA, esta figura la ocupa el poder ejecutivo actual, monopolizando las posibilidades de acceso a puestos en el Estado (por vínculos de amistad, parentesco y negocios) y librando acciones directamente ofensivas para la clase trabajadora en su conjunto (decretos provinciales que cercenan el derecho a la protesta social, por ejemplo).

Finalmente, para sindicatos de trabajadores de la salud de las provincias de la región NEA, la principal oposición se encuentra en relación con el conservadurismo generalizado en la sociedad local frente a los avances de los derechos de mujeres y diversidad sexogenérica, principalmente en las generaciones de mayor edad.

Horizontes esperanzadores y buenas prácticas

Los gremios muestran un proceso de creación de estructuras específicas de género y diversidad desde donde se realizan acciones de diferente índole. Algunas de estas

estructuras habían nacido con denominaciones tales como de la mujer, de igualdad o de género y, en algunos casos, han incorporado a su nombre el término diversidad. Se trata de estructuras que tienen diferentes niveles de jerarquía; pueden ser oficinas, comisiones, departamentos, secretarías, entre otras opciones. Cuando se trata de secretarías, implica que son cargos electivos lo cual denota otro tipo relevancia en términos políticos y presupuestarios. No obstante, esta variante es poco frecuente. En todos los casos, puede advertirse que se trata de un proceso más bien reciente, que ha cobrado dinamismo en los últimos años.

En los testimonios se puede advertir un recurrente interés por la implementación del CLTT, incluso en aquellas actividades laborales que no necesariamente pertenecen a la esfera estatal como establece la norma. En este sentido, resulta relevante destacar que, por ejemplo, la experiencia desarrollada por un gremio en el cumplimiento de esta política en un banco público resultó un puntapié para comenzar a trabajar en pos de la incorporación de personal trans también en bancos del sector privado. Aunque en algunas actividades laborales parece poco probable el avance en el corto plazo en este sentido, uno de los hallazgos más notables tiene que ver con el hecho de que casi la totalidad de las personas entrevistadas han manifestado conocer y apoyar esta política.

En lo que refiere a la capacitación, tema en el cual los sindicatos suelen tener una experiencia robusta, se ha comenzado a trabajar en formación en Educación Sexual Integral (para quienes se desenvuelven en el ámbito educativo) y, fundamentalmente, en la llamada “Ley Micaela”. Esta última, si bien tiene como objetivo la capacitación en temas vinculados a la violencia de género, resulta una herramienta desde la cual se incluyen temas relacionados con la diversidad sexual. El aceitado sistema de formación que desenvuelven muchos sindicatos históricamente representan un terreno fértil para comenzar a incluir una agenda más bien novedosa relacionada con la población LGBTIQ+.

En cuanto a la participación formal dentro de la estructura de los gremios, las personas LGBTIQ+ muestran realidades disímiles según las actividades en las que se desenvuelven. Mientras en algunos sectores la participación resulta menos favorable, se pudieron conocer casos tales como una Secretaria General de un gremio docente que se definió como lesbiana, una delegada de un gremio de salud se identificó como mujer trans y algunos integrantes de diferentes áreas se perciben como varones gays. Aunque resulte una tarea pendiente ampliar su participación formal (e informal), dentro de los gremios, estas experiencias pioneras pueden devenir en lugares de referencia para desarticular lógicas de funcionamiento expulsivas y propiciar una transformación en términos más inclusivos e igualitarios.

Especificidades del sindicalismo con relación al trabajo de población LGBTIQ+

Una especificidad del sindicato es que, a pesar de ser un espacio históricamente ocupado por hombres cis heterosexuales, también es un lugar politizado, aspecto que le da impulso y permeabilidad para plantear y discutir cuestiones en materia de género en tanto cuestión política. Así, hay margen para tratar y organizarse en torno a este tema. También, para trabajarlo a internas, es decir en lo que refiere al trato con sus pares, donde se les demanda con urgencia revertir ciertas actitudes y posturas discriminatorias.

Asimismo, considerando que los sindicatos históricamente han consolidado identidades vinculadas con ciertos modelos de masculinidad vinculados a la rudeza, fuerza física y heterosexualidad, entre otros (que han resultado muchas veces expulsivas para las mujeres y la diversidad sexual) resulta destacable algunas iniciativas realizadas en relación con efemérides vinculadas a la población LGBTIQ+. De manera que, en términos simbólicos, la participación de algunos sindicatos en la Marcha del Orgullo, así como el uso de la bandera de la diversidad en ciertas fechas podría representar algunos desplazamientos de aquella imagen masculinizada de los sindicatos.

Por otro lado, una cuestión emergente que identificamos es la centralidad que les entrevistades le adjudicaron al CLTT. Este surgió de manera espontánea, además de haber sido mencionado y problematizado con una frecuencia alta. También, a la hora de hablar de aspectos pendientes en los lugares de trabajo y en los sindicatos, la implementación del CLTT ocupaba un lugar primordial y un grado de urgencia considerable. Así, a pesar de las dificultades hoy día para su efectiva implementación, hay una insistencia constante, principalmente por la población LGBTIQ+, en su difusión y concientización en pos de dimensionar su importancia y fundamentalidad.

Conclusiones

Las políticas públicas para el trabajo de personas LGBTIQ+ han avanzado en protección y promoción de derechos, destacándose para les entrevistades, el CLTT aun en su diferencial aplicación a lo largo y ancho del país. Algunos sindicatos han creado estructuras específicas de género y diversidad, con variada jerarquización. La capacitación en la Ley Micaela y la inclusión de personas LGBTIQ+ en roles formales son avances notables, aunque aún parciales.

En los espacios sindicales, personas LGBTIQ+ articulan acciones con actores como el movimiento transfeminista y organizaciones de derechos humanos. Los sindicatos colaboran con organizaciones de la sociedad civil y organismos estatales en la promoción de derechos, visibilización y formación sobre diversidad sexogenérica. Asimismo, en algunos casos, enfrentan oposiciones internas y externas (patronales y sectores

conservadores).

De esta manera, se observa que el sindicalismo, un espacio históricamente hegemonizado por hombres cis heterosexuales, se encuentra abordando discusiones políticas en torno a la diversidad sexogenérica. Tanto las iniciativas simbólicas como los avances en la implementación del CLTT reflejan un compromiso creciente, marcando horizontes más inclusivos en algunos espacios sindicales.

Trabajo y diversidad sexogenérica en el ámbito empresarial

Mariana Álvarez Broz, Leandro Prieto, Sebastián Settanni

Introducción

En este apartado nos proponemos describir y analizar las problemáticas sociolaborales que atraviesan a la población LGBTIQ+, tanto aquellas vinculadas al ingreso y al desarrollo de sus tareas productivas como así también a la permanencia en los ámbitos de trabajo. Asimismo, nos proponemos identificar las llamadas “buenas prácticas” que llevan adelante las personas que ocupan cargos de gerencia, dirección o coordinación para optimizar los vínculos y las dinámicas laborales en un marco de respeto.

Para abordar el mundo empresarial vinculado a la población LGBTIQ+ se llevaron a cabo diez entrevistas en profundidad. Nueve de ellas se realizaron de manera remota a través de la plataforma *Zoom* y una presencial.

Los rubros y las actividades económicas en las que se desarrollan les entrevistades son variados. Se destacan aquellas de base tecnológica, aunque también se relevaron de transporte y servicios públicos. Se trabajó con *startup* (empresas emergentes o de reciente creación de pequeño tamaño), pymes, multinacionales, empresas públicas, cámaras empresariales y organizaciones no gubernamentales o asociaciones civiles que ofician de mediadoras entre las empresas y la población objetivo.

Caracterización de les entrevistades

De las 10 personas entrevistadas, 7 de ellas pertenecen a la población LGBTIQ+ y 3 son personas cis heterosexuales, con una edad promedio de 40 años. Estas personas se seleccionaron en base a la posición clave que ocupan directamente en las empresas/organismos, o por el vínculo que mantienen con ellas como empleadores o intermediaries.

El nivel educativo de las personas entrevistadas es, en su mayoría, universitario. Las disciplinas en las que se han formado son heterogéneas: derecho, psicología, ingeniería, contador público, sociología y marketing. Hubo un caso de una persona que estaba estudiando la Licenciatura en Psicología al momento de la entrevista. Otra persona comentó que se encontraba realizando estudios de posgrado en el exterior.

En relación con los puestos y/o roles en los que se desempeñan les entrevistades dentro de las empresas y/o entidades intermediarias, en su mayoría ocupan lugares jerárquicos: dirección ejecutiva, jefes de personal o de recursos humanos, coordinación de áreas de género y diversidad, presidentes o fundadores de asociaciones intermediarias. Sólo una entrevistada –que resultó clave porque se encarga de las capacitaciones dentro de la

empresa donde trabaja– se desempeña como trabajadora no jerarquizada.

Sobre las experiencias vinculadas al activismo o la militancia político-partidaria, varias comentaron haber tenido vinculación con ámbitos de militancia durante sus estudios universitarios. Una de ellas manifestó haber participado en una agrupación partidaria, y que dicho involucramiento la acercó a la población LGBTIQ+. En tanto, dos participantes en las entrevistas están vinculadas al activismo de la diversidad sexo genérica en la actualidad.

Finalmente, destacamos la representación geográfica de las entrevistas. La gran mayoría de personas entrevistadas reside en el AMBA, mientras dos residen en las regiones Centro y Patagonia.

Problemáticas de la población LGBTIQ+ en el trabajo

Uno de los aspectos destacados que surge del proceso de entrevistas se relaciona con la gestión de la convivencia y el respeto mutuo en los ámbitos de trabajo. A partir de novedosas estrategias público / privadas de ampliación de derechos, democratización e inclusión en término de géneros y sexualidades, asistimos a una mayor apertura hacia la diversidad de sexo-género en algunos ámbitos del mundo laboral. Entre las múltiples consecuencias, es posible señalar el fortalecimiento de la idea de un espacio seguro que garantice la igualdad y la no discriminación:

Parte de los valores de la empresa en la que estamos actualmente es que eso es tolerancia cero. O sea, si existen situaciones de discriminación con esta malicia que veníamos mencionando hacia personas de la comunidad o de cualquier otra comunidad, existen mecanismos internos para tomar acción en esos casos. La idea es armar un espacio seguro donde haya lugar al diálogo, a que la gente venga con inquietudes, que la gente, de nuevo, que por ahí lo convoca el tema pero no tuvo exposición, pueda venir, pueda dialogar, pueda educarse (*Gay, AMBA*).

Sin embargo, la adecuación a la agenda de género, basada en principios de igualdad y no discriminación, sucede de manera heterogénea según la jurisdicción territorial, el rubro laboral o el modelo productivo adoptado, observándose en la actualidad la convivencia de distintos modelos empresariales. Podemos sintetizar dos tipos: unos más abiertos a incorporar políticas de diversidad y por el respeto mutuo de la diferencia sexogenérica, y otros más reacios o indiferentes a incorporar este tipo de políticas y no se encuentran en su misión la gestión de políticas de género y diversidad.

Ahora bien, habría que matizar la idea que sostiene que un espacio de trabajo que no incorpora la perspectiva LGBTIQ+ es necesariamente un ámbito hostil.. Sí podemos observar que un ámbito que no abre el debate a los temas de diversidad ni gestiona posibles situaciones de violencia, discriminación o desigualdad, deja al grupo social en cuestión expuesto al voluntarismo por el trato digno. Como refieren les entrevistades, cuando no se incorpora dicha agenda nos encontramos frente a vulneraciones de derechos,

opresiones y hechos discriminatorios que impactan directamente en el rendimiento laboral, pero también afectan psicosocialmente a las personas LGBTIQ+. En última instancia, este grupo termina siendo expulsado de estos entornos cis heterosexistas, reforzando las cadenas de exclusión y de desigualdad, y generando consecuencias psicológicas, pero también económicas, a posiciones extremas.

La importancia de la capacitación con perspectiva sexogenérica

Uno de los principales problemas que encontramos para el ingreso de personas LGBTIQ+ a los espacios laborales es la falta de capacitación con perspectiva sexogenérica de los equipos de trabajo.

Como sabemos, un espacio de trabajo implica compartir interacciones cotidianas durante muchas horas de la semana. En aquellos trabajos que exigen la presencialidad física de sus empleadas, los momentos “muertos”, los almuerzos, los descansos y el compartir tareas o proyectos en común, favorecen los contactos más allá de lo estrictamente laboral; por ejemplo, la tematización de la vida personal. Aquí pueden presentarse inconvenientes si no está garantizado el espacio seguro; o si una mayoría cis-heterosexual de trabajadores no ha tenido momentos de reflexión sobre cómo se ejerce la desigualdad entre los sexos, géneros y orientaciones sexuales. En consecuencia, es posible que este grupo –o al menos, parte de él– se sienta en condición de supremacía frente a quienes, según su perspectiva, se alejan de los estereotipos y/o roles de género normativos, resultando en situaciones discriminatorias o de naturalización de prácticas violentas. Por ejemplo, los chistes, burlas o comentarios ofensivos pueden tener consecuencias de mayor tinte negativo que el que pudieran imaginar las personas reproductoras de éstos, aún cuando este grupo insista en minimizarlos:

Después hay cuestiones más vinculadas a lo cultural, ¿no? como... expresiones de, no sé si... cómo decir micro transfobias, digamos ¿No? Como... como miradas, preguntas, comentarios que, no llegan a ser situaciones de acoso grave, pero que pueden aparecer, que pueden generar situaciones de incomodidad...malestar, y hasta dolor. Y eso aparece [...] Y esto, en particular, en las personas trans cala de otra manera porque como son personas que han sufrido muchas situaciones de discriminación en la vida... Y entonces, a veces, entra en un trabajo ya más a la defensiva, ehh, ya suponiendo que van a, que van a enfrentarse a situaciones difíciles, miradas, burlas, comentarios despectivos. Y, a veces, bueno como que hay que tratar de reducir ese gap, digamos, de los dos lados (*Varón bisexual, AMBA*).

Los comentarios, bromas y, en ocasiones, el ejercicio de la violencia psicológica y simbólica pueden resultar expulsivos para la población LGBTIQ+, convirtiendo a los ámbitos de trabajo en espacios hostiles. Cuando ese tipo de prácticas están naturalizadas y es poco o nulo lo que se hace desde la dirección de las empresas para remediarlo, estos ámbitos terminan constituyéndose en una barrera de acceso para futuras contrataciones y/o para el desarrollo profesional de quienes allí se encuentran trabajando. O bien, en el caso en el que

las personas permanecen en dicho ámbito, su manera de vincularse con el resto estará atravesada por estas vicisitudes.

Tomando en consideración la multiplicidad de identidades dentro de la población LGBTIQ+, es menester reconocer algunas particularidades. Por ejemplo, las dificultades específicas de convivencia y desarrollo social existentes en ámbitos laborales que enfrentan las personas LGB pueden ser más más desafiantes para las personas T y NB:

Dentro de la comunidad LGBTIQ tenés como dos grandes mundos ¿no? Las personas LGB y las T. Entonces ahí hay dos mundos distintos, uno probablemente lo tengan dentro de la organización y no lo estén viendo, no lo quieran ver, no lo quieran visibilizar, entonces, bueno, ahí hay un trabajo. Y otro trabajo muy distinto es el de la T ¿no? (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Parte de la distinción que se menciona en el fragmento de esta entrevista se refiere a las dificultades que enfrenta la población travesti y trans (T) en el acceso al empleo formal y registrado en Argentina.¹³ Los mecanismos de exclusión que han atravesado históricamente les ubica en una posición de desigualdad extrema en cuanto a las condiciones de acceso laboral; incluso, en comparación con otras personas del grupo LGBTIQ+. Asimismo, existen intersecciones a tener en cuenta dentro del propio grupo travesti y trans. Por ejemplo, el factor etario, el estrato social, la nacionalidad/origen y la etnia/raza pueden, entre otros factores, incidir negativamente, ahondando aún más en la exclusión.

Retomando una de las intersecciones mencionadas arriba, el factor etario da cuenta de desigualdades en el acceso a derechos de las personas T. La edad es un marcador que, entre otros aspectos, da cuenta del grado de redes sociales desarrolladas, posicionándose las generaciones más jóvenes en situación más ventajosa. Así, a pesar de que continúan padeciendo discriminación y exclusión, la marca generacional inclina la balanza de las personas travestis y trans de menor edad en lo que a inserción laboral se refiere, en detrimento de las más adultas:

La población trans de más de 30 años, 35, tiene una dificultad distinta a la población trans de los de menos de 25, porque los de menos de 25 están insertos en muchos otros espacios de socialización que no les sucedieron a las personas trans de más de 45 o de 40. Las personas que, en general, están quedando por fuera del mercado laboral, que les cuesta más insertarse son las personas trans de más 40, si se quiere, más 35, más 40, entonces por ahí no hay un match en cuanto a las habilidades (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Así, la menor socialización por falta de redes de contención y contactos –sobre todo en las generaciones de más de 30 años– impacta directamente en sus posibilidades de acceso al mercado laboral.

¹³ Nos referimos a ese país porque es donde se circunscribe la investigación. Sin embargo, sabemos que éste es un fenómeno global y que, incluso, en otros países la situación es aún más compleja.

El rol clave de las organizaciones como actores intermediarios

De acuerdo con les entrevistades, es importante que empresas, sindicatos, tercer sector y grupos territoriales que trabajan en mejorar las condiciones de vida de esta población tomen en cuenta esta particularidad y aborden la cuestión etaria, entre otras intersecciones. Se observan casos en donde existen estas articulaciones, que posibilitan la postulación de personas trans adultas:

En relación a las personas trans, no binarias, de alguna manera hay un desafío en la inserción porque cuando uno hace una búsqueda, es muy poco probable que una persona T (a menos que sea joven, de menos de 25 años) se postule sin ser acompañada por una organización de la sociedad civil (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Como consecuencia de esta dificultad, algunas empresas implementaron estrategias focalizadas y de carácter colaborativo-colectivo para poder sumar a su plantel de trabajadores a personas travestis y trans:

En el caso de personas trans hacemos búsquedas específicas... Hace dos años que empezamos a pensar en el asunto y a entrevistarnos con ONGs que ofician de, digamos, agencias de reclutamiento que tienen una base de curriculums de personas trans. Específicamente llamamos a [nombre de la ONG] porque no estaba ocurriendo que orgánicamente llegasen personas trans a trabajar con nosotros. Y nos interesaba (*Gay, AMBA*).

De todos modos, y más allá de las políticas de inclusión laboral que implementan las empresas, el camino a recorrer posee múltiples desafíos y dificultades:

Ahora, en la contratación de personas trans me parece que sí hay más desafíos. El primero es que las personas trans lleguen a la entrevista laboral. Por una cuestión de no haber podido acceder a... a determinados niveles de formación. Por ejemplo, las personas trans, en general, han sido víctimas de todo tipo de violencias y desventajas. Incluso en las instancias en que la empresa activamente dice: 'bueno voy a salir a contratar... éste es el perfil que necesito...'. Bueno, no. Por ahí no hay esos perfiles en el mercado (*Gay, AMBA*).

Este testimonio da cuenta de la importancia de las organizaciones de la sociedad civil (ya sea no gubernamentales o vinculadas al activismo) que ofician de intermediarias entre las empresas y la comunidad travesti y trans. Dichas organizaciones conocen de primera mano las múltiples vulnerabilidades que atraviesa este grupo social, las desventajas que signaron sus trayectorias vitales y, en consecuencia, la importancia de mantener un rol activo para velar por el trato digno y la garantía de derechos, entre ellos el derecho a la identidad de género:

Hay cuestiones de hasta cómo leer si no le hicieron el cambio del DNI, cómo llamar a esa persona. Hay un montón de cuestiones que tenemos que tener en cuenta. Y de la formación interna, esto que yo te decía: tener el ambiente [laboral] preparado para cuando haya ingresos (*Mujer hetero cis, Centro*).

El desafío de la permanencia en el trabajo

Algunas entrevistas nos permiten observar indicios de empresas con un rol activo en la incorporación de una agenda de género, aún sin contar con la articulación arriba mencionada. En estos espacios se ha discutido también, por ejemplo, la transición de personas que ya eran parte del plantel:

Hay gente que ha transicionado en este último tiempo, dentro de la empresa. Eso también es esto que yo te decía anteriormente: de tener la confianza de poder transicionar de una manera acompañada y piola. Y digo, con una empresa que te acompañe es bastante fundamental (*Mujer hetero cis, Centro*).

La transición de personas previamente incorporadas es una realidad, y las empresas también deben contemplar esta posibilidad. Sobre todo, porque, a diferencia de la incorporación de una persona T o NB, una persona cis que transiciona durante su vida laboral requiere de un área de Recursos Humanos (RRHH) formada e idónea, que conozca la normativa alusiva y que pueda acompañar las diferentes instancias de la citada transición. Y, al igual que en el caso de políticas activas de incorporación de personas T –que demandan dispositivos de sensibilización para garantizar la igualdad y la no discriminación–, la transición en ámbitos mayoritariamente cisgénero debe ser encauzada desde el respeto y la contención. A su vez, otros temas de la agenda LGBTIQ+ deben ser encauzados para optimizar los espacios como inclusivos y, en definitiva, mejorar la calidad de vida del personal y el rendimiento laboral. Cuando esta agenda es sólida y desde un área de género se despliega hacia otros intersticios de la empresa, posicionando a dicha área como referente, estamos frente a una verdadera experiencia transformadora de política de transversalización del género:

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

Más allá de los avances y logros, la transversalización del género y la diversidad en ámbitos empresariales debe ser una tarea constante. Los persistentes prejuicios y resistencias a la incorporación de la perspectiva dificultan, en algunos casos, el avance de esta agenda. Incluso en procesos de cambio estructural, como el mencionado arriba, los imaginarios estereotipados y estigmatizantes amparados en el sentido común cis-heteronormado atentan contra la buena inserción y aceptación de las personas LGBTIQ+. Una de las situaciones recurrentes advertidas es cómo impactan estos estereotipos en la manera de percibir a personas LGBTIQ+ con respecto a las cis heterosexuales, reproduciendo lógicas

desiguales que atentan contra el buen funcionamiento de los espacios de trabajo e invaden la privacidad de las personas:

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

Muchas de las empresas están advertidas sobre estos mecanismos sutiles de agresión y violencia dentro de sus propios espacios de trabajo hacia la población LGBTIQ+. Y, a partir de ello, propiciaron y crearon instancias y mecanismos institucionales para atender y gestionar estas problemáticas:

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

Es por eso que el ingreso de personas LGBTIQ+ en el ámbito empresarial es sólo una parte de la agenda. Del relato de les entrevistades se desprende que la inserción debe ser pensada como un proceso. Es decir, sin dudas pasar la entrevista laboral es una parte importante del circuito del trabajo, pero no la única. Otro desafío que aparece recurrentemente es la necesidad de implementar estrategias de acompañamiento, evaluación y monitoreo de las condiciones y del ambiente laboral en el que se insertan esas personas para garantizar que permanezcan en las empresas:

Es necesario pensar los procesos de inserción no como un periodo de prueba sino como un periodo de acompañamiento [...] que no termina cuando entran. Sino que es necesario hacer un seguimiento, monitorear, y evaluar si es que está en un lugar adecuado, si está cómodo/a y si eso le va a permitir seguir desarrollándose. No es que entró y queda ahí y ya (*Varón bisexual, AMBA*).

Asimismo, se destaca la necesidad no sólo de la existencia de las normativas que sancionen la discriminación y los canales correspondientes para realizar denuncias, sino también su efectiva comunicación. Eso es fundamental para alcanzar una estrategia empresarial unificada:

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

Un aspecto clave es la creación de espacios *seguros* dentro de la empresa. En esos sitios, las personas LGBTIQ+ tienen la posibilidad de expresarse, contando sus realidades a sus

colegas como también compartiendo su malestar. Esto puede ayudar a consolidar una cultura empresarial abierta a las diversidades sexogenéricas.

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

Otra preocupación que aparece recurrentemente es la falta de socialización laboral del colectivo travesti. Esto se vincula directamente con el hecho de haber sobrevivido durante años de la prostitución/trabajo sexual y no contar con experiencias laborales dentro de instituciones o interacciones sociales que les permitiesen incorporar valores y normas que regulan la vida laboral:

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

Esto deja entrever otro desafío para el ámbito empresarial a la hora de pensar en incorporar a personas travestis y trans en sus espacios de trabajo. A saber, la necesidad de invertir tiempo en la formación sobre las dinámicas de trabajo y organización de las tareas laborales:

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

La contratación de personas trans, a su vez, conlleva ciertas responsabilidades y ser *cuidadosos*. Una consideración a tomar se refiere al tipo de actividad que se desarrolla en ese espacio laboral, con el fin de no exponer a una persona a potenciales situaciones de discriminación.

La verdad que no, es más difícil contratar a una persona trans que contratar a una persona cis. ¿Cómo es más difícil? Te va a requerir más reuniones, más formación, te va a requerir más trabajo, te va a requerir lidiar con más situaciones que no estás esperando. Y, si tu principal motivo para contratar una persona trans es para incrementar las ganancias de tu empresa, te diría que no lo hagas. [...] Hay que ser cuidadosos, digamos, ¿No? Como no mandar a una persona trans a trabajar a un taller metalmecánico en cualquier lado porque

entonces así todos los operarios se van a volver, eh. No, porque hay que tener mucho cuidado y no podemos sobrecargar a una persona que, en realidad, lo que quiere es un trabajo, con el desafío de transformar su propio ecosistema laboral. Pero nosotros usamos mucho esta frase de Lohana Berkins que decía que cuando una travesti entra a la universidad su vida cambia para siempre pero, si son muchas travestis las que entran a la universidad, es la sociedad la que cambia. Y un poco pensamos el trabajo de [nuestra organización] en esa línea de que lo vemos, lo vemos a través de anécdotas, lo vemos a través del trabajo que hacemos con empresas, el seguimiento, etc. (*Varón bisexual, AMBA*).

En definitiva, las políticas de género y diversidad son un compendio complejo de acciones estratégicas que deben ser implementadas en un lapso no muy extenso de tiempo, pero tampoco abruptamente. Deben ser lo suficientemente transversales como para abarcar las diferentes áreas del mundo laboral en cuestión, independientemente de si la empresa cuenta con un área de género que capitalice esta agenda. Debido a que se piensa la incorporación de esta agenda como un proceso, son valoradas las pequeñas acciones que construyen sentido y permiten generar cambios a mediano y largo plazo:

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

También es menester trabajar con la totalidad de la población LGBTIQ+, más allá de sus particularidades. Por último, es imprescindible implementar futuras contrataciones, para garantizar una mayor igualdad frente a un hecho de histórica inequidad en el acceso a ciertos nichos laborales, y para el bienestar de las personas de la diversidad sexogenerica que ya son parte del plantel. En este sentido, las acciones a llevar a cabo deben garantizar espacios seguros, pero también de respeto mutuo. Esto posicionará a la empresa como un referente en la materia y servirá sinérgicamente para que otras imiten las buenas prácticas:

Nos pasaba a nosotros como área que era ir empezando a acercarnos desde la perspectiva de la transversalidad, ir acercándonos a cada una de las áreas para empezar a pensar en materia de género qué es lo que había que transformar en cada área o qué es lo que se tenía que trabajar y también llevando herramientas a nivel cultural. Y hoy después de este recorrido, de estos tres años, de todas las capacitaciones, sensibilizaciones, campañas de comunicación internas, campañas de comunicaciones externas, la creación de los espacios, la generación de esas redes, que tengamos personas que son agentes de cambio en los distintos espacios de la organización, un compromiso político institucional muy grande desde [los cargos más altos] como también de todos los directores y directoras, como también de las gerencias y demás; es lo que hace que hoy se hable del tema (*Mujer heero cis, AMBA*).

Por ello, es fundamental que, al hablar de diversidad, se incorporen los diferentes departamentos, y que la totalidad de la plantilla atraviese los dispositivos de sensibilización para evitar construir actividades de nicho, con mayoría de participación de mujeres cis y personas LGBTIQ+. Es de suma importancia interpelar a los varones cis heterosexuales para sensibilizarlos a través de estas políticas y evitar la reproducción de estereotipos que atenten contra las personas sexogénicamente diversas. Sin dudas, este es uno de los mayores desafíos.

La inclusión laboral en empresas y el rol de las aliadas

El mundo empresarial, en tanto instituciones inmersas en esa configuración cultural, no ha estado ajeno a ese funcionamiento del orden social. No fue hasta las últimas décadas del siglo pasado que comenzaron a observarse en Estados Unidos y algunos países de Europa occidental ejemplos incipientes de buenas prácticas que tenían por objetivo acercar la igualdad y la no discriminación, mediante políticas inclusivas que abrazaban la diversidad sexual.

En el ámbito de las empresas argentinas, en cambio, ha sido más reticente a incorporar esta agenda, incluso continúa siendo un desafío fuera de los ámbitos urbanos y de ciertos rubros laborales (como los mencionados al comienzo de este informe). Usualmente, las empresas del mundo agro y las de carácter eminentemente industrial son ámbitos hostiles a las diversidades sexogenéricas. Lo mismo ocurre con ámbitos altamente masculinizados –y heterosexistas–, renuentes a la aceptación de roles de género que no se adecúan a los estereotipos de género cis-heterosexuales. Progresivamente se advierte la incorporación de la agenda de género y diversidad, así como su transversalización:

Unos años antes del 2010 era muy, muy, muy difícil que las empresas quisieran hablar del tema... y el 2010 fue como una bisagra que habilitó la palabra gay, la palabra lesbiana o la palabra trans, como una palabra válida y a que empezaran a trabajar (*Gay, AMBA*).

En cambio, a partir de los datos recabados en las entrevistas, pudimos observar que las empresas de tecnología son más permeables a la contratación de personas LGBTIQ+ por diferentes motivos:

Primero, es un sector que crece mucho y que es más nuevo, por lo tanto tiene como culturas corporativas más innovadoras, más permeables. Es un sector donde en general trabaja más gente joven. Es un sector donde, por la misma dinámica de como... que son empresas más descontracturadas, donde hay mucho espacio para la innovación, para hacer cosas más disruptivas, es como más permeable estos temas. Y después también, es un sector muy masculinizado, entonces todos los temas que tengan que ver con género y diversidad, como les interesa mucho trabajarlo, porque están mal en esos temas, digamos, comparado con otras industrias, entonces eso los vuelve más permeables (*Varon bisexual, AMBA*).

En muchos casos –aunque no en todos–, la vinculación con las casas matrices –ubicadas en el norte global– resulta en mayor permeabilidad a la incorporación de la agenda LGBTIQ+ en las filiales locales. Esto es valorado por quienes están al mando de los departamentos de género y diversidad, así como al frente de RRHH, destacando el valor añadido y su impacto positivo en el grupo social en cuestión:

Entonces, no es lo mismo entrar a una empresa donde ya hay alguien miembro de la comunidad, que te vas a sentir –supongo– más protegido; o donde ya hay otras mujeres. Que entrar a una empresa donde eso no está representado. Entonces, creo que es un *win-win*: a la empresa le permite atraer talento diverso, distinto, mejor en muchos aspectos, abrir más abanicos. Y a la comunidad y al mundo le sirve también. Entonces, no entiendo por qué no se hace más, pero bueno, parte de por qué este tema me apasiona y me indigna es por el que tomé el liderazgo de este *leadership* (*Mujer bisexual, AMBA*).

A partir de la sistematización del trabajo empírico efectuado a grandes empresas, pymes, cámaras empresariales y organizaciones no gubernamentales, podemos caracterizar a las empresas en 3 perfiles, a propósito de los motivos principales que llevan a contratar personas LGBTIQ+: **(i)** una suerte de imposición de las casas matrices, localizadas en países centrales (esto aplica principalmente para las grandes empresas); **(ii)** una política empresarial de *pinkwashing*,¹⁴ donde el verdadero objetivo es la exención de impuestos; **(iii)** un compromiso real con la causa LGBTIQ+.

Ahora bien, esta caracterización no significa que necesariamente hayamos detectado estas tipologías en las empresas entrevistadas. No podríamos acusar de *pinkwashing* a ninguna de ellas. Más bien, parece haber compromisos genuinos por llevar adelante una agenda que mejore los vínculos interpersonales, fortalezca la igualdad y, en definitiva, optimice el rendimiento. En muchos casos, incluso, la trayectoria personal como LGBTIQ+ se relaciona con la misión por mejorar las condiciones de otros pares de la diversidad sexogenérica al interior de la empresa:

Y ahora con este espacio que estamos activando con [nombre de la empresa] creo que, en parte, lo siento como una especie de responsabilidad, ¿no? De ocupar ese espacio, no dejarlo caer. O sea, ya que está ahí, no dejarlo caer, sino estar ahí para que otra gente tenga esa posibilidad de tener a alguien ahí, ya sea porque le inquieta algo y no sabe cómo charlarlo, para que sepa que hay un lugar seguro para discutir y que sepa que ve a gente que está activamente pensando en estos temas y en cómo llevarlos hacia adelante. Es lo que queremos hacer con [nombre de la empresa] en el espacio que nos toca. Y eso, creo, es un poco mi trayectoria personal, y como decía [nombre de la colega], creo que estos espacios tienen que estar, y que la empresa tiene que representar a la sociedad en todo su espectro (Gay, AMBA).

Más allá de la voluntad y el compromiso innegable de los grupos de trabajo locales, también es cierto que, para el caso de las empresas tecnológicas, *start ups* y multinacionales, el perfil más notoriamente visible es el (i). Precisamente, se trata de filiales de multinacionales estadounidenses que, en muchos casos, imponen la adecuación de la agenda LGBTIQ+. O, al menos, instan a su incorporación.

Sin embargo, es necesario relativizar la idea de mera imposición. Estas multinacionales tienen filiales en países restrictivos a los derechos LGBTIQ+ y, por ende, aplican una estrategia de no intromisión en estos asuntos. En cambio, subrayamos que, a la política empresarial de las casas matrices en países como Estados Unidos, se suma el contexto local avanzado en derechos que atañen a estas poblaciones. Por el mayor compromiso con esta agenda que existe localmente es más factible que, al menos, algunas personas del *staff* tengan un interés genuino en un tema que, por otra parte, ven como parte de una identidad nacional:

¹⁴ El “lavado” de cara “rosa”, hace referencia a estrategias políticas y de marketing acordes a los derechos LGBTIQ+. En tal sentido, tiene por objetivo mostrarse simpatizante (una institución, una empresa, un producto) con el movimiento y las demandas LGBTIQ+.

Sin dudas, [nombre de la empresa], en todos los países que toca, tiene que representar a Argentina, siendo Argentina uno de los países pioneros en materia de normativa de derechos de igualdad. [Nombre de la empresa] tiene una responsabilidad también en eso, en estar a la altura de nuestro país, de la garantía de derechos hacia el colectivo LGBT y hacia la igualdad de género en general (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Más allá de la caracterización que podamos adjudicarle a una u otra empresa, en líneas generales observamos que las compañías con incidencia global o bien especializadas en tecnología y servicios, parecen tener mayor predisposición a la incorporación de protocolos para reglar la buena convivencia y el respeto mutuo, partiendo de la idea de que la diversidad –sexogenérica, etaria, étnico-racial, etc.– contribuye a una mayor riqueza en el grupo que conforma la empresa y en los ambientes de trabajo. Parecería existir un consenso sobre ello en estas corporaciones. Más allá de cuantificar en qué medida se debió a una imposición o sugerencia de la casa matriz, en el plano local adquiere formas propias y atiende necesidades específicas:

En las empresas multinacionales, por ejemplo, no sé, [nombre de algunas empresas multinacionales] fueron algunas de las primeras empresas con las que empezamos a tener vínculo. Les interesaba trabajar estos temas, te diría, por motivos tanto externos como internos. Más externos era por algunas políticas que bajaban de las casas matrices, eh. Y más internos era porque a veces había gente dentro de la empresa, que podía ser tanto en el área de Recursos Humanos como por ahí en las redes Pride, que empezaban a empujar temas LGBT dentro de la misma empresa. Había como, en un momento teníamos como... casi un chiste interno de tipo perfil sociológico, que casi siempre eran como varones gays que impulsaban esta agenda dentro de las empresas. De cuarenti... Era el arquetipo de personas que empujaban estos temas en las empresas. Era gente que ya había alcanzado ciertas cuestiones dentro de la empresa, cierto lugar de liderazgo o prestigio y estaba en condiciones de traccionar la agenda de temas LGBT, y les interesaba trabajar esto por motivación personal, desde motivos más altruistas, como por compromiso con la causa, cuestiones vinculadas al activismo, hasta también, porque bueno, cierta reputación que podían construir logrando ciertos avances dentro de la empresa. Entonces un poco nuestra estrategia inicial fue tratar de asociarnos a esas personas y pensarlas como aliadas (*Varón bisexual, AMBA*).

El activismo LGBTIQ+ de ciertas personas que, dentro de la empresa, terminan involucrándose en la temática, da cuenta de un sello personal, una identidad propia de la Argentina, donde son frecuentes las dobles adscripciones. Por ejemplo, funcionarios del Estado que, además, militan en alguna agrupación partidaria o extrapartidaria. O, como en este caso, activistas de la diversidad de sexo-género que, además, tienen un puesto jerárquico en una empresa. Estos intersticios dan cuenta de un interés por extrapolar un saber propio de un ámbito para nutrir otro. Esto es más propio de la Argentina que de la imposición de las casas matrices. Y se da mediante figuras que articulan para migrar dichos saberes.

Estas personas –denominadas *aliadas* por el entrevistado– juegan un rol clave no sólo por su motivación a consolidar la agenda LGBTIQ+ en los espacios de trabajo –mayoritariamente varones gays–, sino también por hacer un aporte desde los feminismos –roles, éstos, mayormente cubiertos por mujeres cis–:

Son personas del sector privado, con mucha sensibilidad, jóvenes y que tienen alguna capacidad de incidir en las decisiones, desde contratarnos para armar mochila de bienvenida en las empresas (*Mujer hetero cis, Patagonia*).

La articulación entre políticas públicas y empresas

Como venimos observando, aunque el mundo privado tiene sus propias lógicas para implementar acciones destinadas a la población LGBTIQ+, la adecuación de normativa y la agenda de políticas implementadas por el Estado también tiene asidero en ámbitos no estatales. Por ejemplo, si bien la Ley de CLTT no concierne al sector privado, éste se ve atravesado por nuevos beneficios e intereses que modifican su accionar:

La ley de cupo hizo que se empiece a mover también en el sector privado la inquietud. No es obligatorio en el sector privado, pero sí hay exenciones impositivas al contratar determinados colectivos. Y esto se ve mucho en el área de sistemas, hay muchas personas del colectivo que trabajan en sistemas, pero que capaz ya han hecho la transición ya trabajando. Como que se han animado a dar ese paso, una vez adentro, que son grandes (*Mujer hetero cis, Patagonia*).

Las empresas estatales, por su parte, también han realizado un trabajo fuerte por avanzar en la agenda LGBTIQ+. Particularmente aquellas empresas con presencia global, de servicios relativos al transporte aeronáutico, han sido más permeables a incorporar políticas de diversidad. Se trata de un rubro que históricamente ha contratado personal LGBTIQ+, al menos en ciertos departamentos. Algunas de estas políticas se materializan en ámbitos de discusión y debate para tratar temas cotidianos, como en las mesas de diversidad:

La mesa de diversidad, en realidad, está dentro del área de género. Dentro del área de género tenemos cuatro mesas de trabajo. Una es la de diversidad, la otras es mujeres, convivencia y discapacidad; donde hay anotadas distintas personas que participan de forma voluntaria dentro de estos espacios. La mesa de diversidad está compuesta de forma muy diversa: tenés personal de toda la organización –no es que hay mayoritariamente determinado público–, tenés personal de toda la organización, de áreas de staff hasta áreas de [rubro específico de la empresa], áreas más operativas en [rubro específico de la empresa], áreas técnicas. Eso, por un lado. Y lo que tiene que ver con espacios más masculinizados, eso es un mayor desafío para nosotros porque uno no puede pensar una transformación si no conocés y no identificés cuáles son tus mayores desafíos (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Ahora bien, en el caso de estas empresas, la instauración de un programa para atender necesidades específicas de la población sexo-diversa va a estar atada al corte ideológico del gobierno en funciones, puesto que sus autoridades son nombradas por los mandatarios durante el período que dura su administración:

Para [nombre de la empresa], recién se empezó a trabajar con la creación del área de género, que fue en marzo del 2020, hace tres años y ya hicimos un recorrido muy grande. Pero también tuvo que ver con la decisión política institucional que esto se trabaje. Entonces, la realidad que en estas áreas que están tan masculinizadas, sobre todo, como hablamos, el área técnica o, por ejemplo, el área de rampa y demás, implica también un compromiso desde el más alto nivel. Trabajamos mucho con la gerencia técnica, que es el mayor responsable técnico, con todas las gerencias, dentro de la gerencia técnica. Porque, si no tenés la decisión política institucional y el acompañamiento por parte de los líderes y (no) lo

trabajás con los líderes y los mandos medios, es muy difícil. Igual, como toda organización, es una organización muy grande, tenemos mucho trabajo por hacer; pero es parte de un recorrido, es un proceso (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Más allá de las intermitencias que se advierten en empresas del Estado, cuyas políticas de género están atadas a voluntades políticas extra empresariales, el fragmento arriba expuesto permite advertir que el trabajo articulado y en coordinación con las diferentes áreas –sumado al aval de las autoridades empresariales– permite comenzar a delinear estrategias de igualdad y no discriminación. El grado de inserción de estas políticas en los diferentes ámbitos de la empresa dependerá de la continuidad de estos programas, la pertinencia en el enfoque –lo que demanda saberes expertos–, la recepción de parte de los diferentes grupos de trabajo e incluso de personas o grupos aliados, por fuera de la empresa. Esto aplica también para el caso de las empresas privadas, donde la creación de espacios de género y la entrega de recursos para su funcionamiento estará sujeta a decisiones de las autoridades y la buena recepción de los equipos. Cuando eso sucede, se está frente a un proceso de transversalización de las políticas LGBTIQ+.

De no ocurrir este proceso, es difícil pensar que pueda implementarse un programa de políticas de corte estructural, que vaya más allá de las acciones intermitentes, implicando cambios y un verdadero reconocimiento.

“Buenas prácticas” y modelos “exitosos”

A continuación, nos concentramos en aquellos ejemplos de lo que podrían considerarse “buenas prácticas”, es decir, acciones que logran incorporar de manera exitosa la dimensión de las diversidades sexogenéricas en los espacios de trabajo.

La importancia de la visibilización

Algo que puede advertirse en el relato de nuestros informantes es la importancia que adquiere la visibilización de personas del colectivo en lugares clave como, por ejemplo, en su rol de “capacitadores” dentro de las empresas u ocupando espacios de poder y liderazgo:

Dentro de las unidades de negocios, lo que hacemos es alentar que empiecen a supervisar los trabajos nuestros empleados que están hace más tiempo, que se conviertan en supervisores de sus propias compañeras, y compañeros, esto les da confianza en si misma y alienta a otras [travestis y personas trans] a esforzarse para hacerlo (*Mujer hetero cis, Patagonia*).

Dicha posición de liderazgo serviría como incentivo para que otras personas puedan visualizar como posibilidad real ocupar tales posiciones.

Es muy importante para las personas trans que puedan ocupar –pero también que puedan pensarse– en espacios de liderazgo, porque eso no sólo le da visibilidad al colectivo sino también les permite a otras imaginar que ese horizonte es posible (*Varón bisexual, AMBA*).

Esta visibilización también es considerada como una instancia propicia para desarmar prejuicios sobre esta población y para mostrarlas como personas productivas y capaces de desarrollarse profesionalmente. Asimismo, es una herramienta de sensibilización para abrir nuevas oportunidades especialmente para quienes tienen la responsabilidad y la posibilidad de tomar decisiones en torno a la empleabilidad.

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

Una de las potencialidades que señalan les entrevistades sobre la inclusión de la población LGBTIQ+ en los espacios laborales es la “riqueza cultural” en términos de la heterogeneidad de voces, ideas, representaciones, valores, etc. a la hora de pensar distintas estrategias comerciales, hecho que redundará en un beneficio para la empresa:

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

El monitoreo como una herramienta de cuidado

Asimismo, les entrevistades destacan la importancia de intermediarias (organizaciones de la sociedad civil o fundaciones) para llevar adelante un proceso de acompañamiento y monitoreo dado que son quienes conocen las trayectorias de vida y los perfiles sociolaborales de la población. Son, por ello, quienes conocen sobre las potencialidades como así también los límites a la hora de que las personas trans ingresen a un puesto de trabajo:

En general, en las búsquedas de la inserción laboral de personas trans aconsejamos habitualmente que acompañe una organización de la sociedad civil ¿Por qué? Porque ellos primero conocen mucho sobre la población, te pueden entrenar, te pueden acompañar a buscar y después te pueden hacer una sensibilización para el grupo al que van a incorporarse. [...] Hoy las inserciones laborales en general son a través de organizaciones de la sociedad civil... porque si las personas trans tienen un vínculo con una organización de la sociedad civil se sienten más resguardadas a la hora de incorporarse, sienten que va a haber un acompañamiento a la empresa donde se van a insertar, entonces van a estar cuidada, en algún punto, como personas trans (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Otra cuestión que destacan les entrevistades es el rol fundamental que cumplen las capacitaciones destinadas al grupo receptor de trabajadores de la empresa ya que, en general, desconocen las condiciones de vida de la población LGBTIQ+, más aún cuando se trata de personas del colectivo travesti y trans:

Sí, hacemos muchísimas capacitaciones, muchísimas. ¿Qué impacto tiene? Y, mirá, yo la verdad es que siento que con el correr de los años fue cambiando eso. Al principio había muchas resistencias explícitas dentro de las organizaciones, la gente decía lo que pensaba, decía 'a mí no me parece, no sé, no me parece bueno hablar lenguaje inclusivo' (bueno, igual todavía lo dicen) o 'no me parece que yo tenga que incorporar una persona trans porque sea trans solamente, a mí que me importa si la persona es gay, lesbiana, no me interesa ni quiero saberlo'. Hoy esas cuestiones ya no aparecen porque, otra vez, hay una penalización social: las pueden pensar, pero no las dicen. (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Estas capacitaciones son llevadas a cabo, en general, por el área de género y diversidad de las empresas, y en menor medida por la dirección de recursos humanos. Cada vez más, las empresas contratan servicios que ofrecen las intermediaries –organizaciones de la sociedad civil y fundaciones vinculadas al colectivo de la diversidad sexogenérica– lo cual se constituye un proceso virtuoso en distintos sentidos. Por un lado, la población LGBTIQ+ se siente identificada y acompañada por las intermediaries en su proceso de inserción y desarrollo dentro de la empresa, y por el otro, estas organizaciones y fundaciones reciben una retribución económica que resulta una posibilidad de empleo para les integrantes de esta población:

[Nombre del programa] funciona como una ONG normal que recibe donaciones que nos permiten sostener el programa, eh. Pero también funciona un poquito como una especie de consultora. Entonces, le ofrecemos a las empresas, eh, servicios de capacitación y de consultoría y eso lo cobramos y eso lo dan personas trans que trabajan en la organización. Eh, para las personas que contratan, igual les ofrecemos horas de consultoría y procesos de capacitación gratis. Además de todo lo que hay los recursos asincrónicos, digamos, que también los ofrecemos gratis. Eso igual está disponible en nuestro campus y en, y en, y en YouTube. Eh, pero les damos como todo ese contenido y además les damos como esa instancia de acompañamiento. Y después, cada empresa como que se va armando algo medio... medio ad hoc. Hay veces que hay empresas que nos dicen "che, mirá..." Como que nos ha pasado que las empresas nos dicen como "Che, nos dimos cuenta de todos gaps que tenemos para... para implementar este tipo de proyectos. Así que queremos hacer una consultoría súper intensiva de un año para definir todos nuestros indicadores de inclusión y diversidad" y empresas que dicen "No, con una charla estoy bien" Y... y después por ahí nos van haciendo preguntas más semana a semana de dudas que van teniendo. Pero cambia mucho si la empresa es... es nueva trabajando estos temas o ya tiene como trayectoria, digamos. Eso cambia bastante (*Varón bisexual, AMBA*).

En algunas empresas privadas, centralmente las grandes multinacionales, se conforman los denominados *grupos de afinidad* que motorizan acciones de visibilización y capacitación del resto del personal:

Los ERG (*Employee Resource Group*) son grupos autogestionados de gente que dice 'yo quiero trabajar este tema y quiero hablar sobre esto' y no está totalmente institucionalizado. Es un grupo de personas que quiere hablar sobre un determinado tema, que puede ser sobre discapacidad, sobre diversidad sexual, pero esos grupos, de acuerdo a qué tan permeable empresa donde trabajan, ese grupo va a poder ingerir más o menos en la gestión de ese tema (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Dichos grupos, asimismo, funcionan como espacios de contención para que, quienes se identifiquen como parte de dicha población, puedan sentirse acompañados.

Y uno de los objetivos de formar el ERG Pride (*Employee Resource Group*), además de educar y promover una mejor convivencia entre todos era ser un espacio de contención y de abrazo para el que lo necesite (*Gay, AMBA*).

Entre las actividades que realizan se encuentra, por ejemplo, diversas iniciativas en el marco de las efemérides ligadas a la comunidad LGBTIQ+, las cuales hacen las veces de disparador para la puesta en marcha de acciones tendientes a visibilizar la problemática en el ámbito de trabajo:

Hay algunas fechas en el calendario que usamos como excusa para organizar estos eventos o para mandar comunicaciones por email a todos los empleados explicando el por qué de cada cosa, cómo surgió, por qué orgullo, por qué tiene sentido usar la palabra orgullo... qué es una persona cis, qué es una persona trans, etc. De todos modos, la formación no alcanza con la sensibilización del 28 de junio, que es la que muchas empresas hacen (*Gay, AMBA*).

Además, destacan la realización de campañas de no discriminación y de visibilización. Estas iniciativas le asignan un gran valor a los canales de comunicación internos dentro de la empresa, para lograr *insertar* el tema.

Se trabaja también mucho sobre campañas de comunicación, sobre las campañas de no discriminación, campañas de visibilización de personas LGBTIQ (*Mujer hetero cis, AMBA*).

Por último, advertimos la recurrente mención de las brechas de la legislación y las prácticas cotidianas que se desarrollan entre el sector público y el sector privado.

Las brechas que todavía hay entre el diseño de políticas públicas y la implementación concreta y material. Argentina históricamente siempre es como, en todos los temas, tiene legislación más progre, pero después bueno, hay muchos problemas en la implementación. Eso me parece interesante. Me parece... Tengo más claridad sobre cómo se dan estos vasos comunicantes entre los sectores que tienen una mirada más pro-diversidad y el sector privado (*Varón bisexual, AMBA*).

Más allá de las buenas prácticas implementadas y de aquellos casos que se visibilizan como exitosos, todes les entrevistades coinciden en la necesidad de continuidad y persistencia en el compromiso de profundizar estas estrategias para lograr llegar a todes les empleades de las empresas y efectuar transformaciones de fondo en los ámbitos de trabajo. Por eso es que reiteran la importancia de continuar con las capacitaciones y sensibilizaciones, con el establecimiento de protocolos antidiscriminatorios y con la ampliación de estas políticas a todas las áreas y el personal que conforman una empresa.

Conclusiones

A lo largo de este apartado nos propusimos dar cuenta de las problemáticas sociolaborales que atraviesan a la población LGBTIQ+ tanto a la hora de acceder como así también de permanecer y desarrollarse en sus espacios laborales, desde el punto de vista de aquellas personas vinculadas al mundo empresarial. Pero no sólo quisimos dar cuenta de los desafíos que esto implica, sino también nos propusimos identificar las “buenas prácticas”

que llevan adelante las personas que ocupan cargos de gerencia, dirección o coordinación para, por un lado, ampliar y mejorar el proceso de acceso laboral de las personas LGBTIQ+, sino también optimizar los vínculos y las dinámicas laborales en un marco de respeto.

Con ese propósito, identificamos que una de las principales cuestiones a tener en cuenta es la necesidad imperiosa de generar instancias de capacitación para el equipo de trabajadores sobre la población LGBTIQ+, no sólo con el objetivo de sensibilizar sobre la sinergia de vulnerabilidad múltiples que atraviesan sus trayectorias de vida y concientizar sobre la importancia de construir espacios laborales libres de discriminación y violencia.

En segundo lugar, advertimos la necesidad de que los empleadores conozcan las condiciones de vida de la población travesti y trans y, en particular, su falta de socialización laboral debido al abandono/expulsión temprano de la institución escolar y la experiencia de sobrevivencia de la prostitución/trabajo sexual. Esto implica, por un lado, llevar adelante una socialización laboral sobre rutinas y dinámicas de trabajo y, por otro, invertir tiempo en la enseñanza de las habilidades y prácticas requeridas para el desarrollo del trabajo cotidiano. Esta consideración no sólo les permitirá una mejor integración sino también un mejor desarrollo y condiciones propicias para un crecimiento futuro en sus espacios laborales.

Por otro lado, reconocemos que el acceso laboral de la población LGBTIQ+ al ámbito empresarial es sólo una parte de los desafíos que enfrenta esta población. La integración en los equipos de trabajadores y la permanencia en sus espacios de trabajo es algo para lo cual hay que trabajar. En este sentido, el seguimiento y monitoreo de su desarrollo laboral por parte de sus empleadores en alianza con organizaciones intermediarias resulta una política clave para lograr su permanencia y desarrollo laboral.

Con relación a las “buenas prácticas” les entrevistades manifiestan la importancia de visibilizar a las personas LGBTIQ+ en tanto sujetos productivos y/o facilitadores de saberes, como pueden ser en el rol de “capacitadores” hacia el resto del personal de trabajo.

Asimismo, estas instancias son propicias tanto para el intercambio y reflexión entre todes, como así también para desarmar prejuicios y nociones de sentido común arraigado en las representaciones dominantes sobre la población en cuestión, teniendo en cuenta que muchas de esas situaciones pueden ser revisadas y problematizadas en primera persona, en la voz de les propios trabajadores.

Por último, es dable reflexionar sobre el desarrollo de las políticas públicas, en particular, la ley de CLTT, mencionada recurrentemente en las entrevistas. Si bien no incide de manera directa en la contratación de personas travesti y trans –porque remite al ámbito público–, ésta ha atravesado algunas inquietudes y preocupaciones en el ámbito privado. Ello ha contribuido a pensar los desafíos que aún quedan por delante para una verdadera inclusión y desarrollo de este colectivo en el ámbito privado.

Otras formas del trabajo LGBTIQ+: cooperativas, arte y cultura

Maximiliano Marentes, Laura Navallo y Daniela Brollo

Introducción

En el marco las inserciones laborales de la población de la diversidad sexogenérica, cobran relevancia ocupaciones referidas al mundo cultural y artístico, así como otras iniciativas de organización cooperativa del trabajo. En esta sección analizamos las principales problemáticas que afronta esta población con respecto al mercado laboral, atendiendo a las especificidades propias de la organización cooperativa y de los empleos en el sector artístico y cultural. En ocasiones, dichas particularidades incentivaron la conformación de cooperativas que nuclean diferentes identidades de la población de la diversidad sexogenérica.

Presentación de les entrevistades y de las cooperativas

Se han realizado diez entrevistas en profundidad a referentes de cooperativas de trabajo.¹⁵ En una de las entrevistas participaron tres personas que integran la cooperativa. Las identidades sexogenéricas, edades, niveles educativos y zonas de residencia de les referentes entrevistades son heterogéneas. Los tipos de actividades que realizan las agrupaciones son plurales, así como la forma legal que adquieren.

Entrevistades

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. En ocasiones, dicha caracterización refleja críticos posicionamientos políticos:

Mi género es... Si podría ser Drag Queen sería Drag Queen, pero todavía no es un género; pero soy una persona gay (*Gay, Cuyo*).

Les entrevistades viven en diferentes localidades del país, que corresponden a siete provincias que se agrupan en cinco regiones: tres residen en AMBA, cinco en la región Centro, dos en NOA, una en NEA y una en Cuyo. Si bien en algunos casos la residencia

¹⁵ También realizaron entrevistas Cristian Alberti, Maximiliano Mamani y Josefina Salvatierra.

actual se corresponde con el lugar de nacimiento, otras personas presentan trayectorias migratorias internas e internacionales.

Cooperativas

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 llegaron a consolidarse como cooperativas son plurales. En algunos casos fueron concebidas como tales desde sus orígenes, cuando eran un grupo de personas trans que se reunían para, por ejemplo, actuar. 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.

Las agrupaciones se sitúan en siete provincias que se ordenan en cinco regiones: tres en AMBA, tres en Centro, dos en NOA, una en NEA y una en Cuyo.

Ocupaciones de las personas entrevistadas

La gran mayoría de las personas entrevistadas tienen otro empleo que desarrollan en paralelo a la actividad en la cooperativa u organización. Algunas se desempeñan en el ámbito público, otras en comercios e instituciones educativas y de salud. En muchas de las trayectorias laborales aparecen casos de trabajos precarios, en sectores informales o incluso la comercialización de actividades sexuales. De acuerdo a lo que relatan, esas experiencias incentivaron a la conformación de espacios colectivos de trabajo.

Es la principal fuente de ingreso, como te digo, en negro, sin ningún contrato fijo pero puedo darme el lujo de elegir hacer eso que me gusta porque todos mis compañeros y diseñadores gráficos, casi todos están trabajando en *call center* o vendedores en algún otro lugar. Entonces, sí, acá está complicado. Lamentablemente, ni uno de los integrantes de la cooperativa tiene como un trabajo estable todavía (*Marica, NEA*).

En otros casos, un incentivo a la organización de la cooperativa se relaciona con la posibilidad de comenzar a cobrar por actividades artísticas que ya se venían realizando, como el transformismo. Eso no se traduce en la garantía de obtener un ingreso fijo, pero sí en la posibilidad de encontrar otros trabajos a partir de la pertenencia a ese colectivo.

Sí elegimos que eso se convierta en un trabajo y que puedas, ehh, solventar la vida dentro del capitalismo, digamos, comprar comida, poder pagar un alquiler. No sé, cosas básicas que nos gustaría que en algún momento sucedan, en este momento no están sucediendo, por lo menos para nosotros. Sí pasa que, a partir de [nombre de la cooperativa] vamos agarrando otros trabajos, o mismo les artistas, o mismo les técnicos... Si bien [la cooperativa] en sí

misma no es la entidad que te va a pagar un sueldo, a partir de [ella] vas y conseguís un lugar donde te paguen un sueldo (*Travesti, Centro*).

La pluralidad de actividades que realizan quienes forman parte de labores artístico-culturales les permite abrigarse bajo la figura de una cooperativa de industrias culturales, que incluye diferentes prácticas artísticas. Este tipo de iniciativas resulta de un cambio en la legislación pertinente introducido en 2020, en el marco de la pandemia.

La cooperativa está habilitada para hacer proyectos que sean de teatro, de danza, de música, de Hip Hop, de infancias, de videojuegos, de gastronomía, de editorial, de editorial de diseño, bueno, todas esas son las industrias culturales, todas las ramas. [...] Así que cuando justo en nación aprueban ese decreto, nosotros íbamos a hacer cooperativa de teatro dijimos 'No, vamos a hacer industrias culturales' entonces eso nos permite... Bueno, somos la primera en la provincia (*Gay, Cuyo*).

De este modo, la pluralidad en las actividades que realizan no se agota en las diferentes ocupaciones que poseen, sino también en la multiplicidad de actividades que emprenden de manera colectiva. A continuación veremos las características de los espacios laborales de la población de la diversidad sexogenérica entrevistada.

Lo LGBTIQ+ en el trabajo

Las inserciones ocupacionales de las personas entrevistadas está marcada por los modos en que las cuestiones de diversidad sexogenérica moldean los espacios laborales.

Ambiente de trabajo

Cuando las personas entrevistadas describen los ambientes laborales, aquellos lugares donde desarrollan sus actividades, aparece el contraste entre dos espacios: los *hostiles* y los *progresistas*. En los primeros, como veremos más adelante en torno a las diversas problemáticas en el acceso y permanencia de la población LGBTIQ+, la discriminación puede instar a que renuncien:

Hay compañeros [de la cooperativa] que trabajaban en *call center* que tuvieron que irse porque son ambientes muy hostiles para la disidencia (*Marica, NEA*).

La situación descrita en la cita anterior contrasta con los estudios que analizan cómo las tareas laborales tradicionalmente feminizadas, como aquellas de *call center*, devienen nichos ocupacionales para la diversidad sexogenérica, en especial gays.

La discriminación, por otra parte, se vincula estrechamente con las actividades realizadas. Eso lleva a que se genere una red de protección a la exposición de situaciones en las que la población LGBTIQ+ pueda verse discriminada por el perfil de trabajadores con quienes deben relacionarse. Para eso, la cooperativa opera como red de contención:

- Sí, pasa que nosotros estamos todo el tiempo pinchando ahí para que [la contratación de personas trans en eventos musicales] suceda, digamos, sobre todo en el área más de la

producción en escenario, eh... Porque una de las principales fallas o incomodidades que veíamos, cuando empezamos con [la cooperativa] era que les artistas, al momento de subirse al escenario a hacer una prueba de sonido, tenían que lidiar con el chongo que les estaba haciendo la técnica. Eso fue lo primero que nosotros vimos en su momento cuando nació [la cooperativa] digamos, un poco ¿no?

- Y en esos casos, ¿la técnica quiénes las hacían? ¿Quiénes eran? (*entrevistadora*)

- El área de la técnica siempre son chabones cis, digamos, chongos horribles. O sea que se gritan (*Travesti, Centro*).

Los segundos tipos de ambientes laborales, en cambio, son caracterizados como amigables para con las diversidades. Quienes frecuentan estos espacios calificados como progresistas se encuentran con colegas, superiores y otras personas respetuosas de las diversidades sexogenéricas. Eso puede verse en los diferentes niveles de la organización en la que se desempeñan:

Los dos son colegios que desde su PEI, su Proyecto Educativo Institucional, y su línea política son progres. O sea, como que apuntan a construir sociedades democráticas, igualitarias, horizontales. Entonces, por suerte, nunca tuve drama con mi expresión de género. Nunca me cuestionaron ni por qué tenía el pelo de color, ni de por qué decidía pintarme las uñas, como... [...] En uno de los colegios me siento mucho más cómoda, porque, de hecho, mis estudiantes, entre comillas, también tienen identidad y performatividad de género como la mía (*Marica, Centro*).

La mayor o menor discriminación vivida en diferentes ámbitos laborales, al momento de las entrevistas o en el pasado, oficia de aliciente para la conformación de agrupaciones de trabajo para población LGBTIQ+. Como veremos, eso al mismo tiempo constituye un aprendizaje al momento de definir cómo dividir las tareas.

Tareas realizadas

Uno de los principales desafíos que enfrentan las cooperativas se relaciona con la división del trabajo. En tanto se proponen como espacios horizontales donde se toman decisiones de manera colectiva, la experiencia conduce a gestionar de manera pragmática potenciales conflictos.

Antes teníamos asambleas re apasionadas, todas las semanas, todos los martes y empezaban a las 10 de la mañana y terminaban a la 13;30, 14, porque todo muy nuevo. Y hace tres meses, más o menos, desde que empezó el año planteamos cada 15 días y más expeditiva ahora, ya es '¿Cómo va a hacer, esta semana y la próxima? Ta ta ta ta, queremos hacer esto y queremos invertir en esto, ¿alguien está de acuerdo?'. Y levantamos la mano, a no ser que haya un problema, que también los hay, te transformás medio en familia y de repente 'yo quiero hablar de las formas de tal'. [...] Porque te pasa también, pero está bien que suceda ahí. Quedamos que durante la noche no se discute, porque lo que pasa sino es que es la palabra del uno contra la del otro. Entonces me dijo, le dije, me dijo, y nosotros estamos afuera pimponando, entonces traer la dificultad o lo que está pasando y lo charlamos ahí. Además, durante la noche, después quedan mala onda, una llorando, la otra angustiada, y no se trabaja, y están atendiendo a la gente como el culo. 'No, corto, divido, lo llevo, me anoto en mi cabeza, lo que quiero hablar', después armamos el temario, y se hablará ahí se desarrolla, y se contiene la situación y se ve 'Bueno, quizás hay que cambiar la estructura' (*Puto, AMBA*).

También de manera pragmática se dividen las tareas, en función de disponibilidades, de saberes previos y de aprendizajes que se van adquiriendo a partir del mismo desarrollo de las actividades. En ocasiones, esa división sufre modificaciones.

- ¿Y cómo se reparten las responsabilidades ahí en la cooperativa? (entrevistador)
- Estamos las cuatro que estamos ahora, como que por ahí no tomamos tanto [trabajo de] cuidado, en cuestión que si sale un cuidado y eso. Igual, está bastante tranqui. Porque estamos con talleres también y eso entonces... Están sólo las chicas nuevas para ocuparse en caso que surge [algún trabajo de cuidar a personas mayores]. Pero después nos repartimos... Ponele, yo me encargo un poco de las redes, como si hay que publicar y demás, y si hay que llevar algún documento. Y, también, a veces representando también cuando hay que hacer alguna nota, alguna cosa, o como esta entrevista. [...] El lunes hay una nota que la hacen, va a ir mi compañera porque se levanta a la mañana temprano, tiene que ser a las ocho. Le digo, "No, andá vos" [risas] A las seis tiene que estar levantada, "Andá vos". O sea, nos vamos repartiendo. No es que cumplimos un rol. [Nombre de la compañera], una de nosotras, se ocupa de lo contable. Pero porque es más práctica en eso. [...] Ahora estamos haciendo un curso también, un taller de alfabetización digital para las compañeras [...] y yo estoy como coordinadora (*Travesti, Centro*).

El aprendizaje se da a partir de diferentes formas. Por un lado, incorporar conocimiento a partir de la escritura de proyectos para aplicar a distintos tipo de financiamiento con el propósito de desarrollar diferentes actividades. Ese aprendizaje también puede redundar en mayores responsabilidades. Por otro lado, existen cursos específicos referidos a la actividad que hacen en cada cooperativa. A veces son requisitos para quienes se suman a estos espacios, como puede ser el caso de cursos de cuidado de personas mayores. En otras oportunidades, la misma cooperativa incentiva que sus integrantes tomen estos cursos, ya que se trata de conocimientos que suelen adquirirse en el mismo trabajo:

[El dictado de esos cursos] está muy bueno porque son equipos de difícil acceso normalmente. O sea, la técnica, el sonido, por lo menos acá en [nombre de la ciudad], si lo estudiás, es carísimo. Entonces, si no aprendés de oficio... Y bueno, la iluminación capaz se aprende más en el teatro... [...] Normalmente son oficios que se han hecho con el trabajo. Entonces poder sumar lugares donde se pueda adquirir esa experiencia es muy importante (*Travesti, Centro*).

La incorporación de nuevas personas a la cooperativa es un punto clave en tanto que implica enseñar a sus nuevos integrantes no sólo una actividad, sino también el modo de trabajo colectivo. Ello conlleva explicar que no se suele trabajar por una remuneración fija sino que se reparte lo recaudado entre quienes forman parte de la cooperativa. También supone desromantizar la idea de que la cooperativa, por estar formada de personas LGBTQ+, es un espacio exento de tensiones y conflictos. Finalmente, se debe explicar que a veces se trata de realizar tareas menos calificadas o incluso poco gratas –limpiar baños, cambiar pañales a adultos mayores–. Debido a esas complejidades, sumar nuevas personas se vuelve un desafío:

Fuimos sumando, de a poquito se van sumando. Es más te voy a ser sincero, si fuese por mí tendría como cien socios pero yo no quiero porque yo soy una persona que yo siempre digo que prefiero calidad antes que cantidad, viste. Hay muchísima gente 'Ay, yo me quiero sumar

a [nombre de la cooperativa], me quiero sumar, me quiero sumar” y están así pero son gente que les gustan lo que hacemos, pero a la hora, digamos, de la producción, no son muy, muy productivos (*Gay, Cuyo*).

La gestión de los recursos económicos es una constante preocupación de estos espacios de trabajo. Sin embargo, como resaltan las diferentes personas entrevistadas, no se trata sólo de los recursos económico-financieros. También se trata de capitales simbólicos, que permiten que la cooperativa se vuelva conocida en el campo en el que se desarrolla, al mismo tiempo que se convierta en un espacio de referencia, como puede ser el arte drag. Además, destacan la centralidad del bienestar de quienes forman parte del espacio, que puede llevar a convertirse en una “familia” en la que se respete el trato digno:

Nosotros ahora con el festival, con todos los eventos que hacemos, contamos con muy pocos recursos, pero los pocos recursos que tenemos los destinamos a que les artistas que participen estén bien pagos. Entonces, eso para nosotros es muy importante y nuestro eje. Por ahí nosotros nos llevamos nada de plata pero si nos encargamos que les artistas que convocamos sí estén bien pagos y tengan buenas condiciones. El buen trato también (*Marica, NEA*).

Finalmente, el trabajo cooperativo puede haber servido a las personas entrevistadas a que resuelvan tensiones propias de sus trayectorias laborales. Como en el caso de una entrevistada travesti, que abandonó el trabajo sexual en la vía pública para comenzar a incursionar en el cuidado de personas mayores y eso la motivó a asociarse con otras compañeras travestis para conformar la cooperativa. O, como contó otro entrevistado, el trabajo de gestión cultural le quitó presión a la noción de éxito en una carrera de actuación. De manera recurrente se apela a la figura de “sentirse como en casa” en ese espacio laboral. Esto se relaciona con encontrarse en espacios de trabajo con personas LGBTIQ+, que operan como red de contención ante potenciales discriminaciones por motivos de diversidad sexogenérica. Por ello es clave que estas personas ocupen lugares de liderazgo.

Funciones desempeñadas por las personas LGBTIQ+

Un rasgo que distingue a este tipo de cooperativas es la presencia de personas LGBTIQ+ en su composición. Esta característica, uno de los alicientes para conformar estos espacios de trabajo, suele ser celebrada por las personas entrevistadas:

Y también hay algo de haber creado esa familia re disfuncional y re mostri. No sé, tenemos en la cocina una lesbiana con un chabón trans, en la consola una lesbiana y una piba trans, una piba trans que es la anfitriona, una marica y una lesbiana en la barra, una mariquita jovencita en la puerta (*Puto, AMBA*).

En algunos casos, esa composición es homogénea en términos de identidades, por ejemplo, en colectivos laborales de artistas trans o cuidadoras de ancianos. En otras cooperativas se trata de una posición mayoritaria de personas de la población LGBTIQ+ acompañada con personas cis-heterosexuales. Éstas, a su vez, devienen *compinches*:

El 90% [de las personas que participan en la cooperativa son drags]. El otro 10% es el equipo técnico ponele, como el [nombre de un compañero], que más allá de ser diseñador (el que te mostré recién) del [nombre del centro cultural] también yo lo he contratado [en la cooperativa], tenemos un agente de ventas, tenemos la agente de marketing digital, que son todas la mujeres cis género. A ver, digamos, son más drag que nosotras, [...] son personas que están felices de trabajar con nosotras, pero la cooperativa es gestada y direccionada por artistas drags, la comisión directiva todas somos artistas drags (*Gay, Cuyo*).

La presencia de identidades cis-heterosexuales, sin embargo, no se confunde con la prioridad de la cooperativa: garantizar mejores oportunidades laborales para la población de la diversidad sexogenérica. Al mismo tiempo, se reivindica la posibilidad de alcanzar a otras poblaciones e identidades:

Para nosotres es muy importante que nuestra comunidad tenga empleo, así que sin duda priorizamos contrataciones de personas travesti, trans y no binarias y de la comunidad LGBTIQ+, sin embargo, entendemos que no es para nada excluyente, ni exclusivo. No somos un espacio que haya generado por decisión política situaciones expulsivas, así que en [nombre de la agrupación] trabajan personas cis, trabajan personas heterosexuales, trabajan personas trans que son heterosexuales... Digo, el abanico es súper amplio. [...] Es un proyecto del colectivo TTNB para el colectivo TTNB, pero rápidamente una de las cosas que pasó fue que comenzó a acompañar y contener a personas que habían sido excluidos del sistema educativo y que no son personas TTNB. Estoy hablando, por ejemplo, de madres solteras, adultes mayores, personas con discapacidad, personas del movimiento guerrillero, personas racializadas, indígenas argentines, personas que emigraban de otras provincias... (*Trans No Binarie, AMBA*).

La prioridad hacia la población LGBTIQ+ se traduce en el tipo de propuestas que se acompañan desde estos espacios laborales colectivos. Cuando se trata de actividades artísticas, las iniciativas que se reciben pasan por un proceso de selección a partir de criterios de afinidad con la población que se busca representar. En especial, que el lugar oficie de un espacio de aprendizaje para quienes, por ejemplo, se inician en el mundo artístico-cultural:

Por supuesto, que tiene una prioridad la agenda que es para la comunidad LGBT, feminista, tocan pibas heterosexuales. [...] Lo que si tratamos de mucho no de pibes hetero, porque aparecen; como estábamos anotados en el catálogo de INAMU [Instituto Nacional de Música], de repente te escriben "Nos encantaría tocar en tu espacio" y ni siquiera saben. Pero para eso yo ya tengo una respuesta automática que es como "nos encanta lo que hacés, pero no", con mucha amorosidad por supuesto. [...] Tratamos que minimamente un poco nos guste, no siempre nos gusta y programamos igual, a veces es "Pero es de la comunidad, mirá la letra, mirá esto y tiene que aprender". Y si no tiene lugares donde ir a aprender, ¿cuándo va a aprender? Que venga. Mejor acá, que se haga, pero en algún momento tenés que empezar, arrancar (*Puto, AMBA*).

A su vez, adquiere centralidad que las personas LGBTIQ+ no sólo estén incluidas, sino también representadas. De allí que las personas entrevistadas resaltan la importancia de que los espacios estén liderados por personas de la población de la diversidad sexogenérica. Esto es crucial para incentivar a que las mismas personas se conviertan en líderes de sus comunidades:

Y algo que para nosotres es muy importante cuando hablamos de los transfeminismos, cuando pensamos la política es quiénes ocupan las posiciones de liderazgo, quiénes, cuáles son las voces que están a cargo de pensar los programas, los proyectos, las metodologías de trabajo. Y eso para nuestra comunidad es una de las cosas que hace que podamos tener un trabajo más profundo, porque cuando viene una persona a [nombre del espacio] y se encuentra que hay preceptor que es un varón trans o que la preceptora es una travesti o que la profe es una persona no binaria, hay un momento de identificación que hace parte de lo inenarrable, o sea que tiene un potencial y un valor político muy fuerte cómo está constituida la estructura, las personas que participamos y el ejercicio de los liderazgos. [...] Tenemos estudiantes que han egresado y a los dos meses han sido candidatas a diputades, por ejemplo. Ha sido un espacio que, sin duda, genera en algunas personas al menos, una gran sensibilidad en relación con el hecho político y con las necesidades de ejercer liderazgos políticos y los activismos también (*Trans No Binarie, AMBA*).

La presencia de la población LGBTIQ+ en los espacios de trabajo y, en especial, en aquellos de dirección, adquiere centralidad cuando se tiene en cuenta uno de los principales obstáculos que afecta a esta población con respecto al ámbito laboral: el de su inclusión. Como veremos en el siguiente apartado, dicha inclusión ha sido, y sigue siendo, disputada.

Inclusión

Como reconocen gran parte de las personas entrevistadas, uno de los principales problemas de la población LGBTIQ+, y en especial para las identidades trans, se relaciona con las barreras de acceso al trabajo. La inclusión que es escasa en determinados ámbitos, puede ser potenciada a partir de otras personas LGBTIQ+ que “desde adentro”, recomiendan a otras identidades, como veremos en el próximo apartado.

Dicha inclusión, a su vez, se relaciona con aprovechar al máximo los recursos sociales (capital social) que se tengan disponibles. De ese modo, la inclusión a espacios de difusión de las actividades culturales y artísticas, que tradicionalmente han relegado la presencia de identidades trans, es vista como una oportunidad para conseguir financiamientos y oportunidades laborales. Se activa de ese modo un círculo virtuoso en el que el acceso permite mayor visibilización y, con ello, la posibilidad de recomendar otras personas LGBTIQ+ a los diferentes puestos de trabajo.

No es dentro de la empresa, es por las relaciones que tenemos que tomar a partir de que estamos representando a esa empresa. Y con [nombre de la cooperativa] particularmente, en esta cuestión de época de que les travestis estamos de moda, sí nos han llamado para hacer cosas. Por ejemplo, nos pasó con [nombre de una una fundación que se especializa en cuestiones de género], que nos llamó para contratarnos porque somos [una cooperativa artística trans]. No porque somos una productora que labura súper bien, sino porque somos una productora de travestis (*Travesti, Centro*).

Se observa cómo se accede a diferentes espacios, para luego lograr incentivar la permanencia en ellos. En el caso anterior, a partir de la continuación de las contrataciones que garantizan la posibilidad de ingresos relativamente estables para un sector de actividad –como el artístico-cultural– que se caracteriza por la intermitencia.

Problemáticas laborales de la población LGBTIQ+

Según pudimos observar a partir del análisis de las entrevistas, las problemáticas laborales de la población LGBTIQ+ se condensan en torno al acceso y la permanencia en los diferentes sectores de trabajo. Además, la (re)producción de estereotipos y las situaciones de discriminación y violencia aparecen como variables centrales de la experiencia laboral en los ámbitos en que se desempeñan las personas.

Acceso

La cuestión del acceso al trabajo se vincula directamente con el punto anterior sobre la (no) inclusión como problema central de la población LGBTIQ+. Algo transversal a la totalidad de entrevistas fue la mención de la dificultad en el acceso a un trabajo formal como una de las principales problemáticas. Aunque esto se percibe como una problemática de la población en general, se destacan aspectos que afectan a la diversidad sexogenérica en particular.

Una primera distinción se concentra en caracterizar a ciertos espacios laborales como más o menos *abiertos* o *cerrados* en función de la posibilidad de que trabajen personas LGBTIQ+. En los espacios *abiertos*, que pueden coincidir con los *progresistas*, el acceso de la diversidad sexogenérica resulta menos difícil porque se perciben como menos normativos. En los espacios *cerrados*, también caracterizados como agresivos, el acceso puede tornarse complicado, cuando no imposible. Ante este panorama, la *recomendación* –producto de relaciones amicales, familiares y afectivas– aparece como una de las principales vías de acceso personal a determinados trabajos.

Yo trabajo formal, lamentablemente no tengo. Pero, ahora que me decís y lo pienso, los trabajos que tengo fueron ofrecidos y conseguidos a través de contactos de personas disidentes, que me los ofrecieron, digamos. Compañeras trans o que me dicen que les piden recomendación y me recomiendan a mí. Por ahí también somos como un poco red en ese sentido. Siempre tratamos de, entre nosotres, recomendar a otras disidencias. Y fue como muy muy importante. Yo si no fuera por la red de acá de...disidente, no sé dónde estaría trabajando, si tengo lo poco que tengo, lo tengo por eso, digamos (*Marica, NEA*).

Se conforma una red entre personas LGBTIQ+ que, reuniendo ciertos capitales sociales, pueden posibilitar o garantizar la inserción laboral a nivel personal y colectivo en diferentes rubros. Esta dinámica se traslada también al ámbito cooperativo, donde las actividades que realizan los grupos se perciben como catalizadoras de contactos con personas e instituciones que facilitan el acceso y/o la ampliación de los horizontes laborales.

Entonces nosotras siempre tratamos de que cada trabajo tengamos las tres cosas: el disfrute, el reconocimiento o la visibilidad o la promoción y el dinero. Hay veces que no están las tres y que hay dos nomás, y hay veces que hacemos cosas por visibilidad o reconocimiento, como por ejemplo ahora nos vamos a Buenos Aires, nos vamos a gastar fortuna en el viaje pero ¿qué nos da? reconocimiento, vamos a promocionar [nombre de la cooperativa], vamos a hacer negocios y también nos da felicidad. Pero no lo hacemos mucho porque, ¿con qué comemos? No tenemos dinero (*Gay, Cuyo*).

La triangulación entre disfrute-promoción-dinero permite pensar la problemática laboral desde la particularidad de los sectores artísticos y culturales. Las cooperativas en pleno desarrollo de las actividades que realizan, algunas de ellas vinculadas al disfrute de determinadas prácticas artísticas, producen visibilidad que se percibe, o funciona como, una *plataforma* capaz de producir modulaciones en las trayectorias laborales de sus integrantes.

[Nombres de dos integrantes de la cooperativa] Ellas han conseguido muchos trabajos a partir de musicalizar y sus primeros trabajos musicalizando fueron con [nombre de la cooperativa], ¿no? A muchas de nosotras, [nombre de la cooperativa] nos ha representado como plataforma, plataforma a través de la que hacemos conocidas (*Marica, Centro*).

Otra de las problemáticas mencionadas nos lleva a analizar el acceso al trabajo en relación con la educación. En ese sentido aparecen particularidades identitarias que destacan la histórica y temprana exclusión del sistema educativo que sufren las personas travestis y trans como uno de los principales motivos que dificultan la inserción laboral.

En ese contexto, muchas personas decían “yo no sé leer y escribir” como para que no te obligaran a leer un documento que luego no sabías bien qué era. Efectivamente muchas personas travesti, trans y no binarias no sabían leer y escribir, pero lo que ha pasado históricamente es que nuestra comunidad no accedía a la educación secundaria en términos generales (*Trans no binaria, AMBA*).

En algunos ámbitos el acceso laboral se encuentra específicamente mediado por la necesidad de formación especializada y esto empuja a algunas de las cooperativas a intervenir sobre el asunto proponiendo capacitaciones y formaciones, siendo conscientes de que no se trata de una situación aislada sino de una desigualdad estructural.

Antes de arrancar con la formación tenés que cumplir, eh, tenés que tener una casa donde vivir, tenés que tener algo pa’ comer, tenés que poder pagarte los servicios, tenés que tener una compu, tenes que tener Internet, digo. Ahí para poder llegar al punto de decir “Che, bueno me formo en consolas digitales, británicas o japonesas para poder estar en tal o cual empresa de proveedores laburando con el sonido”. Necesito previamente tener un secundario terminado porque si no, no voy a poder leer, no voy a poder... Primero cubrir las necesidades básicas, entre ellas la formación y la capacitación. Porque la educación también es un Derecho Humano (*Travesti, Centro*).

Finalmente, además de las tareas desarrolladas en el marco de las cooperativas y ante las dificultades para conseguir un empleo formal o estable, la mayoría de les entrevistades mencionaron contar con varios trabajos en condiciones informales, *en negro* o *changuitas*. En el sector artístico y cultural esta situación presenta sus complejidades ya que la relación con la formalidad se figura como ambigua y adquiere otra tonalidad. Para algunas personas por ejemplo, esa variedad de trabajos emerge como condición de posibilidad para la permanencia en el ambiente artístico deseado y las cooperativas se enlazan a esas realidades. Por ejemplo, un actor que se dedica a trabajar en el teatro pero también en el cine independiente o en espacios educativos.

Seguramente tiene más de un laburo, o dos o tres, algunos, si tuvieron una buena educación, dan clases de inglés, o de francés, que son cosas que podés dar online, y que las podés acomodar según tiempos de ensayos, funciones, viajes. Muchos laburan también para invierno de la ciudad, o para nación como productores, programadores, festivaleros, turismo, cultura en la costa, cultura en los barrios, escuela de espectadores del teatro San Martín, toda esa gente, todos actores, o todos artistas (*Puto, AMBA*).

En este punto, también fue destacado el hecho de que los capitales sociales y culturales vuelven a aparecer como un factor decisivo para el acceso y la permanencia en esos circuitos laborales.

Permanencia y estereotipos

Según pudimos conocer durante las entrevistas, habría una relación entre las problemáticas vinculadas a la permanencia en los diferentes ámbitos laborales y el funcionamiento de prejuicios y estereotipos en relación a la diversidad sexogenérica. Uno de esos prejuicios tiene que ver con las identidades y expresiones de género.

- Yo si no hubiera tenido el *passing* que tengo hoy, que si bien tengo tetas que me rompe los huevos, eh, me pongo un binder, tengo barba y salgo. Y el trato conmigo es distinto. No, va a ser igual con vos (*Travesti, Centro*).
- Sí, una travesti (*Travesti, Centro*).
- Con una travesti. Ni hablar como... (*Travesti, Centro*).
- O sea, nosotros como más masculinidades, es muy distinto digamos a lo que pasa o lo que vive una la feminidad trans. (*Travesti, Centro*).

Esta situación narra las singularidades experimentadas en función de la identidad de género de las personas que se enlaza con la posibilidad de permanecer o no en determinados trabajos. Los estereotipos asociados a trabajos masculinizados y feminizados producen diferencias en el trato cotidiano y rutinario que, en ocasiones, devienen en maltrato. Según les entrevistades, en aquellos espacios considerados *machistas* o *retrógrados*, esto es sufrido por personas de la diversidad sexogenérica pero también por mujeres cis-heterosexuales.

Otro punto problemáticos en relación con la inestabilidad laboral tiene que ver con las dificultades en los usos del espacio público y el transporte para quienes construyen una imagen de sí que tensiona con el binarismo sexo-genérico. Para personas travestis y trans, la cuestión de *tener passing* o no aparece de nuevo como un marcador relacional en los modos de habitar las ciudades, aunque esto sucede de manera diferencial entre las regiones del país. Frente a esta situación, algunos entrevistades manifiestan elegir, o tener la posibilidad de, tensionar con el propio cuerpo esos estereotipos a partir del montaje, en el caso de artistas transformistas y drags, o de la (di)simulación como estrategia de tratamiento del binarismo sexo-genérico que se vuelve normativo en determinados ámbitos laborales.

Así como performeamos género monstruoso, drag, femenino, ultra feminizado cuando nos montamos también nos montamos como varones cis heterosexuales cuando necesitamos ir a un espacio de trabajo. Eh...entonces no, no sé, pienso en la [nombre de integrante de la cooperativa] que trabajan en un *call center* y se monta de varón, digo. O sea, tenemos la posibilidad de poder intentar fluir en los espacios, intentando buscar la manera de evitar los espacios hostiles, digo, evitar las situaciones de conflicto (*Marica, Centro*).

Algunas cooperativas expresan la necesidad de trabajar sobre los estereotipos en espacios *hostiles* o *cerrados* para ayudar a que la permanencia en lugares de trabajo no dependa de la mirada prejuiciosa de aquellas personas con quienes comparten el trato cotidiano. Gran parte de los esfuerzos de las cooperativas se concentran en revertir esa hostilidad de algunos espacios laborales o institucionales promoviendo dinámicas y significados que contemplen la realidad concreta de las personas LGBTIQ+ que forman parte de éstos.

Así que incluso el horario de [nombre de la cooperativa], cuando comenzó, se definió entendiendo que nuestras estudiantes, nuestros y nuestras estudiantes, muchas, ejercían la prostitución o el trabajo sexual. Por eso elegimos un horario de 14 a 19 horas, porque por la mañana se está recuperando de la noche y luego en la noche vas a la zona. Que es otra cosa que nos parece muy importante pensar: espacios que atienden y que se componen a partir de las lógicas y los significados, la mirada particular de nuestra comunidad, justamente pensar una institución que desde el vamos no sea hetero-cis y no reproduzca las lógicas de la violencia paki, en términos de las dinámicas, en términos de los horarios, de los usos, de los manejos, de los sentidos políticos, de la definición de los programas es fundamental para nosotres (*Trans no binaria, AMBA*).

Atender a diferentes cuestiones prácticas, como puede ser el horario de cursada para personas trans que ejercen el trabajo sexual, se vincula con ajustes amigables para con las diversidades. Esos ajustes, a su vez, se relacionan con las particularidades propias de cada espacio.

Negociación con otros actores

Las cooperativas articulan con una gran variedad de interlocutores para la planificación, el desarrollo, el financiamiento, la solución de problemas, la difusión y la renovación de propuestas o actividades, entre otras líneas de acción.

Interlocutores, alianzas y acciones conjuntas

Uno de los principales interlocutores para los espacios cooperativos es el Estado en sus diferentes niveles y dependencias. Esa interlocución se da, primero, a nivel personal por parte de los miembros de las cooperativas a partir de la gestión de intervenciones estatales orientadas a la resolución de problemas o situaciones específicas, como en el caso de participación de programas, obtención de subsidios u otros trámites. Además, de manera más o menos sistemática, la mayoría de las cooperativas realizan acciones colectivas que apuntan o dependen de la articulación con los diferentes gobiernos (nacional, provincial y

municipal). En algunos casos, esa articulación fue un impulso decisivo hacia la constitución formal de los grupos de trabajo en cooperativas.

Comenzamos en la pandemia en el 2020 como grupo pre cooperativo, en el 2020 como grupo pre cooperativo donde ahí decidimos crear [nombre de la cooperativa], un grupo de amigas, de compañeras unidas por una causa: el arte drag. ¿Qué pasaba? Teníamos una necesidad, había un problema, un conflicto, los boliches y los bares habían cerrado entonces nuestra fuente laboral se veía afectada, no teníamos dónde trabajar. Entonces ahí dijimos 'Bah, pero si somos arte'. Bueno, vamos a los centros culturales, vamos al museo, vamos a los teatros que dependen del Estado, nunca habíamos ido a articular con el gobierno, siempre lo habíamos hecho de forma privada en los boliches, entonces ahí creamos el proyecto [nombre de la cooperativa] donde lo que hacíamos era crear producciones audiovisuales para celebrar las efemérides, no sé, ponete, en primavera nosotras les hacíamos todo una mega producción, unos videos al ministerio y ellos los publicitaban como día de la primavera o de la diversidad cultural y salíamos nosotras y, a cambio de eso, nosotras obteníamos nuestro caché. Entonces de repente también no era lo mismo también lo que nos pagaba el boliche que lo que nos pagaba el Estado (*Gay, Cuyo*).

Una de las formas que toman estas articulaciones es el funcionamiento por *proyectos específicos*. Para esto, como vimos antes, algunos integrantes de las cooperativas debieron y deben desarrollar un conjunto de saberes especializados, vinculados a la gestión, sobre los modos de articulación con los diferentes organismos estatales a partir de la proyección y ejecución de programas, actividades y convenios:

Lo que yo empecé a hacer fue gestión [de la actividad artística vinculada a la cooperativa] y eso al ministerio le gustó. ¿Por qué? Porque ellos querían hacer rato trabajar la diversidad a través de la cultura pero no encontraban la salida. O sea, no encontraban las personas, no encontraban los grupos y nosotros no éramos una empresa, éramos una asociación, una organización de hecho entre amigas que teníamos mucho potencial. Y es más, nos convertimos en cooperativa porque la misma ministra nos dijo "Yo quiero acompañarlos a ustedes, entonces la mejor forma que ustedes tenga una personería jurídica para que a mí se me haga mucho más fácil, hagamos las cosas bien, legal y transparentemente". Entonces ella nos dijo "Hagamos una cooperativa" nos puso a disposición todo, la dirección de cooperativas para nosotras y ella nos dio la iniciativa a hacer una cooperativa de trabajo de industrias culturales (*Gay, Cuyo*).

Otros agentes de interlocución son las universidades nacionales y provinciales a partir de la creación y el desarrollo de programas de formación y capacitación junto a las cooperativas. Esto incluye programas de finalización de estudios de nivel primario y medio, y también formaciones de nivel superior y universitario. Además, algunas de estas instancias de formación se concentran en actividades específicas que contribuyen a la profesionalización de oficios vinculados a la actividad cooperativa o a la generación de espacios de debate sobre géneros y sexualidades.

Con el sector privado (empresarios, emprendimientos, medios de comunicación) las cooperativas desarrollan actividades vinculadas a la búsqueda de financiamiento o difusión. Por ejemplo, algunas propuestas con el eje en las problemáticas de la población LGBTIQ+ se orientan al desarrollo del turismo, el deporte o la salud.

Así que [la cooperativa] no tiene financiamiento integral, no existe ningún programa que... Entonces funcionamos con proyectos específicos, también nos vinculamos con empresas. A través de nuestros programas vamos juntando monedas para poder sostener la estructura que tenemos. Somos pocas personas haciendo mucho trabajo en realidad (*Trans no binaria, AMBA*).

Estos vínculos también son producidos a raíz del acercamiento de instituciones o personas especialmente interesadas en los espacios cooperativos que se acercan con propuestas o intenciones de desarrollar actividades en conjunto:

[Nota de campo] Cuando volví le comenté que estaban dando una clase de tango y me contó que su papá canta tango. Y que ella se da un poco de maña para bailar. Con la cooperativa, en la Comisión Organizadora de la Marcha de Orgullo, acordaron hacer una *performance* y aprovecharon un contacto de un tanguero. Resulta que el año anterior un profesor de tango se acercó a la cooperativa porque quería hacer algo con ellas. Cuando les dieron el *ok* para lo de la Marcha, empezaron a tomar clases de tango y en eso están (*Mujer trans, AMBA*).

Algunas articulaciones tienen como objetivo la ampliación de los interlocutores para las cooperativas, tal es el caso de aquellas actividades que nacen como una propuesta de promoción de la diversidad sexogenérica para ampliar el alcance a distintos sectores de la población, como es el caso de familias e infancias.

Estamos ahora con un proyecto [...] de narración y musical, apuntado para las familias. Orientados, como me dice la directora. [Nombre de una integrante] es la que dirige el proyecto. Hay que decir orientado, orientado a las familias y a las infancias, donde lo que hacemos es contar cuentos de manera narrativa. Cuentos que tienen que ver con la aceptación, el quererse y bueno, y la diversidad de las familias (*Mujer trans, AMBA*).

Una articulación recurrente a todos los espacios cooperativos toman la forma de alianzas con diferentes espacios políticos partidarios o con organizaciones políticas y socio-culturales junto a las cuales llevan adelante diferentes proyectos conjuntos de activismo y militancia. Además, la pertenencia a organizaciones regionales y/o fundaciones suponen una vía de acceso o requisito para la obtención de financiamientos internacionales.

Nosotras ganamos un proyecto de Fondo de Mujeres del Sur, cuando terminamos el Fondo de Mujeres del Sur nos llamaron y nos dijeron "Estas organizaciones van a abrir en tal año" ninguna abre este año, pero bueno, pero te pasan los contactos para que vos ya vayás teniendo contacto con las personas que te hacen entrevistas y todo eso, para que te tengan en cuenta, y ya tuvimos entrevista con todas (*Lesbiana, NOA*).

Finalmente, como rasgo particular, les entrevistadas mencionaron articulaciones y *alianzas* entre algunas de las cooperativas de diferentes regiones, tal es el caso de la región Centro con NEA o espacios que integran la región AMBA.

Políticas públicas

En esta investigación la atención estuvo puesta en políticas públicas vinculadas con el mejoramiento de las condiciones de vida de la población LGBTIQ+. En general, las

personas entrevistadas las asociaron con el CLTT, pero no fueron las únicas. Además de las menciones, críticas y evaluaciones de dicha normativa, les entrevistades agregaron información sobre otras iniciativas que también se relacionan con la posibilidad de mejorar las condiciones de vida. Por un lado, otras políticas públicas referidas a subvenciones económicas o distribución de mercadería. Por el otro, instancias para mejorar la posibilidad de inserción laboral de los grupos bajo la forma de cooperativas, con una batería de medidas asociadas a ellas. Estructuramos esta sección en tres apartados: CLTT; otras políticas públicas orientadas a las condiciones de vida de la población LGBTIQ+ e iniciativas orientadas a las cooperativas culturales.

Cupo laboral travesti/trans

Cuando les preguntamos a las personas entrevistadas sobre las políticas orientadas a actividades económicas de la población LGBTIQ+ siempre se hizo mención al CLTT. Es extendido el reconocimiento de que, al contar con mayores situaciones de vulneración de derechos a lo largo de su vida, las personas trans cuentan con niveles educativos más bajos que les dificulta el acceso a diferentes oportunidades laborales. Esto se profundiza en algunas provincias, donde a su vez el cumplimiento del cupo es limitado.

O que se respete realmente el Cupo Laboral Trans, acá por lo menos no es así. Es como muy poco. No, no se ve reflejado. O sea, voy, por ejemplo, no sé, a una farmacia, me voy al banco y no me atiende una persona trans o no binarie. No, no, no pasa. Y bueno, también es otra realidad, todavía acá en [esta provincia] por lo menos, las personas trans no pueden terminar la escuela, no porque no quieran, sino porque básicamente son invitadas a irse (*Marica, NEA*).

Las personas entrevistadas reconocen que hay diferentes limitaciones en la implementación de la ley. Una de ellas se relaciona con la cantidad de personas trans empleadas en las dependencias estatales. Vale recordar que la ley establece un cupo de 1% sobre el total del personal del Sector Público Nacional.

Hablaba con una persona del Cupo Laboral Trans y me decía “Sí, acá re activó el Cupo Laboral Trans y ya hay tres personas que trabajan en ANSES”. [Me lo decía] como [si fuera] algo grande, digamos. Estás hablando de tres personas. O sea, “Dale”. Pero nada, es así (*Marica, NEA*).

Esta apreciación crítica sobre el bajo número de personas empleadas a partir de la implementación del cupo laboral travesti/trans puede ser contrastado con otro tipo de evaluaciones al respecto. En su carácter de funcionaria municipal, esta presidenta de una cooperativa artística ve la implementación del CLTT en aquella ciudad como uno de los grandes hitos de la gestión pública de la que forma parte.

En la Municipalidad, creo que lo más importante, para mí, hasta ahora fue en el 2021 el cupo. En el 2021 cuando logramos que ingresaran las compañeras [trans] en plena pandemia [...] Ingresaron cuatro compañeras a trabajar. Por ahí vos decis “Cuatro es

poquito”, pero bueno, en [la localidad] no tenemos una población travesti trans numerosa. [...] Sí contratamos a todas las personas trans que acercaron curriculum [...] Obviamente, con cuatro personas no cumplimos el 1%. Pero no lo cumplimos no porque no haya voluntad política, ni de trabajo, sino que no está el número, digamos. En el interior eso es muy común, a veces pasa eso. [...] Las que se contrató fueron todas a las que [dejaron] un curriculum, digamos. Hay algunas compañeras trans, que yo conozco en [la localidad] que ya tenían su trabajo y no lo querían dejar por un trabajo municipal (*Mujer trans, AMBA*).

Esta entrevistada observa otra de las limitaciones que existen a la hora de implementar el CLTT a escala local: la cantidad de personas que se inscriben para acceder a un empleo a partir de dicha ley. Este punto debe, a su vez, ser comprendido en el marco de sus particularidades locales y su carácter situado.

Finalmente, una última crítica hacia la implementación del CLTT que emergió de las entrevistas se relaciona con las posibilidades reales de las personas empleadas a partir de esta modalidad de ser escuchadas y tenidas en cuenta. Es decir, cuáles son las condiciones para desarrollarse plenamente en su lugar de trabajo.

- Y cuando ves a gente que está en lugares como más piolitas, ehh... no sé, habitando alguna secretaría en la universidad, estando en alguna mesa en el Cabildo, ocupando algún espacio en algún ministerio por parte del Estado ¿Qué hace esa persona? Particularmente hablo de personas trans. ¿Qué hacen ahí? Sus firmas, su sello, su voz. ¿Sirve para algo? ¿Tienen alguna posibilidad de toma de decisiones? (*Travesti, Centro*)
- Sí. O están ahí cubriendo un cupo (*Travesti, Centro*)
- Por lo general no (*Trans, Centro*)
- Sí, de hecho tienen que andar pateando puertas igual que nosotros, que no estamos en esos espacios (*Travesti, Centro*)

En vista de las personas entrevistadas, las críticas hacia el CLTT deben entenderse, entonces, a partir de sus limitaciones a la hora de su implementación. A partir de ello se desprenden otras iniciativas que deberían llevarse a cabo, como la reparación histórica que veremos en el siguiente apartado.

Iniciativas para cooperativas

El aliciente para que una agrupación formalice su actividad bajo la forma jurídica de cooperativa es evaluado positivamente. En especial, cuando el reconocimiento es acompañado con incentivos económicos. El arte, señalado como, a decir de las personas entrevistadas, una “trinchera” de la diversidad sexogenérica, no siempre es recompensado en términos monetarios. Por ello, se pondera favorablemente la posibilidad de acceder a la obtención de retribuciones materiales o ingresos económicos fijos.

En el verano cuando hacemos la obra de teatro, [la ministra de cultura de la provincia] viene a la obra de teatro y nos dice [...] “Ay, ¿todas estas cosas son de ustedes? Los vestuarios”. “No”, le digo, “esto es prestado, esto es canje, la peluca” le decía yo “este maquillaje pagado” [...] Nosotras habíamos pedido una audiencia para verla a ella de aquí a un mes para que nos ayude con algo, viste. Eso era día domingo, el día jueves ya estábamos en el despacho de ella, encima lo mejor de todo es que yo pensé que iba a ser, no sé, dos, tres personas, “No, no”, dice “vengan todas”, así que 16 Drag Queen metidas en el despacho de ella. Y ella ahí nos dice “Yo les voy a dar todo el apoyo que ustedes quieran pero háganse una

personería jurídica, hagan una cooperativa”. [...] Cuando nos hacemos la personería jurídica ahí nos consolidamos como cooperativa de trabajo de industrias culturales. Ese día fue histórico, cuando entregaron la matrícula, tengo todos esos registros, todas montadas en el despacho de los ministros [...] Yo estaba con micrófonos con todo, institucionalmente vestida de Drag Queen después que hemos pasado que la policía nos correteaba, bueno a nosotras no tanto porque no somos Trans, pero nosotras también trabajamos con muchas chicas trans porque trabajamos la inclusión laboral trans a través de las industrias culturales, viste, nosotras las incluimos, o sea, trabajamos con las trans que son artistas. Y una vez me dijo una de las chicas (nunca me voy a olvidar) terminamos una presentación en noviembre y me dice “Ay, gracias por esta plata, te juro que no me hace falta ahora irme a los bosques de Palermo a prostituirme para traer plata para Navidad para mi familia”. Entonces yo dije “estamos transformando realidades” (*Gay, Cuyo*).

En el caso anterior, se destaca la buena predisposición de quienes se desempeñan en la función pública para incentivar la conformación de dicha asociación. En otros casos, se apeló a la centralidad que adquirirían diferentes actividades económicas para hacer viable un proyecto referido a la población LGBTIQ+. Eso implicó trazar redes con otras asociaciones, como deja ver el siguiente fragmento, como cámaras de turismo.

Veíamos que el tema de turismo que en [nombre de la provincia], el turismo es una política de Estado, y que la disidencia, la diversidad estaba como lejos. Entonces, dijimos no, empezamos a asistir a encuentros de la cámara LGTB de Turismo. Justo vino la pandemia, que fue en el '19 y hacíamos Zoom y cada vez más nos fuimos metiendo en lo que es el turismo LGBT, después podíamos asistir a los cursos de forma presencial, y ahí dijimos “Ya tenemos todos los elementos, ya sabemos qué queremos, hay una política de estado provincial vinculada al turismo, hay una política nacional de turismo inclusivo, bueno sumémonos a la movida”. Porque eso generaba muchas fuentes de trabajo para las compañeras, compañeros, compañeros, así que fue una estrategia (*Género fluido, NOA*).

La formalización del proyecto y/o asociación bajo una forma jurídica permite a estas agrupaciones buscar financiamiento para sostener su actividad. Sin embargo, ese proceso no está exento de complicaciones ya que muchas veces terminan recargando con mayores responsabilidades a estos espacios. Las reglamentaciones, burocracias y excepciones pueden llevar a que la contraprestación económica percibida no sea suficiente.

Además de hacer todo el trabajo que hacemos, hacer ese trabajo para afuera para articular para... con el sellito del ministerio de no sé qué. [...] Y es para eso [que llegue el subsidio], y yo trabajé el triple. Y encima, me puedo llevar de ese proyecto dos lucas, porque cuando lo llevamos a cabo ya había pasado un año y medio. Ellos se retrasaron en pagar, vos ya lo hiciste, cobraste devaluado, eso que para mí era trabajo extra, que dije “Bueno, le sumo a mi sueldo, que ya es bajo”. Entonces nunca le ganamos a la devaluación, ese es básicamente es nuestro problema de siempre (*Gay, AMBA*).

Con todo, la posibilidad de acceder a la forma jurídica de cooperativa suele ser evaluado positivamente, en especial en el caso de quienes realizan actividades artísticas y culturales que hasta antes de 2021 no podían inscribirse bajo esta forma de asociación.

Horizontes

A partir de esta investigación también quisimos mapear una dimensión más esperanzadora vinculada con los “horizontes”. Según las cooperativas abordadas y las especificidades de

cada una, esos horizontes tuvieron distinto alcance, algunos fueron propositivos, otros llamaron la atención para el carácter político y comprometido con el medio, o bien según las singularidades del grupo generaron resultados no previstos ni buscados.

En algunos casos, las actividades que desarrolla la cooperativa excede a sus propósitos. Como mencionamos anteriormente, ésta puede convertirse en una plataforma para acceder a otros (y nuevos) trabajos.

- Donde estamos con [nombre de colega], que piden, no sé, diseñadores (*Travesti, Centro*).
- Gráficos, community, lo que sea. Nosotros siempre mandamos toda gente trans, recomendando. Sí, creo que eso, nosotros también una vez que vamos ingresando al sistema, como que podemos abrirnos más lugar a compañeros. (*Travesti, Centro*).
- Básicamente que nos contraten. [*risas*] (*Travesti, Centro*).
- Pero, volvemos a lo mismo. No se trata de algo que, eh, la gente o las empresas lo hagan por sí mismas sino por algo que nosotros estamos rompiendo los huevos (*Travesti, Centro*).
- Y rompemos mucho los huevos (*Travesti, Centro*).
- Sí, que también teniendo en cuenta, digamos, que es uno de los objetivos de [nombre de la cooperativa] (*Travesti, Centro*).

Al ir ampliando sus horizontes o propósitos iniciales también la cooperativa fue modificando su perfil, de estar compuesta solamente por personas trans a integrarse por distintas personas del colectivo LGBTIQ+

- Entonces un proyecto que inició siendo una productora de artistas trans. Al día de hoy se está replanteando si va también a... (*Travesti, Centro*).
- A representar otras identidades [...] no cerrarnos a que todo sea sólo de trans [...] Y la verdad que con [nombre del evento] nos fue bien. Metimos tres travestis en un festival que no tenía ninguna, digamos. [...] Terminamos siendo siete (*Travesti, Centro*).

La referencia a la inclusión de más personas permite suponer esa apuesta política empleada por esta cooperativa. En otros casos, las acciones que pudo desarrollar el colectivo trascendió a sus expectativas, pasó de ser la celebración de fiestas inclusivas para la disidencia, en una localidad que, según se manifiesta, no existían esa clase de espacios, a ampliarse a otros ámbitos con otros objetivos sociales.

Nos dimos cuenta que era mucho más grande que una fiesta la necesidad que nosotres teníamos de estar... No nos sentíamos conformes con solamente una fiesta [...] ahí en un espacio que se llamaba [nombre del espacio], que justamente es para niñas menores que no pueden asistir a las fiestas. Que también tenían la necesidad de un espacio de contención. Y bueno, este espacio de contención se fue armando con una psicóloga y con les mismos integrantes, digamos, eh... Surgió como [nombre] que, a su vez, desprendió otro espacio que llamamos [nombre], que es para los padres que tienen hijos, que nada, que están en proceso de transición o tienen identidades diversas [...] Lo que nosotros tenemos como objetivo, además porque somos un espacio de contención, principalmente somos un espacio de contención que se diversifica. Por eso también la importancia de, cuando hacemos cualquier evento, que sea un espacio cuidado, digamos. Realmente. No seguro, porque espacios seguros no existen. Sí espacio cuidado (*Marica, NEA*).

Las repercusiones de las acciones trascendieron la organización de fiestas y las fronteras provinciales del mismo modo que la interacción supuso colaboración en la puesta en marcha de otras actividades:

Los participantes que venían de [otra provincia], por ejemplo, eh, armaron un club drag en [otra provincia]. [...] Lo cual nos pone muy felices también, digamos. Y articulamos y trabajamos con ellos todo el tiempo. Más allá de eso, lo que hacemos actualmente son ferias donde incluimos todos feriantes, que sean de la comunidad, que sean disidentes. En ese entorno siempre hacemos charlas de ESI, de VIH, de... vamos variando (*Marica, NEA*).

Como podemos observar, las preocupaciones y prácticas que desarrollan las cooperativas traspasan lo laboral, amplían sus horizontes a otras dimensiones sociales y no por ello menos políticas. También se configura como un espacio que permite que las personas puedan sentirse apreciadas como seres humanos. Ese lugar de contención, o como lo mencionaba otra de las personas entrevistadas, ese “espacio cuidado”, es lo que permite la conformación de una comunidad, se hace comunidad mediante prácticas que permiten pensarse como colectivo.

- ¿[Nombre de la entidad] lo sentís como un lugar interno donde estás cuidado, estás cuidada, estás como protegida? (entrevistadora)

- En sí, la lucha, literal es un refugio para nosotres, para todes es una segunda casa, para muchas personas [...] Dicen “es el primer lugar en mi vida”, personas de 40 años, “en el que me miran a los ojos y me tratan con respeto”. Si una persona adulta declara que la primera vez que la miran a los ojos y la tratan con respeto es ahí, nos da una noción de lo que está pasando. [Dicen las personas que estuvieron en ese lugar] “tengo que venir a hacer algo porque quiero, digo, necesito seguir acá, en un lugar en que yo soy legítima, una persona legítima, que yo puedo estar” Por eso decía que no es un dato menor quiénes estamos. El sentido de comunidad, porque yo creo que una de las cosas que pasa en el mundo en general es que hay como una incapacidad para comprender la poca representación que tenemos en las instituciones hetero cis, en lógicas que son muy naturalizadas ¿viste? [...] (*Trans No Binaria, AMBA*).

“Hacer comunidad” significa concebirse desde una apuesta y un proyecto político más allá de los propósitos iniciales de la cooperativa en cuestión. Imagina su “horizonte futuro” en la arena pública y en el modo de hacer y (re)crear ciudadanía. Y esto solo en nuestro país, sino de un futuro que se visualiza en la articulación y en el tejido de redes transnacionales de forjamiento de una comunidad política, podríamos decir, transfronteriza.

El aporte que tiene que hacer [nombre de la entidad] a la sociedad excede completamente las políticas LGBTIQ+ o políticas LGTB. Eso quedó clarísimo. O sea, nuestra disputa de sentido va por otra cosa y tiene que ver con los modelos económicos políticos y educativos, nuestras apuestas. La apuesta es muchísimo mayor. Nosotres no tenemos y no nos interesa seguir hablando solamente de lo que le pasa, a la situación estructural de violencia hacia las travestis, personas no binarias, es una cosa que tiene que ver con la democracia y con el sentido mismo en la democracia, con quiénes participan de la construcción política. Entonces, por eso existe la propuesta de la reforma judicial transfeminista, por eso existe reconocer y reparar, por eso nos interesa pensar en la representación política y cargos electos, por eso nos interesa pensar en quién diseña, cómo se diseñan las políticas públicas. No casualmente justamente las leyes que hoy decimos que son de avanzada en el mundo (la Ley Identidad de Género, Ley de Matrimonio Igualitario, Ley de Cupo Laboral de inclusión travesti/trans) son leyes pensadas con travestis y trans y con organizaciones travestis y trans. Digo, la Ley de Cupo de Inclusión Laboral Travesti Trans se hizo con 300 organizaciones a nivel federal (*Trans No Binaria, AMBA*).

Como se puede apreciar de los testimonios anteriores, en los diferentes espacios se conjugan diversas temporalidades en las que el futuro, aún con sus desafíos, las alienta a seguir construyendo “comunidad”. Armar comunidad es una forma de responder de manera colectiva a los problemas presentes, con la esperanza de cambiar, en un futuro, las problemáticas a las que se enfrenta esta población.

Conclusiones

A lo largo de estas páginas pudimos observar cómo las problemáticas que enfrenta la población LGBTIQ+ se conjugan de maneras específicas en el ámbito cooperativo y de las asociaciones. Dichas particularidades se interrelacionan tanto con las diversas identidades que conforman esta población, las regiones geográficas en las que se establecen así como las características propias de cada actividad productiva/laboral.

En torno a esas tensiones emergen las respuestas que estos espacios colectivos de trabajo buscan ofrecer. Para ello, es necesario recuperar la articulación con otros actores sociales, como otras organizaciones, los diferentes niveles del Estado, las universidades y las empresas e iniciativas privadas, entre otras.

Un último punto a destacar se relaciona con uno de los motivos por el cual se busca crear este tipo de espacios: como barreras de contención para proteger a sus integrantes de la discriminación cis-heteronormativa a la que son expuestas en diferentes ámbitos de su vida. Allí radica una de las especificidades de estos espacios, que buscan constituirse como *espacios cuidados* para con la población LGBTIQ+ que representan. Esas prácticas de cuidado, que trascienden la dimensión laboral, son las que permiten consolidar la imagen de comunidad que refuerza su compromiso para con esta clase de iniciativas. Devenir una comunidad no exime de tensiones internas que se generan en estos ámbitos laborales, pero sí contribuye para que estos conflictos sean superados.

Reflexiones finales

A lo largo de este informe intentamos dar cuenta de las múltiples problemáticas que atraviesan a la población LGBTIQ+ vinculadas al mundo del trabajo, a través de la mirada de distintos actores clave como lo son les funcionaries, activistas, sindicalistas, empresaries y cooperativistas. Nos interesamos en conocer no solo los avatares que se presentan a la hora de acceder a un empleo formal sino también los desafíos que implica la integración de estas personas en sus equipos de trabajo, y la permanencia y desarrollo en los distintos ámbitos laborales.

Una de las primeras cuestiones a destacar es que el acceso laboral de gays, lesbianas y bisexuales a cualquiera de los distintos ámbitos de trabajo no necesariamente se refleja en la *visibilización de sus orientaciones sexuales* ni en un posicionamiento político de sus identidades sexuales. Pueden acceder a un empleo y al mismo tiempo permanecer dentro del closet dentro de sus espacios laborales. De hecho, algunas veces lo hacen por temor a perder sus empleos. Es decir que su acceso al trabajo no se relacionan necesariamente con la reivindicación de los derechos laborales de la población LGBTIQ+.

Otro de los aspectos a resaltar se relaciona con el rol clave que desarrollan las organizaciones de la diversidad sexual, de derechos humanos y el movimiento (trans)feminista. Un rol similar desempeñan referentes individuales pertenecientes a la población LGBTIQ+ insertos en puestos laborales relevantes (gerentes, directores o secretaries nacionales, delegades sindicales, por mencionar solo algunos), que resultan *aliades y socios estratégicos* para la movilización de recursos, agendas y reivindicaciones en los distintos ambitos laborales.

En lo relativo a las políticas públicas, la mención más recurrente fue la consideración y problematización de la *Ley de Cupo Laboral Travesti Trans (CLTT)*. Al respecto, aún sigue siendo un gran desafío su efectiva implementación a lo largo y a lo ancho de todo el territorio nacional, y no sólo en el AMBA y las grandes ciudades del país. Sin duda, hay que seguir trabajando para que ésta pueda ser aplicada de manera más eficiente y en términos más democráticos e igualitarios. Pese a ello, en aquellos casos en que las personas travestis y trans acceden a un empleo formal por medio del CLTT pudimos observar cómo *esta política pública mejora de manera considerable sus condiciones de vida*.

Por otro lado, y tal como lo adelantamos en la introducción de este informe, nos propusimos no sólo identificar las problemáticas y los desafíos pendientes vinculadas a las problemáticas socio laborales de la población LGBTIQ+, sino también mostrar las experiencias que sí funcionan en los distintos espacios de trabajo o las “buenas prácticas” laborales como las dimos en llamar a lo largo del presente manuscrito.

En primer lugar, identificamos la importancia que tiene llevar adelante instancias de sensibilización y capacitación sobre la población LGBTIQ+ en los distintos ámbitos laborales. Por un lado, con el objetivo de prevenir situaciones de discriminación y (micro)violencias. Por el otro, para conocer la sinergia de vulnerabilidades múltiples que atraviesan sus trayectorias de vida y comprender por qué es importante, por ejemplo, una ley de discriminación positiva –como puede ser el CLTT– para una comunidad como la travesti y trans, con tanta dificultad de acceso a la educación, al trabajo, a la salud y a la vivienda, entre otros.

En segundo lugar, sabemos que las *prácticas de seguimiento y monitoreo que realizan los empleadores en alianza con organizaciones intermediarias o referentes resulta una política clave* para lograr la permanencia de las personas LGBTIQ+. Esto favorece el fortalecimiento de sus tareas y posterior desarrollo laboral y personal dentro de los distintos espacios de trabajo.

En tercer lugar, advertimos el valor que tiene a nivel subjetivo, político y laboral el hecho de *visibilizar a las personas LGBTIQ+ en tanto sujetos productivos y/o facilitadores de saberes*, como pueden ser en el rol de “formadores” del resto del personal de trabajo, ya sea en temás específicos sobre diversidad sexo-genérica o Ley Micaela, por dar un ejemplo, o en temas relativos al campo laboral donde se desarrollen. Esto redundando incluso en una mejor integración socio laboral, disminuye las situaciones de estigmatización y contribuye a desarmar estereotipos de género y representaciones de sentido común sobre la diversidad sexo-genérica.

Todo esto ha contribuido a pensar los desafíos que aún quedan por delante para una verdadera inclusión, integración y desarrollo laboral de esta población tanto en el ámbito público, privado y del tercer sector. Sin la convergencia y el esfuerzo mancomunado y sostenido de todos estos actores, es difícil imaginar horizontes más igualitarios y democráticos para la población LGBTIQ+.