

Un abordaje antropológico de los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans* en grandes empresas de AMBA

Autor:

Guirado, María Sol

Renosto, Solana Augusta

Tutor:

Cutuli, María Soledad

2023

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título Licenciatura de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Ciencias Antropológicas.

Grado



FILO:UBA
Facultad de Filosofía y Letras

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

Facultad de Filosofía y Letras

Tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas

“Un abordaje antropológico de los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans en grandes empresas de AMBA”*

Tesistas: Prof. Guirado, María Sol (DNI: 34645942)

Prof. Renosto, Solana Augusta (DNI: 37226336)

Directora de Tesis: Dra. Cutuli, María Soledad.

Abril de 2023

Agradecimientos

Escribir este apartado nos resulta tan desafiante como necesario. Fueron muchas las personas que acompañaron el surgimiento de esta tesis de licenciatura, desde las ideas iniciales hasta su proceso de revisión. Repasaremos a continuación esos apoyos y compañías.

A **Soledad Cutuli**, mentora de esta dupla y directora de esta tesis. Su calidez y generosidad nos permitieron proyectarnos como antropólogas, y su *quehacer* comprometido fue cuna e inspiración del nuestro. Gracias, Sole, por el impulso amoroso, la escucha atenta y las lecturas enriquecedoras a uno y otro lado del Atlántico.

A nuestrxs compañerxs del **UBACyT**, por nutrir con sus reflexiones e intercambios el espacio académico que dio lugar al desarrollo de esta tesis. Gracias especialmente a **Ignacio López Leavy**, **Jimena Ramón** y **Laura Recalde Burgueño**, con quienes supimos construir red.

A **Josefina Martínez**, quien revitalizó nuestro deseo de materializar esta tesis y fomentó nuestra reflexión y escritura mediante el Espacio de Acompañamiento de Tesistas del Instituto de Ciencias Antropológicas de la facultad. Gracias también, Josefina, por ayudarnos a afrontar las gestiones que permitieron que esta tesis de a dos pueda ser presentada y defendida.

A las personas que forman parte de esta tesis, gracias por la apertura, la confianza y la generosidad. A cada unx de lxs **entrevistadx**s, por hacernos partícipes de su mirada y por confiarnos sus experiencias y su cotidianeidad.

A lxs **activistas** y **militantes** de los transfeminismos y los movimientos por la diversidad sexual por sus conquistas y por dar visibilidad a aquello por lo que debemos seguir trabajando.

Por último, gracias a **FILO** por ser nuestra casa y forjar nuestro espíritu y nuestro pensamiento crítico. No olvidemos defender siempre nuestro derecho a la Universidad Pública y Gratuita.

Agradecimientos de Sol

Esta tesis se la dedico a mi **mamá**. Gracias, ma, por la vida que me alentaste a vivir, por fomentar desde el primer momento e incondicionalmente este quehacer, y por acompañarme en tu presencia/ausencia. La garra que le puse a la carrera y a esta tesis la aprendí de vos.

A **Solci**, una hermosa amiga que la antropología me regaló. Agradeceré siempre tu calma y tu tenacidad, tu compañía amorosa paso a paso. Sé que seguiremos creciendo a la par, como profesionales y como amigas.

A mis **hermanxs**. Gracias **Mati** por inspirar en mí el amor por esta disciplina. Aquel compilado de antropología que hoy sigue de pie en mi biblioteca, fue un antes y un después en mi vida. Gracias **Mari** por el apoyo incondicional a través de los años, por las risas desatadas cuando nos agarra sueño y por ser hogar, familia y sostén.

A mis amigxs, hermanxs de la vida.

Gracias a **ixs mestis**. A **Sofi** por ser familia y por alentarme a seguir cuando las cosas se pusieron difíciles. A **Mati, Belu, Mer, Pablo, Nico y So**. Su amistad es refugio e impulso. Me colma de felicidad seguir creciendo juntxs.

Gracias a las amigas que Puan me dio, **Dana, Martu y Guadi, Ivi y Sa**. Qué lindo habernos acompañado en nuestro crecimiento. Sin dudas, ustedes embellecieron y colmaron de amor, aguante y risas este camino.

A **Eze**. No me alcanzan las palabras para agradecerte el amor y la calma de cada día. Gracias por hacer hogar juntxs, por los mates y las bancadas hasta cualquier hora conmigo frente a la compu o navegando entre un mar de apuntes. Por ser fiel interlocutor cuando practicaba para los últimos finales, y por escucharme con atención mientras te hablaba una y otra vez, y te contaba los caminos y vericuetos de esta tesis. Qué hermoso compartir esta aventura con vos.

Agradecimientos de Solana

Le quiero dedicar esta tesis a mi abuela **Susana**, que además de darme su apoyo incondicional, fue quien me enseñó a ver la belleza en las cosas y a asombrarme ante lo desconocido. Hoy más que nunca, recojo y continúo su legado en esta humilde tesis.

A **Solci**, que empezó por ser una compañera de tesis y rápidamente se convirtió en una gran amiga. Me faltan palabras para agradecer su calidez, su compañerismo y su sostén constante. Sé que a partir de ahora seguiremos recorriendo juntas muchos caminos.

A **Sebas**, que estuvo siempre ahí, bancando, casi desde el inicio de la carrera. Lo cierto es que sin él nada de esto hubiese sido posible. Tampoco bastan aquí las palabras de cariño y agradecimiento. A **papá** y **mamá** por impulsarme a seguir formándome y superándome. Y, por supuesto, por estar siempre orgullosxs de mí.

A mis **hermanxs** (**Cami, Malvi, Ire y Car**), que día a día me dieron ánimos y me apoyaron para no claudicar. Fueron (y son y serán) mi motor siempre.

A las grandes amigas que me dio la facultad, **Guada, Caro, Fiore**. Sin su apoyo y cariño avanzar en la carrera hubiese sido imposible.

Por último, agradezco a la red más extensa de **familiares y amigxs** que desde sus lugares, prestando un oído o dando consejos, también acompañaron e impulsaron mi camino.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
<i>La inserción laboral travesti trans* en las grandes empresas</i>	7
Objetivo e hipótesis.....	9
El desafío de hacer una tesis en conjunto	11
Notas metodológicas.....	14
Estado de la cuestión.....	17
<i>Los aportes situados de los estudios trans</i>	17
<i>Estudios sociales del trabajo sobre género y sexualidades</i>	19
<i>Pinkwashing: una categoría activista y académica</i>	21
Referentes conceptuales.....	23
Estructura de la tesis	25
CAPÍTULO I:	
Una trama social y política entre la lógica corporativa global y los activismos locales.....	27
<i>Hacia la empresa y más allá: trabajadorxs de (y por) la Inclusión y Diversidad</i>	28
<i>Lxs “intermediarixs”: tendiendo puentes entre dos universos lejanos</i>	37
<i>Motorizar el cambio desde adentro: ¿trabajadorxs corporativxs? ¿Activistas por la diversidad sexual?</i>	42
<i>Agencias situadas: entre las agendas globales y el contexto local</i>	53
<i>Activismos de diversidad sexual entre la política local y el contexto corporativo global</i>	63
CAPITULO II:	
Entre los <i>resultados de negocio</i> y el “granito de arena”: significaciones y discursos sobre travestis y personas trans* y su inserción laboral.	65
<i>De los creadores de “la diversidad es buena para los negocios” y “todos somos diversos”</i> ..	66
<i>Usos estratégicos y fisuras de la diversidad</i>	80
<i>En rescate de “nuestrxs pares travestis y trans*”</i>	84
<i>Travestis y trans* en las grandes empresas: ¿una diversidad aceptable y esperada?</i>	96
CAPITULO III:	
La <i>redistribución de la incomodidad</i> en las grandes empresas: transformaciones en las prácticas y los espacios de trabajo	98
<i>Construir una mirada y franquear barreras</i>	100

<i>La construcción del talento trans</i>	108
<i>La búsqueda, la selección y el ordenamiento del cis-tema bajo la lupa</i>	122
<i>Espacios sexuados en disputa</i>	140
<i>Del cis-tema laboral a la implementación de dispositivos de inserción</i>	144
CONCLUSIONES: Entre los márgenes y más allá del <i>pinkwashing</i>	147
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	155
DOCUMENTOS Y FUENTES UTILIZADAS.....	165

INTRODUCCIÓN

En Argentina, las personas travestis y trans*¹ componen una población socialmente vulnerada e históricamente estigmatizada (Berkins, 2015; Berkins y Fernández, 2005; Cutuli y Farji Neer, 2017). Este colectivo se ve atravesado por un precario acceso a derechos esenciales como la salud, la educación, la vivienda y el trabajo formal. Como corolario a esta cadena de exclusiones, el comercio sexual se impone como la principal fuente de ingresos económicos de travestis y mujeres trans* —entre un 70% y un 79% de acuerdo a diferentes mediciones.

Cerca del 80% de las travestis y mujeres trans* de nuestro país nunca accedió a un trabajo formal, lo que supera en un 40% al promedio poblacional general. Asimismo, un 70% no tuvo entrevistas laborales luego de la asunción social de su identidad de género, mientras que un 54% manifestó que le fueron negados puestos de trabajo en relación con la misma². En cuanto a los varones trans*, también se hacen presentes dificultades para su acceso y permanencia en el empleo formal, por lo que suelen tener que recurrir a la generación de microemprendimientos, a ayuda familiar y/o a trabajos precarizados para su subsistencia (Berkins y Fernández, 2017; Ministerio Público de la Defensa, 2016).

El camino de la inserción laboral travesti trans* en el mercado formal del trabajo, tanto público como privado, forma parte de un “proceso de largo alcance”³ (Hiller, 2013) que surgió en primera instancia de la mano de la organización colectiva y la disputa pública de estxs⁴ sujetxs, así como del compromiso político de ciertos sectores de la sociedad civil y organizaciones sociales y partidarias. La lucha de este colectivo por la conquista de sus derechos esenciales se vio materializada en la década pasada con la sanción de las leyes de Matrimonio Igualitario (2010) y de Identidad de Género (2012), hitos que impulsaron sus demandas y sentaron las bases para su *proceso de ciudadanización* (Fuster Pravato, 2018).

¹ Siguiendo a Millet (2020), utilizamos el término “trans*” para referirnos de manera amplia a quienes no se identifican con el género impuesto al momento del nacimiento: “Ese asterisco ha sido erigido por los activismos y estudios trans* como recordatorio de la multiplicidad y heterogeneidad de las identidades que cabemos dentro de ese término paraguas” (p.36).

² Fuente: Informe de ATTTA y Fundación Huésped, 2014, e informe técnico de OIT, 2020.

³ Usamos comillas dobles para referencias bibliográficas textuales y bastardillas para señalar categorías propias de lxs sujetxs de nuestra investigación y del campo social y político en estudio.

⁴ En esta tesis se decidió utilizar la “x” para evitar la declinación de género, tanto en lugar de la “a” o la “o”, como en los casos de “as/ os”, entendiendo que al correrse del paradigma binario del género permite incluir otras percepciones fuera de lo femenino y lo masculino.

El activismo travesti trans* también tuvo un rol central en lo que concierne al ámbito laboral desde los tempranos años 2000. Ya desde el 2008 se fueron poniendo en marcha políticas públicas destinadas a la inserción laboral de esta población a partir de la conformación de cooperativas (Cutuli, 2022). Estas iniciativas se anclaron en la idea de *trabajo digno*, donde desde una estratégica perspectiva abolicionista, organizaciones travestis de relevancia rechazaron a la prostitución como fuente prioritaria de ingresos, considerándola como un destino siniestro e ineludible para el colectivo (Cutuli, 2017). A nivel legislativo, las demandas por su inserción laboral en el empleo formal, adquirieron mayor resonancia a partir de la sanción de distintas normativas y legislaciones que bregaban por el cupo laboral travesti trans*. Ejemplo de ello fue la Ley 14.783 de Cupo Laboral Travesti Trans “Diana Sacayán” de la Provincia de Buenos Aires, sancionada en 2015 y reglamentada en 2019, así como distintas leyes, normativas e iniciativas en otras provincias, de diversa naturaleza y calibre.

Los últimos años tuvieron un alto impacto para este colectivo. Por un lado, los efectos derivados de la pandemia de Covid-19 profundizaron la vulneración de sus más elementales derechos como la vivienda y la salud, en gran parte debido a las barreras existentes en el acceso al trabajo formal (Boy et al, 2020; Rueda, 2020). Por el otro, continuaron desarrollando y fortaleciendo sus demandas colectivas por inserción laboral, las que en 2020 tuvieron un gran impulso a partir del decreto presidencial N° 721, que estableció que un cupo no menor al 1% de los cargos en la Administración Pública Nacional (APN) debe ser destinado a travestis y trans*. Su peso en la agenda política nacional terminó de confirmarse con la sanción en 2021 de la Ley 27.636, de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins", normativa de vanguardia global obtenida por amplia mayoría tanto en la Cámara de Diputados como en la de Senadores de la Nación.

La inserción laboral travesti trans en las grandes empresas*

La *ley de cupo trans* alcanza en dos de sus artículos al sector privado. Por un lado, el artículo 10 refiere a las contrataciones del Estado y sostiene que aquellas empresas que posean en su planta laboral a “travestis, transexuales y transgénero” tendrán prioridad de contratación. Por el

otro, el artículo 11 establece el otorgamiento de “incentivos”⁵ económicos a aquellas compañías que contraten personas de este colectivo. En esos casos, las contribuciones patronales podrán tomarse como pago a cuenta de impuestos nacionales, durante doce meses para las grandes corporaciones y veinticuatro meses para micro, pequeñas y medianas empresas.

En los últimos años, incluso previo a la sanción de la ley, grandes empresas del sector privado⁶ del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) registraron una tendencia creciente a la promoción y efectivización de contrataciones de personas pertenecientes al colectivo travesti trans*, a partir de lo que a simple vista puede ser leído como parte de sus políticas de *responsabilidad social empresaria (RSE)* y/o de estrategias comerciales y de imagen. Estas iniciativas fueron impulsadas por un área especializada, generalmente denominada *Inclusión y Diversidad* o *Diversidad e Inclusión* (en adelante *IyD*). Actualmente, esta se encuentra presente en la mayor parte de las grandes empresas del país, donde se instaló en los últimos años proveniente de los países centrales, especialmente de Estados Unidos.

Trabajar por la *inclusión* de la *diversidad* se ha convertido en un tópico ineludible para cualquier gran empresa que quiera establecerse como una organización alineada con los criterios actuales de *desarrollo* y *modernidad*. Y, si bien el modo de funcionamiento y los actorxs involucradxs pueden variar de acuerdo a cada compañía, en general todas buscan en mayor o menor medida desarrollar acciones y actividades que fomenten la *inclusión* de identidades colectivas históricamente vulneradas, tanto de aquellas que ya se encuentran representadas en la empresa (gays y lesbianas, migrantes, generaciones mayores, etc.) como de aquellas otras cuya inserción laboral en estos espacios aún se ve obstaculizada o es incipiente (travestis y personas trans*, personas con discapacidad).

Este contexto particular del mundo corporativo se vio plasmado en el nacimiento y desenvolvimiento de otras iniciativas afines: la fundación, en 2014, de la Red de Empresas por la Diversidad (R.E.D.) de la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella y la creación, en 2018, de la red Pride Connection Argentina (PCA), enfocada específicamente en la diversidad

⁵ Ley 27.636 de 2021. Por la cual se promueve el acceso al empleo formal para travestis, transexuales y transgéneros. 8 de julio de 2021. e. 08/07/2021 N° 47650/21 v. 08/07/2021.

⁶ El sector privado en nuestro país está compuesto por un universo complejo y sumamente heterogéneo de organizaciones. A él pertenecen tanto las grandes, como las micro, pequeñas y medianas empresas; nacionales o multinacionales. Debido a la naturaleza de nuestro problema de investigación, aquí nos referiremos específicamente a las grandes empresas transnacionales ubicadas en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), ya sean filiales locales de corporaciones multinacionales o compañías nacionales de alcance regional o internacional.

sexual. Ambas se han encargado de poner en contacto distintas compañías y organizaciones con el objetivo de promover acciones de *inclusión* e igualdad en el ámbito corporativo. Paralelamente, la adhesión a estos espacios contribuye a las empresas a mejorar su imagen.

Asimismo, se registraron múltiples convocatorias a reuniones y foros de discusión sobre el tema por parte de empresas pioneras en la aplicación de políticas de *IyD* y consultoras u organizaciones. En ocasiones estas fueron realizadas en alianza con organismos públicos tales como la Subsecretaría de Políticas de Diversidad y la Coordinación de Promoción del Empleo para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD), y funcionarixs ligados al Plan Integral de Acceso al Trabajo para Personas Trans del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA), o con organizaciones no gubernamentales (ONGs) y proyectos vinculados a la temática, entre los que destacan Contratá Trans y Trans-TI.

Estas dos últimas organizaciones trabajan en pos de fomentar la inserción laboral “formal y estable”⁷ de travestis y trans*, con foco en el ámbito privado. Se constituyen como bolsas virtuales de trabajo en tanto brindan cursos de formación a quienes se encuentran en búsqueda laboral, a la vez que realizan capacitaciones y ofrecen acompañamiento a empresas, oficiando de intermediarias entre quienes buscan incorporar trabajadorxs del colectivo travesti trans*, y quienes buscan trabajo, procurando “mejorar las oportunidades de inserción sociolaboral de las personas trans”⁸.

Objetivo e hipótesis

El objetivo general que guía esta tesis es el de describir y analizar cómo se articuló el proceso de inserción laboral de travestis y trans* en las grandes empresas de AMBA. En relación a ello, nos preguntamos: ¿cuál fue la trama social y política en la que se desplegaron estas iniciativas para la inserción laboral de travestis y trans*? ¿Qué sentidos en relación a las identidades travestis y trans* y qué motivaciones en relación a su contratación se expresaron y

⁷ Tomado del sitio web de Trans-TI, apartado “Nosotros”, “Nuestra Misión”. Recuperado de: <https://trans-ti.com/#nosotros>

⁸ Tomado del inicio del sitio web de Contratá Trans. Recuperado de: <https://www.contratatrans.org/>

circularon en estos espacios? ¿Qué transformaciones materiales y simbólicas atravesaron las prácticas y las estructuras espaciales laborales a partir de la inserción laboral de personas de este colectivo? Estos interrogantes dirigen nuestros objetivos específicos.

Abordamos nuestro problema de investigación desde una perspectiva general que articula a la antropología política con los estudios del género y las sexualidades⁹. Consideramos que las nociones, los sentidos y las prácticas con las que nos encontramos, adquieren significación en contextos específicos, históricos y situados, en tanto constituyen experiencias de cuerpos sexuados (Sáez, 2007). Entendemos al género y a las sexualidades como ejes que se imbrican en procesos de desigualdad, expresados en los distintos ámbitos de la vida de las personas. Enfatizamos el hecho de que la trama social en la que se insertan lxs sujetxs sociales en cuestión no está exenta de relaciones de poder, mecanismos de jerarquización y de desigualdades. Estas, se encuentran asociadas a su identidad de género y orientación sexual, a la vez que ineludiblemente yuxtapuestas con otras categorías con las que intersectan (clase social, etnicidad, origen, nacionalidad, entre otras), conformando así experiencias particulares de opresión (Viveros Vigoya, 2016).

La mirada antropológica nos permite desnaturalizar aquellos datos que se nos presentan como dados, poniendo en suspenso los propios valores y marcos de sentido, para abocarnos al análisis y la comprensión de los procesos a los que aquí nos referimos, recuperando las voces y experiencias de lxs sujetxs con quienes nos vinculamos, y reconociendo que su agencia se desarrolla en particulares entramados de relaciones (Achilli, 2005). Asimismo, atendemos a ciertas dialécticas presentes en todo proceso social, recuperando en nuestro análisis los vínculos entre lo sincrónico y lo diacrónico, lo global y lo local y lo estructural y lo agencial.

Desde esta mirada antropológica que atiende la complejidad que caracteriza y atraviesa a los procesos sociales, es que sostenemos nuestra hipótesis: las iniciativas de inserción laboral travesti trans* en las grandes empresas de AMBA, más allá de encontrarse circunscritas al ámbito corporativo y sus lógicas económicas, implican un efectivo corrimiento de la frontera de posibilidades para travestis y trans*.

⁹ En el marco del proyecto UBACyT 20020190200090BA, Etnografía de los procesos organizativos, de demanda y de gestión de alternativas laborales para personas trans en el Área Metropolitana de Buenos Aires, programación 2020-22 del que participamos en calidad de estudiantes tesistas.

Por último, la afirmación de que “el cupo [laboral trans] es la base y no el techo”¹⁰ guía nuestro *quehacer* antropológico y refuerza tanto el compromiso académico y activista que nos convoca a trabajar sobre esta problemática como la pregunta sobre qué es posible aportar desde nuestros lugares de antropólogas transfeministas insertas en un campo de saber-poder donde se disputan sentidos (Augé, 1987; Viveros Vigoya, 2016). Retomando palabras de Mario Pecheny (2008), “investigan quienes comparten intereses, demandas, reivindicaciones y sueños con los de los sujetos investigados” (p. 12). Esto nos impulsa a asumir el compromiso político y afectivo de nuestra tarea y remarca la importancia de trabajar con procesos políticos en el momento exacto en que estos están ocurriendo, colaborando así con la tarea de “romper las barreras que separan academia de activismo” (Berkins y Fernández, 2005, p. 5).

El desafío de hacer una tesis en conjunto

Desde comienzos de 2021 las autoras de este trabajo nos vimos envueltas en el sorprendente y alentador proyecto de realizar una tesis en conjunto. Nos conocimos en profundidad cuando en marzo de ese año nos constituimos en integrantes del proyecto de investigación UBACyT “Etnografía de los procesos organizativos, de demanda y de gestión de alternativas laborales para personas trans en el área metropolitana de Buenos Aires”, dirigido por la Dra. Soledad Cutuli, y radicado en el Instituto de Ciencias Antropológicas, sección de Antropología Social de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (FFyL, UBA), nuestra casa de estudios. Recientemente recibidas de Profesoras de Enseñanza Media y Superior en Ciencias Antropológicas, coincidíamos en haber cursado hacía pocos años sendos seminarios de investigación anual de la orientación sociocultural de la carrera, y en que nos restaba únicamente la elaboración de nuestra tesis para obtener la licenciatura en Ciencias Antropológicas.

Luego de años de compartir compañerxs, clases y amistades sin conocernos más que por nuestros nombres de pila, descubrimos que nuestras trayectorias laborales, académicas y personales contaban con muchas similitudes, y con algunas diferencias que generaban un contraste

¹⁰ Mazzarotti, Melina (coord.), (31/05/21). La desigualdad en el mundo laboral. Taller llevado a cabo por el Registro Nacional de Protomorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Buenos Aires, Argentina.

que resultaba en una complementariedad interesante para ser indagada. Ambas trabajamos durante muchos años a tiempo completo en el sector privado, Sol en la casa central de una empresa nacional con presencia federal y Solana en la filial local de una empresa multinacional. A nivel académico, ambas veníamos dedicándonos al estudio de procesos políticos en estrecha relación a estudios de género y sexualidades, específicamente en lo que atañe a problemáticas que atraviesan a la población travesti trans*. Así, mediante las puestas en común que realizábamos en las reuniones virtuales e intercambios por correo electrónico y mensajes de *whatsapp* en el marco del proyecto UBACyT, advertimos que las dos estábamos interesadas en la misma temática: la inserción laboral de personas travestis y trans* en empresas del ámbito privado, motivadas en ambos casos por continuar focalizando nuestra investigación en torno a dichos procesos.

Eso condujo a que nos encontráramos iniciando en simultáneo el proceso de proyección de nuestras tesis de licenciatura en un campo y tema comunes. Reparamos de inmediato en que a diferencia del proceso de cursada de la carrera, en que los intercambios dialógicos y el acompañamiento entre compañerxs no solo es esencial, sino que resulta promovido por los equipos docentes, en este punto final y nodal que implica constituirnos en licenciadas, la soledad que parece ser propia a la elaboración de una tesis se imponía con pesadumbre. Sumado a ello, el aislamiento y distanciamiento producto de las particulares condiciones sanitarias y sociales constituía una norma difícil de sobrellevar. Procurando casi inadvertidamente desarticular esa tajante singularidad, fuimos fortaleciendo nuestros intercambios en relación a nuestro tema de investigación en común, a la vez que consolidando nuestro vínculo como compañeras y amigas. De este modo comenzamos a reflexionar sobre la posibilidad de habilitar un espacio de reciprocidad y retroalimentación en el proceso de realización de nuestros estudios e investigaciones.

A su vez, advertimos que los conocimientos de Solana respecto del funcionamiento interno de las grandes empresas multinacionales así como su participación en el área de *IyD* y en espacios de género en el ámbito laboral, se complementaban con la experiencia militante/activista de Sol, también en espacios de género, pero en este caso asociados al campo popular. Esa sinergia anclada en nuestras experiencias singulares aportaba al estudio de nuestro problema de investigación una profundidad de la que en primera instancia no habíamos logrado caer en cuenta, y que nos llevó a un período de intercambio e intensa reflexividad común. A esta mirada articulada sobre un mismo campo se le sumaba así la contribución de experiencias disímiles que, a medida que

comenzábamos a interiorizarnos en el campo, resultaban significar poderosas intersecciones empíricas.

Nuestra alianza nos permitió potenciar las estrategias metodológicas y analíticas del *quehacer* antropológico. De inmediato nos aventuramos a probar la discusión, análisis y escritura conjunta, fomentando las *lecturas cruzadas* que tantas veces habíamos practicado en la cursada de Metodología y Técnicas de Investigación de Campo, a fin de advertir posibles sesgos y descuidos. Un emergente de ello lo constituyó el ensayo de autoría conjunta “Interrogantes y desafíos para la inclusión laboral travesti-trans en el ámbito privado”, que en octubre de 2021 obtuvo 1ra mención en el Concurso Federal de Ensayos de Economía y Género, organizado por el Ministerio de Economía con apoyo de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (I+D+i).

Nuestro esquema de trabajo conjunto en la tesis articuló dos modalidades que a simple vista pueden tornarse excluyentes y/o exclusivistas, pero que lejos de eso resultaron de gran complementariedad otorgando a nuestra dupla un marcado sentido colectivo. Por una parte, cada instancia del trabajo de campo contó con la presencia simultánea de las dos. A modo de ejemplo, cada entrevista en profundidad realizada se vio acompañada por momentos previos de confección conjunta del listado de temas que deseábamos poder tratar, y por posteriores intercambios de análisis dialógico, mediados por la conectividad. A su vez, el relevamiento bibliográfico para el estado del arte, así como para la fundamentación teórica y el hallazgo y fortalecimiento de nuestros referentes conceptuales, siguió caminos individuales que luego fueron sintetizados en archivos compartidos, puestos en común y entrecruzados, recomendándonos mutuamente lecturas imprescindibles. Por último, el proceso de escritura implicó tanto instancias individuales que se compaginaron y revisaron luego de manera conjunta, como momentos de elaboración en pareja, en simultáneo, y con un marcado intercambio dialógico sincrónico, lo que nos llevó de hecho a sostener reuniones de trabajo presenciales que afianzaron nuestro vínculo y nuestro proyecto común. Ello nos hizo desafiar nuestra forma de estructurar sendos procesos de escritura en contexto de investigación en pos de encontrar un estilo común que nos representara y que facilitara la lectura externa.

Aún a nosotras mismas nos resulta sorprendente la ausencia de conflictos en el curso de elaboración conjunta del presente trabajo. Las razones que anteriormente enumeramos nos llevan a un balance netamente positivo de la experiencia. En un contexto global de pandemia y

aislamiento social, donde la permanencia y el desarrollo en el ámbito académico, muchas veces dificultoso de por sí, se vio fuertemente impactado constituyéndose múltiples barreras para el desarrollo del *quehacer* académico en general y antropológico en particular, encontramos en la elaboración de una tesis conjunta una alternativa válida y eficaz que posibilitó la finalización de nuestras licenciaturas. Dicha oportunidad enriqueció nuestras trayectorias y fomentó de manera inconmensurable nuestro desarrollo personal y profesional, y nuestra apuesta a lo colectivo.

Notas metodológicas

Comenzamos a delinear nuestro acceso al campo entre los meses de abril y mayo de 2021. Lo primero que realizamos fue rastrear actorxs involucradxs en estos procesos de inserción laboral desde distintas fuentes: la reconocida red social de trabajo *LinkedIn*, sitios web y redes sociales de grandes empresas, consultoras, ONGs y proyectos de AMBA vinculados a la temática. Por ese entonces, la Ley 27.636 era aún un proyecto que aguardaba su tratamiento y aprobación, tanto por la Cámara de Diputados como por la de Senadores del Congreso de la Nación. No obstante, en el ámbito privado ya existían iniciativas de contratación de travestis y trans* e incluso las mismas iban en aumento.

En ese contexto de gran relevancia del tema en el plano corporativo en particular y en el político en general, y atravesadas por los condicionamientos del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) debido a la pandemia, que nos impedían la presencialidad, asistimos como observadoras a diez eventos/conversatorios virtuales vinculados a nuestro problema de investigación. Estos espacios fueron promovidos por distintas instituciones: el MMGyD, el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS), la Cátedra de Estudios Trans de la FFyL, UBA, la consultora privada Bridge the GAP, la red PCA, la ONG Contratá Trans y la plataforma internacional Workplace Pride. También existieron otros eventos relacionados a la inserción laboral de personas travestis y trans* en empresas, a los cuales no pudimos asistir debido al carácter privado y confidencial de los mismos.

Desde aquellas primeras reuniones virtuales pudimos notar que nuestra metodología requería de una habilidad no prevista: los conversatorios registraron un uso corriente de términos y abreviaturas en inglés que, muchas veces, se fueron constituyendo en categorías nativas

centrales. El evento global en el que participamos se desarrolló íntegramente en ese idioma, lo que nos significó un doble esfuerzo para registrar atentamente y luego traducir dichas instancias. Así, poseer conocimientos de inglés se estableció como una necesidad imperiosa para poder adentrarnos y lograr una mejor comprensión del campo y de lxs distintxs actorxs involucradxs, llevándonos incluso a retomar nuestros estudios del idioma a fin de reforzar nuestros conocimientos y fluidez.

A fin de vincularnos con sujetxs significativxs de estos procesos, en julio de 2021 comenzamos a contactar a distintxs miembrxs del *personal* de grandes empresas de AMBA involucradxs en acciones tendientes a la contratación de travestis y personas trans* con el objetivo de solicitarles entrevistas. Para conseguir estos contactos, utilizamos el trabajo con informantes clave, la selección de perfiles a través de las vías detalladas, y el método de bola de nieve, ya que algunxs de ellxs sirvieron como nexo para realizar entrevistas a otras personas. En total realizamos seis entrevistas en profundidad y semiestructuradas, orientadas de acuerdo a nuestros principales ejes de indagación a la vez que adaptadas a cada entrevistadx. Lxs trabajadorxs entrevistadxs estaban mayormente compuestxs por personas cis jóvenes adultas, pertenecientes a sectores socioeconómicos medios y medios-altos de AMBA.

El período de entrevistas se extendió entre los meses de julio y septiembre de 2021. Las mismas fueron mediadas por la conectividad dado no solo el contexto de pandemia, sino también la existencia de una limitación inherente al campo: por su carácter confidencial, resulta muy dificultoso acceder presencialmente en calidad de observadoras participantes a un contexto de funcionamiento habitual de una empresa consolidada y con gran cantidad de trabajadorxs, como son las que componen nuestro referente empírico.

No concebimos a la naturaleza en gran medida virtual de nuestro trabajo de campo como desacreditante del proceso de investigación que llevamos a cabo. En los últimos años, y en tanto tecnología de la información y la comunicación (TIC), internet se ha constituido para lxs antropólogxs en objeto de estudio a la vez que en instrumento integrado en la práctica científica cotidiana (Ardèvol, Estalella y Domínguez, 2008). La necesidad de reponer esas instancias presenciales nos llevó a registrar e indagar en profundidad instancias virtuales sincrónicas mediante nuestra participación en eventos y conversatorios virtuales abiertos, como los mencionados con anterioridad. A la vez, nos abocamos a relevar aquellas instancias asincrónicas importantes para nuestra investigación y disponibles en la web, a fin de asegurarnos constancia en

la observación e interacción, mediante el relevamiento de fuentes secundarias tales como redes sociales, sitios web, entrevistas, publicaciones de búsquedas laborales y manifestaciones públicas de trabajadorxs de cargos medios y altos de grandes empresas, consultoras u ONGs.

Todo esto contribuyó a nuestra reflexión acerca de los interrogantes que guiaron nuestra investigación en pos de reconstruir la trama social y política, los sentidos y las prácticas asociadas a los procesos de inserción laboral travesti trans*. Procuramos, así, documentar lo no documentado, lo cotidiano y a veces conflictivo y contradictorio de los procesos de la vida social (Rockwell, 2009). La puesta en práctica de la metodología explicitada, nos permitió arribar a una profunda descripción etnográfica en los términos en que los refiere Achilli (1985), como la construcción de un conocimiento a partir de la vinculación de categorías y hechos observados, mediante múltiples inferencias que permiten armar la trama de relaciones que allí subyacen.

Uno de los primeros preconceptos de los que debimos extrañarnos luego de nuestro ingreso al campo, fue el de considerar a las empresas como entidades monolíticas, estancas y cerradas. El contacto con trabajadorxs de las áreas de *Recursos Humanos* (en adelante *RRHH*) e *IyD* involucradxs en estos procesos, nos propició una primera inmersión en el entramado de relaciones que (se) tejieron de manera cotidiana, asociadas a sus experiencias concretas y palpables como sujetxs de “carne y hueso”. Esto nos dio la posibilidad de ver a las personas tanto dentro como más-allá-de la estructura corporativa, lo que a su vez facilitó el estudio de las nociones y sentidos que circularon en la misma, así como las tensiones y conflictos que se suscitaron.

Hacia el final de nuestro trabajo de campo, la mejora de la situación sanitaria posibilitó nuestra participación presencial en el Festival por la Inclusión Laboral Travesti-Trans (FILTT)¹¹, convocado y llevado a cabo por Contratá Trans, en asociación con Impacto Digital¹². La posibilidad de presenciar y participar en el festival y algunos de sus múltiples talleres y actividades, impulsó nuestro proceso de análisis etnográfico, conduciendo a nuevas ideas y relaciones conceptuales, no previstas antes de la investigación. Coincidiendo con Rockwell (2009), “nunca se emerge de la mirada etnográfica pensando sobre el tema lo mismo que al inicio. No se trata de desechar esa concepción original sino de enriquecerla, matizarla y abrirla, darle contenido a las

¹¹ Este evento ya se había realizado en 2020, pero de manera virtual debido a la emergencia sanitaria por la pandemia de covid-19.

¹² Asociación civil sin fines de lucro que busca desarrollar soluciones tecnológicas e innovadoras a problemas sociales desde una perspectiva de derechos humanos. Esta asociación lidera Contratá Trans, por lo que ambas suelen desarrollar proyectos conjuntos. Recuperado de: <https://impactodigital.org/nosotros/>

ideas iniciales” (p. 65).

Estado de la cuestión

Abocarnos al estudio de la problemática central de esta tesis implicó recuperar diálogos de tres ejes temáticos de la literatura de las ciencias sociales. Considerando que nuestro trabajo se orientó al estudio de los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans*, retomamos, en primer lugar, los *estudios trans (Transgender Studies)*. En segundo lugar, recuperamos los estudios sociales del trabajo referidos al género y las sexualidades. Y por último, dialogamos con las distintas elaboraciones académicas en torno al *pinkwashing*, categoría que suele ser vinculada con este tipo de iniciativas.

Es importante mencionar que si bien dichos corpus académicos fueron de mucha utilidad para el desarrollo de la tesis, nuestro problema de investigación se encontró posicionado en un área de vacancia de las ciencias sociales, ya que son muy escasos los trabajos socioantropológicos que abordan directamente la temática del trabajo en relación con la población travesti trans*, así como aquellos que reflexionan sobre las áreas y estrategias denominadas *Inclusión y Diversidad*, ampliamente presentes en las grandes empresas alrededor del globo.

Esta área de vacancia en las ciencias sociales contrasta con las abundantes producciones realizadas sobre la temática desde los estudios organizacionales, donde la misma suele ser analizada desde perspectivas *manageriales* que, o se inscriben en el ecosistema de nociones corporativas conocidas, o bien se reducen a definir si lo que las empresas proclaman se implementa de manera correcta. Esto vuelve aún más imprescindible la mirada antropológica sobre tales procesos de gran vigencia y relevancia local y global.

Los aportes situados de los estudios trans

Las travestis y personas trans* han sido por décadas “objeto de estudio” de la academia. Inicialmente las investigaciones en torno a esta población fueron realizadas desde la medicina o desde disciplinas *psi*. Posteriormente, las ciencias sociales y los estudios feministas se volcaron

también al análisis del “fenómeno trans*” (Radi, 2020, p. 109), y de los modos en que esas experiencias desafiaban las normas del género. En suma, estos estudios hicieron foco en las causas y consecuencias de la transexualidad y la transgeneridad, giraron en torno de la idea del “cuerpo equivocado” (Stone, 1991) y contribuyeron de ese modo, a veces sin proponérselo, a “la fetichización, la patologización y la exotización de las experiencias trans*” (Radi, 2020, p. 109).

El campo de los *estudios trans (Transgender Studies)* comenzó a tomar forma en los años 70 a nivel global, aunque fue en Estados Unidos donde adquirió mayor reconocimiento institucional y visibilidad, principalmente por fuera y a pesar de los límites de la academia (Radi, 2020). El rol de la artista, activista y teórica trans* estadounidense Sandy Stone fue destacado, ya que desde inicios de los años 90, comenzó a animar a las personas trans* a tomar la palabra, con el propósito de conquistar el pasaje de ser objetos de estudio a constituirse en productoras de conocimiento, y proponiendo un contradiscurso crítico de las producciones vigentes hasta ese entonces.

La consigna “nada de nosotrxs sin nosotrxs”, recuperada del activismo de personas con discapacidad, logró sintetizar las voluntades políticas, activistas y académicas del colectivo trans*, en relación a la producción de conocimiento e investigaciones en torno a sus comunidades (Radi, 2019 y 2020). Asimismo, se convocó a autorxs que fueran a escribir sobre travestis y trans* a cuestionar sus motivaciones, intereses y privilegios, y a sortear la exotización y la negación de subjetividad a la población estudiada (Hale, 1997). No obstante, en adelante, gran parte de las investigaciones en relación a este colectivo continuaron posicionándolo como mero objeto, imposibilitado de producir conocimiento sobre su propia identidad y experiencias de vida (Cabral, 2006).

En oposición a ello, las voces travestis y trans* se han venido amplificando tanto en los países centrales, donde incluso han institucionalizado su campo de estudios, como en Latinoamérica, donde registran un crecimiento más lento pero sostenido. Estas producciones se han caracterizado por su interdisciplinariedad, su fuerte vínculo con el activismo y su diversidad de formatos: publicaciones académicas, notas periodísticas, entrevistas, conversatorios, manifiestos, etc.

Desde luego, esta dispersión se constituyó como un impedimento a la hora de relevar bibliografía. Asimismo, tal como menciona Radi (2019), otras dificultades son inherentes: el hecho de que las personas travestis y trans* no suelen ser reconocidas como productoras de conocimiento,

los obstáculos que encuentran para el acceso y la permanencia en la academia y la consideración del campo de los *estudios trans* como algo menor con su corolario de falta de reconocimiento institucional.

Aún a pesar de esto, lxs autorxs travestis y trans* forman parte esencial del desarrollo teórico, epistemológico y metodológico de esta área de estudios. Ya sea desde los países centrales, al trabajar potentes conceptos como el de *privilegio cissexual* (Serano, 2016) y *violencia administrativa* (Spade, 2015) e interseccionalidad (Rambova y Prieto Serrano, 2013); o desde Latinoamérica, retomando las reflexiones en torno al *cisesixmo* (Cabral, 2014; Millet, 2019 y 2020; Radi, 2014), el uso y disputa del espacio público (Fernández Romero, 2019), la historia política del movimiento (Berkins 2003, 2004, 2005 y 2012), sus negociaciones con los activismos feministas (Fernández Romero, 2021), y las demandas al Estado (Butierrez, 2021; Rueda, 2019). En esta lista no se agota la totalidad de autorxs travestis y trans* con los que trabajamos ni se alcanza a explicitar la importancia de estos conceptos para nuestro análisis, aspecto que veremos con un poco más de detalle en el apartado de referentes conceptuales.

Estudios sociales del trabajo sobre género y sexualidades

En la década del 70, los estudios sociales del trabajo comenzaron a poner sobre la mesa el trabajo de las mujeres, discutiendo con la perspectiva marxista que realizaba una división tajante entre trabajo *productivo* y *reproductivo*. Esto generó una revolución en dicho campo de estudios ya que desafiaba la categoría misma de *trabajo* al incorporar bajo su paraguas “nuevos” sectores laborales y al ensanchar la vista hacia relaciones de poder antes desestimadas. Así surgió el novedoso concepto de “división sexual del trabajo” que logró incorporar una dimensión sexuada a las relaciones de clase (Garazi y Gómez Molla, 2021).

En la actualidad, según Garazi y Gómez Molla (2021), la agenda política-investigativa de este campo de estudios se centra en cuatro ejes de análisis centrales: la organización social del trabajo doméstico y de cuidados (Magliano, 2017; Sarti, Bellavitis y Martini, 2018), los procesos de generización y jerarquización de las profesiones (Flego y Ortega, 2020; Gómez Molla, 2017; Longo, 2009; Pozzio, 2012), la intervención del Estado en los mundos del trabajo (Anzorena, 2008; Calandrón, 2019; Didier y Pérez, 2012) y en menor medida, los estudios sobre

masculinidades (Olavarría, 2008; Palermo, 2017). Sin embargo, a pesar del enorme valor de estos aportes del feminismo y la perspectiva de género a los estudios sociales del trabajo, los mismos se caracterizaron por no problematizar el régimen binario sexo-genérico presente en sus problemas de investigación, así como por invisibilizar las experiencias laborales de travestis y trans*. Esta ausencia también se registró en aquellas investigaciones más acotadas y de menor presencia institucional que se enfocaron en la articulación entre trabajo y sexualidad, centrándose sobre todo en la inclusión laboral de gays y lesbianas (Ortega, 2015) y en las discriminaciones y violencias sufridas por estos colectivos en los ámbitos laborales debido a su orientación sexual (Ayvar et al, 2018; Perez Álvarez, 2017).

Esta vacancia de los estudios sociales del trabajo referidos a la población travesti trans* ha empezado a ser contestada en los últimos años por académicxs de los países centrales. Actualmente, si bien continúa siendo un tópico marginal, nos encontramos con una literatura creciente sobre las experiencias de las personas trans* en el mercado de trabajo. Dividimos estas investigaciones en perspectivas “desde abajo” y “desde arriba”. Las primeras representan el corpus de mayor abundancia sobre el tema, y se ven conformadas por investigaciones que se centran en las experiencias laborales de lxs sujetxs, ya sea en términos de las situaciones de discriminación sufridas o en la construcción de su género en estos espacios, explayándose en los dilemas de la *visibilidad/invisibilidad* y/o en los riesgos del *cissexpassing* (Dietert y Dentice, 2009; Jeanes y Janes, 2021; Rundall y Vecchiatti, 2010; Schilt y Connell, 2007; Skylar, 2016). Por el otro lado, las perspectivas “desde arriba” se enfocan en cómo las empresas enmarcadas en un contexto neoliberal producen nuevos regímenes de valor y visibilidad *transgénero* (David, 2017; Irving; 2018) y en el funcionamiento de mecanismos *cissexistas* que producen y reproducen jerarquías y privilegios que impactan diferencialmente en las identidades trans en los espacios de trabajo (Yavorsky, 2016). Recientemente, se analizó también cómo cambia la esfera laboral con la inclusión de trabajadorxs “LGBT+” (Pichardo Galán et al., 2019, p. 4).

En Argentina aún es escasa la producción académica en relación a la población travesti trans* y el trabajo. Inicialmente nos encontramos con abordajes de tipo estadístico o informes de situación producidos desde el activismo como herramienta de demanda de empleo formal (Berkins, 2007; Berkins y Fernandez, 2005) que contrastan con investigaciones sobre travestis, mujeres trans* y “trabajo sexual” (Morcillo, 2012; Pérez Ripossio, 2021; Vartabedian, 2013). Contadas producciones del ámbito académico analizan las políticas públicas de inclusión laboral formal de

travestis y personas trans* en Argentina a colación de la Ley de Identidad de Género (LIG) (Dobarro, 2012; Ortega, 2018) o bien describen las condiciones de vida de esta población y sus posibilidades de inserción laboral (Castro, 2019). Mención aparte merecen las investigaciones de Soledad Cutuli, que haciendo foco en los procesos de politización del travestismo, ha dejado entrever en su obra la centralidad del trabajo para este colectivo y la relevancia de la noción de *trabajo digno* como contraparte de la *prostitución* (Cutuli, 2015 y 2022), para cualquier análisis situado en el contexto histórico nacional reciente. Soledad también nos ha impulsado a relativizar esta idea de vacío teórico, al recordar toda la literatura disponible sobre *trabajo sexual* y *prostitución* en relación a este colectivo, pero que no entra dentro de los estudios sociales del trabajo.

Pinkwashing: una categoría activista y académica.

Por la naturaleza de nuestro problema de investigación resultó imprescindible establecer un diálogo con los estudios vinculados al *pinkwashing*, una categoría presente tanto en el activismo como en la academia. El uso de este término ha venido extendiéndose en ambos campos a la par del crecimiento de políticas, acciones y comunicaciones en relación a las demandas del colectivo LGBTINB+, a modo de llamado de atención sobre los sentidos y alcances de estas iniciativas por parte de los entornos corporativos y Estados.

A mediados de los 80 en Estados Unidos, un grupo de acción política vinculado al cáncer de mama empleó por primera vez el término *pinkwashing* para denunciar a las empresas que se mostraban apoyando esta lucha con el único objetivo de maximizar sus ganancias (Fernandez García, 2018). No obstante, si bien la categoría luego fue retomada por los movimientos *queer*, recién se volvió popular en la década pasada, de la mano de las teóricas y activistas Sarah Schulman y Jasbir Puar, quienes desde la academia, le imprimieron nuevos sentidos a esta noción: ahora eran los Estados quienes estaban bajo la lupa. Ambas autoras señalaron el *pinkwashing* que ha venido ejerciendo Israel a partir de la instrumentación política de las luchas LGBTINB+ en pos de invisibilizar otras opresiones, ya que posicionarse como el único territorio *gay-friendly* del Oriente Medio en un contexto neoliberal lo colocó a la vanguardia de la civilización. Mientras que

esta postura política equivalía a “ser moderno, cosmopolita, desarrollado, primer mundo, Norte global, y sobre todo, democrático” (Puar, 2013)¹³, sus acciones militares contra Palestina (incluyendo su población LGBTINB+) quedaban oscurecidas (Perez-Sanchez, 2017). Asimismo, desde esa posición, los Estados pudieron establecer y exigir una manera “correcta” de ser LGBTINB+ (Puar, 2013).

Este tipo de enfoques teóricos también se hicieron presentes en el plano local y regional. Friedman y Tabbush (2020) definieron al *pinkwashing* como las “formas en que los Estados promueven políticas LGBT para atribuirse un carácter progresista o moderno y tapar retrocesos en otras áreas” (p. 54). Para las autoras, el impulso que dieron algunos gobiernos latinoamericanos a las demandas LGBTINB+ ocultó la vulneración de derechos básicos de las mujeres, en pos de sostener el contrato de matrimonio reproductivo. Asimismo, vincularon este mecanismo con el hecho de que más allá de la audiencia local hacia la cual las políticas están dirigidas, existe también una audiencia internacional que espera ver este tipo de progresos en materia de derechos como evidencia del nivel de desarrollo del país, lo que luego tiene impactos concretos en forma de financiamientos y alianzas, entre otros.

Procuramos establecer un debate con los desarrollos teóricos en torno de esta categoría, que desde la academia ha sido redireccionada hacia el análisis crítico de políticas y prácticas estatales. Por un lado, reflexionaremos sobre el *pinkwashing* relocalizando nuestro análisis en contextos empresariales, espacio descuidado por la teoría y pensado como terreno específico del activismo. Por el otro, nuestro abordaje etnográfico nos impulsará a repensar los alcances y límites conceptuales de dicho término.

Desde estos tres ejes temáticos académicos/activistas es que escribimos nuestra tesis de licenciatura, retomando y discutiendo con lxs autorxs e intentando poder abrir futuras líneas de indagación para esta materia poco trabajada a nivel local. Buscamos imprimir en el abordaje de nuestro problema de investigación una perspectiva antropológica que recupere las experiencias concretas de lxs sujetxs en su cotidianeidad, prestando atención al entramado de relaciones sociales más amplio de estos procesos sociales con el fin de contemplarlos en toda su complejidad.

¹³ Puar, J. (1° de julio de 2010) Israel's gay propaganda war. The Guardian. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2010/jul/01/israels-gay-propaganda-war>. Traducción realizada por las autoras.

Referentes conceptuales

Como punto de partida conceptual, decidimos alejarnos de una mirada monolítica y abstracta sobre las empresas para recuperar la agencia de lxs propios sujetxs, al concentrarnos en las experiencias concretas de lxs trabajadorxs de “carne y hueso” que habitan dichos espacios. Consideramos necesario estudiarlxs desde la cotidianeidad laboral, centrándonos en las significaciones que ellxs mismxs dan a su labor. Además, reconocemos que las fronteras entre lo que pasa dentro y fuera del trabajo se vuelven difusas y resulta difícil establecer límites entre las prácticas laborales y la vida del “afuera” (Capogrossi y Palermo, 2020). Asimismo, consideramos que el mercado laboral no es una entidad sexualmente neutra y que las relaciones de género están inscriptas en la organización misma de la división técnica y social del trabajo, generando jerarquías y desigualdades (Goren, 2019).

La articulación entre las configuraciones locales y globales es otro tópico que atraviesa los procesos de inserción laboral travestis trans* y por tanto todo el desarrollo de nuestra tesis. Seguimos a Moore (2004) al considerar a lo local y lo global como *conceptos-metáfora*, con el objetivo de mantener la ambigüedad que genera la tensión entre las demandas globales y los contextos históricos específicos, dimensiones que no pueden ser separadas más que heurísticamente. Se trata de ver cómo lxs sujetxs también se relacionan con lo global, haciéndose tanto locales como globales. Asimismo, seguimos a Tsing (2005) cuando propone atender a la *fricción* de las interconexiones globales donde los universales se vuelcan a la práctica y las demandas abstractas globales operan en el mundo. Y como, en esta *fricción*, la hegemonía y los esquemas imperiales son tanto hechos como deshechos a partir de la creatividad de lxs sujetxs.

En esas interconexiones globales y locales es que se vuelve relevante la noción de *diversidad*, que interpela fuertemente nuestro trabajo de investigación, considerando que las iniciativas de inserción laboral travesti trans* se enmarcan en la estrategias globales y locales de *Inclusión y Diversidad*. Partimos de pensarla no como un mero dato de la realidad, sino como una construcción sociohistórica. En línea con Briones (2009), la comprendemos como una forma en que lxs sujetxs entienden la heterogeneidad humana, que no existe por fuera de las representaciones culturales que nos hacemos sobre lo que esa heterogeneidad es, significa o implica. Representaciones culturales que son, a su vez, formas conflictivas de producción de lo social portadoras de genealogías propias. Así, intentamos reconstruir la genealogía de esta

categoría al interior del espacio corporativo, atravesada por lógicas neoliberales globales.

A fin de nombrar y describir las formas de opresión específicas que sufren las personas trans*, recuperamos la noción de *cissexismo* acuñada en la década del 2000 en los nortes globales. La teórica trans* estadounidense Julia Serano la definió como el “doble estándar que promueve la idea de que los géneros de las personas transexuales son distintos y menos legítimos que los géneros de las personas cissexuales” (Serano, 2007, p. 3). En nuestro país, teóricxs como An Millet describieron al *cissexismo* como “un sistema complejo y totalizador capaz de hegemonizar la creencia de que las opiniones, las identidades, los deseos, las experiencias, los cuerpos; en suma, las vidas de las personas trans, valen menos que los de las personas cis y a partir de esta idea arbitra una distribución desigual de violencias y privilegios” (2019, p. 17). Esta noción resulta vital para comprender la vulneración histórica de derechos del colectivo, en cuyo núcleo radican las barreras que impone la matriz *cissexista* a personas travestis y trans*, imposibilitando el pleno ejercicio de su ciudadanía (Berkins, 2005), incluido el ámbito laboral. Debido a esto incorporamos una perspectiva *decisexualizante* (Millet, 2020) que busca invertir el foco tradicional en estos estudios, echando luz ahora sobre la matriz *cissexista* presente en los espacios y procesos laborales y no ya en lxs sujetxs travestis y trans*. Esta noción trasciende su uso teórico y se establece asimismo como faro metodológico y ético-político en nuestra investigación.

Incorporamos como categoría central de análisis —y fuertemente relacionada con la de *cissexismo*— a la de *violencia administrativa* (Spade, 2015). Consideramos a los procesos administrativos, tales como el llenado de formularios para el ingreso a un trabajo o la modificación del nombre registral en emails o firmas corporativas, como un método básico de control a partir de la categorización que estos realizan de lxs sujetxs. Estas categorías se postulan como ahistóricas y apolíticas, cuando en realidad se trata de construcciones sociohistóricas que son producidas y reproducidas en el mismo acto de categorización, estableciendo vectores de vulnerabilidad para aquellxs que no corresponden o encajan con las clasificaciones propuestas. Esto es de suma relevancia para las personas travestis y trans* que pueden ser clasificadas erróneamente, o bien constituirse como “inclasificables” bajo las categorías de “hombre” y “mujer”, presentes en todos los formularios que rellenamos. Esto genera una violencia a veces difícil de percibir desde una mirada *cissexista*, que se traduce en el recorte de sus oportunidades y experiencias vitales.

Por último, y en relación a las restricciones que el *cissexismo administrativo* impone a las personas cis, tomamos los aportes de Mabilia Garófalo, Millet y Oddo (2020) quienes proponen

una *redistribución de la incomodidad* como forma de alivianar la carga de incomodidad que el sistema administrativo institucional dirige exclusivamente a las travestis y personas trans*.

Estructura de la tesis

Esta tesis se encuentra organizada en seis partes: una introducción, tres capítulos, las conclusiones y el listado sistematizado de la bibliografía utilizada y las fuentes consultadas. En los capítulos se despliegan las diferentes dimensiones de los procesos de inserción laboral travesti trans* que constituyen el núcleo de la investigación. Cada uno de ellos introduce un interrogante central, formulado desde el trabajo empírico y problematizado en relación con los objetivos específicos que sustentan el argumento central de la tesis.

El **capítulo I** (“**Una trama social y política entre la lógica corporativa global y los activismos locales**”) busca reconstruir el entramado de relaciones presente en los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans* en las grandes empresas de AMBA, poniendo el foco en lxs trabajadorxs que motorizaron dichas iniciativas al interior de sus espacios laborales. Para ello desarrollamos tres ejes relacionados: 1) registramos quiénes eran estxs sujetxs y con qué otrxs actorxs tuvieron que relacionarse para poner en marcha estas políticas empresariales; 2) indagamos en las motivaciones, valores y sentidos dadas a su trabajo y 3) reflexionamos sobre las interconexiones entre lo global y lo local, sumamente relevantes en estos procesos.

El **capítulo II** (“**Entre los *resultados de negocio* y el “granito de arena”: significaciones y discursos sobre travestis y personas trans* y su inserción laboral**”) aborda los universos de sentido y discursos circulantes en las empresas de AMBA en torno a las identidades travestis y trans* y su inserción laboral. Por un lado, profundizamos en la perspectiva empresarial que encuadra a este colectivo como parte de la *diversidad*, deteniéndonos en las especificidades de esta categoría corporativa. Por el otro, reflexionamos sobre una mirada proveniente de aquellxs actorxs que denominamos como “intermediarixs”, que representa a travestis y trans* como una población sufriende y necesitada de ayuda, pero apta para el trabajo empresarial. Por último, analizamos qué ocurrió con estos “relatos oficiales” en el plano de las experiencias concretas, mostrando sus fisuras y usos estratégicos.

El **capítulo III** (“**La *redistribución de la incomodidad* en las grandes empresas:**

transformaciones en las prácticas y los espacios de trabajo”) despliega etnográficamente el conjunto de transformaciones materiales y simbólicas registradas en las prácticas y espacios laborales empresariales a partir de las iniciativas de inserción de trabajadorxs travestis y trans*. Inicialmente hacemos foco en la generación de dispositivos orientados a capacitar y sensibilizar al conjunto de lxs trabajadorxs en relación a las experiencias vitales y condiciones de vida de travestis y trans*, como trampolín desde el cual abordar el conjunto de modificaciones en la búsqueda, selección y contratación de nuevxs trabajadorxs, en el registro administrativo y en el uso de los espacios sexuados. Revelamos los desafíos que se suscitaron y los obstáculos que se enfrentaron, y analizamos las acciones que las empresas tomaron para hacer frente a ello.

Finalmente, presentamos las conclusiones, donde recuperamos los hallazgos de cada capítulo y articulamos los aportes centrales de la tesis. Para terminar, se ofrece el listado sistematizado de la bibliografía y los documentos consultados.

CAPÍTULO I:

Una trama social y política entre la lógica corporativa global y los activismos locales

O sea, para mí esto no es una novedad [las condiciones de vida del colectivo travesti trans]. Es como que hay un montón de gente que se está enterando ahora de cosas variadas que la verdad que para mí es como bueno, era hora, ¿no? Era hora de que esto se hablara. Es una inquietud más personal y tiene que ver más conmigo, que con el trabajo. Con mi historia, con mis vínculos, y lo cierto es que encontré un espacio donde poder llevar a cabo un montón de actividades que nunca me imaginé que podrían haber sucedido.*

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021¹⁴).

Para quienes nunca han habitado estos espacios, el primer chapuzón en el océano de las grandes empresas transnacionales puede resultar en extremo confuso. La enorme cantidad de actorxs locales, regionales y globales interrelacionadxs, las intrincadas estructuras y procesos corporativos y la omnipresencia de un lenguaje *emic* empresarial representado por términos y siglas en inglés, son capaces de marear a cualquier persona que se acerque a este mundo sin previo conocimiento. Esto se profundiza aún más si consideramos la creciente volatilidad de este universo, expuesto a permanentes cambios a partir de la globalización y la financiarización del capital.

Enfocar nuestra mirada en los procesos de inserción laboral travesti trans* al interior de estos espacios contribuyó a realizar un recorte sobre esta gran complejidad. Sumergirnos en el campo nos puso en contacto directo con trabajadorxs como Amalia que, entre otrxs, motorizaron dichas iniciativas. A medida que nos acercábamos más a estxs sujetxs, nuestros preconceptos sobre ellxs y sobre el ámbito laboral empresarial se volvían cada vez más inadecuados o insuficientes

¹⁴ Con el objetivo de respetar su anonimato y la confidencialidad de sus datos, a lo largo de toda nuestra tesis utilizamos seudónimos para referenciar a lxs trabajadorxs entrevistadxs. Asimismo, se omite todo dato sensible que vuelva posible su identificación.

para pensar sus experiencias. ¿Quiénes eran estxs trabajadorxs y con qué otrxs actorxs debieron articular para llevar a cabo la contratación de travestis y personas trans*? ¿Qué lxs motivaba a hacerlo y cuáles fueron los sentidos y valoraciones que dieron a su trabajo? ¿Cómo impactaron sus agencias en las articulaciones entre lo global y lo local presentes en estas iniciativas?

El objetivo de este primer capítulo es explorar e identificar la trama social y política de la inserción laboral de travestis y trans* en grandes empresas de AMBA, haciendo especial foco en lxs sujetxs que se encontraban dinamizando dichos procesos al interior de sus propios espacios laborales.

Hacia la empresa y más allá: trabajadorxs de (y por) la Inclusión y Diversidad

El grupo de lxs trabajadorxs entrevistadxs incluyó mayormente mujeres *cis* y/o personas del colectivo LGBTINB+, de clase media o clase media-alta de AMBA, con estudios terciarios o universitarios completos. Sus puestos al interior de la empresa variaban de rangos medios a altos, y si bien algunos pertenecían a *RRHH* (un área íntimamente vinculada con estos procesos) otros provenían de sectores no directamente relacionados con estas iniciativas.

Su trabajo en pos de la contratación de travestis y personas trans* se dio en el marco de su participación en los grupos de diversidad sexual de *IyD*, una estrategia y área corporativa que, como veremos luego, se configuró como condición de posibilidad para la promoción de estas iniciativas en el espacio de trabajo, así como también estableció un marco temporal y espacial dentro de la cotidianeidad laboral para la promoción de las estrategias relacionadas. Allí, de manera mayoritariamente voluntaria, se reunieron lxs sujetxs en subgrupos vinculados a sus propios intereses (género, diversidad sexual, discapacidad, migración, etc.), con el objetivo de establecer una agenda y generar acciones tendientes a mejorar el acceso o las condiciones de trabajo por parte de estos colectivos.

Nosotros tenemos comités de diversidad formados por empleados, y los objetivos son, un poco esto que les decía, promover un ambiente de trabajo inclusivo y de pertenencia para todos. La gente se suma a los comités voluntariamente y se puede sumar cualquier persona. Al

principio fue un desafío ir armando los comités, pero después le fuimos dando más formalidad y haciéndole una calendarización de los eventos que íbamos haciendo y de las fechas importantes. Cuando estábamos en la oficina hacíamos entrenamientos en vivo, ahora se hacen online. Y también, estas reuniones que hacen los comités para compartir experiencias, ¿no?

(Nadia. Directora de RRHH e IyD en Oracle Argentina y Latinoamérica. "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

No obstante, en lo particular, tanto la injerencia de las políticas globales en esta área como la clasificación de los subgrupos y su importancia, registró variaciones de acuerdo a cada empresa, siendo, por lo general, género, diversidad sexual y discapacidad las más presentes y numerosas.

... en general, a nivel global se trabaja por estos grupos de trabajo. Vos tenés el de Pride por un lado, el de discapacidades por otro, el de género por otro. En Argentina como que se mezcla un poco todo y entra todo en el paraguas del equipo de la diversidad, y de a poquito se van abriendo por separado. El de género ya está abierto, el de generaciones ya está abierto. Todo lo demás como que queda englobado en el equipo de diversidad.

(Amalia. Ex-líder de IyD en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Pero ¿de dónde viene IyD? Si consideramos a los ámbitos cotidianos como cargados de contenido histórico social (Achilli, 2005), vale la pena explicitar resumidamente el nacimiento y recorrido histórico de esta área que, en los últimos años, siguiendo las tendencias de los países centrales, se instaló como una estrategia ineludible para las grandes empresas transnacionales de AMBA.

Algunxs autorxs de los estudios organizacionales establecen como punto de inicio o antecedente directo de *IyD*, a la gran movilización social por los derechos civiles que se dio durante los años 60 en Estados Unidos. Estas luchas empujaron a que se establecieran políticas federales para revertir la discriminación laboral, tales como los programas de *acción afirmativa* y de *igualdad de oportunidades*. En este nuevo contexto, el temor por las demandas legales llevó a las empresas a contratar especialistas y establecer oficinas que se encargaran de promover medidas antidiscriminatorias en los espacios de trabajo (Aquino Alves y Galeão-Silva, 2004; Anand y Winters, 2008; Carrillo Arciniega, 2021; Kelly y Dobbin, 1998).

A mediados de los años 80, con la llegada de Reagan al poder y el ascenso del neoliberalismo, ambos programas sufrieron importantes recortes y ya hacia fines de esa década su destino se volvió incierto. No obstante, las áreas e iniciativas antidiscriminación que venían funcionando en el ámbito privado no se detuvieron. Lxs especialistas a cargo, al ver sus fuentes de trabajo y conquistas sociales en juego, comenzaron a reconvertir los fundamentos de sus prácticas adaptándolos a las nuevas bases conceptuales-filosóficas de la modernización empresaria, signadas por el neoliberalismo y la aceleración de la globalización. Y, si bien en líneas generales la estructura de trabajo se mantuvo, el discurso sí experimentó un giro radical (Aquino Alves y Galeão-Silva, 2004; Anand y Winters, 2008; Kelly y Dobbin, 1998).

El novedoso concepto de la *diversidad* se erigió tanto como un carácter ineludible de las fuerzas laborales del milenio por venir —atravesadas por nuevos flujos migratorios— como una fuente segura de beneficios económicos e innovación para las empresas. Surgió entonces la necesidad de administrar y gestionar aquella *diversidad*, de modo de prevenir potenciales conflictos y maximizar ganancias. Paralelamente, en la medida que esta nueva noción iba ganando terreno, el término *acción afirmativa* comenzaba a ser visto como un resabio de otra época y por tanto, inapropiado para los contextos corporativos actuales. Aquellas políticas pasaron a considerarse no sólo innecesarias en estos nuevos escenarios laborales, sino también perjudiciales para la promoción de la igualdad de oportunidades, al ser contrarias a la lógica meritocrática, ahora reconvertida discursivamente bajo la categoría de *talento*.

Durante los años 90, estxs especialistas —otrora de la *acción afirmativa* hoy de la *diversidad*—se abocaron a generar numerosos trabajos académicos del ámbito de los estudios organizacionales e informes estadísticos, con el objetivo de dar legitimidad a esta nueva perspectiva (Aquino Alves y Galeão-Silva, 2004; Carrillo Arciniega, 2021; Kelly y Dobbin, 1998).

Para fines de esa década, el término *inclusión* se instaló como una extensión necesaria de la noción de *diversidad* (Anand y Winters, 2008) y dicha área terminó por alcanzar su fisonomía actual.

En la actualidad, estas ideas y formatos han logrado tanta vigencia que basta con buscar en internet los términos *inclusión* y *diversidad* para notar la cuantiosa producción existente sobre este tema desde la administración de empresas y los *recursos humanos* así como la relevancia dada al mismo desde las grandes corporaciones, que suelen verlo como un sello de *modernidad* y *desarrollo global*. En este sentido, las acciones de *IyD* también suelen aparecer en las páginas webs, comunicaciones institucionales y reportes de *sustentabilidad* de las grandes empresas, comprendidas como parte de sus políticas de *RSE* y sus estrategias *sustentables*. Esta afiliación no resulta extraña si pensamos a la *RSE* como un instrumento de la hegemonía empresarial (Figari et al, 2017) que busca instalar una imagen de empresa responsable y democrática en el escenario público, con el propósito de legitimar una propuesta de capitalismo global “ético” o “con rostro humano”, en el que los beneficios de las empresas se articulan orgánicamente con principios relacionados a los derechos humanos, la protección del medio ambiente, el trabajo decente, la inclusión, etc. (Figari y Giniger, 2014; Giniger, 2014).

Figura 1

Reporte de sustentabilidad de Cervecería y Maltería Quilmes de 2020

LGBTIQ+

Creemos que todas las personas debemos aceptar, respetar y valorar todas las formas de diversidad sexual que existen. Para ello, elaboramos un plan.

Compromiso

En el Mes del Orgullo decidimos hacer público nuestro compromiso con las personas LGBTQ+ por medio de nuestro presidente, porque creemos que debemos asumir un rol activo como agentes de cambio.

- ☑ **Certificamos nuestras oficinas** en CABA como espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual a través del programa BA Convive.
- ☑ **Protocolo de transición de género.** Elaboramos nuestro protocolo de acción para procesos de transición de género junto a Adrián Barreiro, especialista en diversidad e inclusión, con el fin de generar una herramienta para acompañar a las personas que están atravesando este cambio.

Capacitación

Realizamos charlas con expertos sobre la temática con el objetivo de comprender la situación que atraviesan las personas LGBTQ+.

El poder de nuestras marcas

Brahma participó de la Marcha del Orgullo y Budweiser hizo un comercial en el que invitó a que todas las personas en Argentina participen de la marcha en nombre de aquellas que viven en países donde no son aceptadas.

Nuestros compromisos frente a las personas LGBTQ+

<p>QUEREMOS QUE CADA PERSONA PUEDA SER LIBRE Y AUTÉNTICA Y LOGRAR ASÍ SU MEJOR VERSIÓN.</p> <p>POR ESO REAFIRMAMOS NUESTRO COMPROMISO HACIA LAS PERSONAS LGBTQ+.</p> <p>#ORULLO</p>	<p>LO PRIMERO: RESPETO, SIEMPRE.</p> <p>Como tolerancia a manifestaciones de ideas y posturas contrarias entre sí, siempre para el bien y el beneficio de todos.</p>	<p>COMITÉ AUTÉNTICIDAD.</p> <p>Formamos un comité con miembros de todas las áreas y personal comprometido con la política de diversidad e inclusión.</p>
<p>POTENCIAR NUESTRA VOZ.</p> <p>Ampliar el alcance de LGBTQ+, nuestro primer término para hablar a las personas LGBTQ+.</p> <p>Potenciar el alcance de nuestras marcas.</p>	<p>REPRESENTATIVIDAD Y VISIBILIDAD.</p> <p>Queremos hacer visible la presencia de todas las personas LGBTQ+ en nuestras marcas y productos.</p>	<p>EQUIDAD E IGUALDAD.</p> <p>Los mismos derechos de salud y oportunidades laborales y beneficios para todas las personas.</p>

Las distintas acciones de *IyD* son publicitadas por la empresa, incluido el “protocolo de transición de género” (p. 73)¹⁵.

No obstante, tanto el derrotero histórico de *IyD* construido por los estudios organizacionales, como su vinculación con la *RSE*, adquieren nuevas dimensiones a partir de los relatos orales de algunxs actorxs del área, quienes, al referirse al surgimiento de los grupos de trabajo sobre diversidad sexual, pusieron el foco en la motivación de lxs mismxs trabajadorxs. Como indican los dos fragmentos de entrevista presentados a continuación, el origen de este subgrupo es atribuido a la propia iniciativa de sus pares LGBTINB+ de las sedes centrales, poniendo en primer plano la participación y organización de aquellxs sujetxs.

... el pilar de diversidad sexual empezó en Estados Unidos en el año '93... '95, más o menos, que fue una iniciativa de empleados que se sentían no representados y se empezaron a agrupar y se representaron, y finalmente consiguieron que la empresa se alinee y los sponsoree. Y terminó extendiéndose a todo el planeta, a todos los países. Pero así nació, con una iniciativa, una movida de un grupo de empleados.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

[Le preguntan cómo inició el grupo de diversidad sexual en su compañía]

Inició hace diez años, aproximadamente, y por un grupo de personas del trabajo. Eso habla de cuán progresista es la compañía, y esa es una de las claves del éxito. [...] Un grupo de empleados inició un gran movimiento.¹⁶

¹⁵ Disponible en: https://www.cerveceriaymalteriaquilmes.com/wp-content/uploads/2021/12/QUILMES-REPORTE-2020-LINKS_compressed.pdf

¹⁶ Traducido al español por las autoras, ya que la reunión global fue realizada íntegramente en idioma inglés.

(Pablo. Miembro argentino de *IyD* en Facebook sede Nueva York. Evento *Engaging LGBTIQ+ Employees as Agents of Change Time, Workplace Inclusion Day*. Noviembre de 2021).

Esto nos lleva a pensar al área de *IyD* más allá de sus condiciones de surgimiento y funcionamiento íntimamente relacionadas al contexto neoliberal y sus lógicas económicas. Que lxs especialistas de las casas matrices hayan logrado sostener políticas de *acción afirmativa* a partir de la reconversión de sentido de la noción de *diversidad* y que sean lxs mismxs trabajadorxs lxs que inician y dan impulso a prácticas más igualitarias en relación a la diversidad sexual, nos señala una complejidad que puede pasar inadvertida en una mirada rápida sobre el asunto, donde no se recuperen las experiencias concretas y las voces de lxs propixs sujetxs.

En lo cotidiano, las experiencias de lxs trabajadorxs de *IyD*, aunque heterogéneas, registraron ciertas características en común. Como parte de estos grupos, realizaron distintas prácticas tales como debatir sobre las problemáticas relacionadas al subgrupo elegido, capacitarse, establecer una agenda de acciones y ponerla en marcha. La participación en esta área también se estableció como un proceso que habilitó el intercambio y el trabajo mancomunado entre sujetxs que compartían intereses considerados anteriormente como “extralaborales”:

Generamos un comité [...] un E.R.G.¹⁷, un grupo interno de empleados, que lo que hace es generar prácticas para que dentro de nuestra compañía todos tengamos las mismas oportunidades, y el foco de trabajo de ellos es la comunidad LGBT. Entonces eso fue genial porque fue un espacio de intercambio, de generar nuevas prácticas. Por ejemplo, de hecho, surgió todo el protocolo que lanzamos el año pasado de transición de género. Entonces para mí fue como un espacio de co-construcción que, para mí, me parece que también es interesante.

(Érica. Vicepresidenta del Área de *Gente* para Uruguay y Argentina en Cervecería y Maltería Quilmes. Evento "Empleabilidad trans y nuevas

¹⁷ *E.R.G.* refiere a la categoría *Employee Resource Groups* [Grupos de Recursos para Empleados]. Es un término corporativo específico para denominar diversos grupos laborales, entre ellos *IyD*.

tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Otro aspecto en común de este accionar conjunto fue la naturaleza procesual de su desenvolvimiento. A medida que el intercambio entre lxs trabajadorxs se fortalecía, el espacio laboral comenzaba a ser problematizado y a constituirse como un campo en disputa.

Todo también lleva un ciclo y todo también lleva un crecimiento. Eh... en ese momento cuando dijeron “va a haber un comité de Inclusión y Diversidad” y nunca se había nombrado la palabra trans, nunca se había dicho la palabra aborto y cuando se hablaba de género siempre te aclaraban que acá hay igualdad de condiciones o que en [nombre de la empresa] la mayoría son mujeres, es más allá de eso tener un comité de Inclusión y Diversidad. Pero no, o sea, si bien uno lo aprende, en ese momento no se sabía qué era en sí. Después cuando te vas organizando, vas hablando y lo vas viendo, lo vas entendiendo.

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Para llevar a cabo las iniciativas de inserción laboral de travestis y personas trans*, lxs trabajadorxs del subgrupo de diversidad sexual de *IyD* tuvieron que relacionarse con diversxs sujetxs e instituciones, tanto internos como externos a la compañía, lo que indicó la existencia de distintos niveles de articulación. En primer lugar, se requirió en gran parte de la acción conjunta con otrxs trabajadorxs de la empresa —fueran o no participantes de *IyD*— a lxs que frecuentemente se nombró como *aliados*, un término común a nivel global en el léxico de *IyD* y en el mundo corporativo en general.

Hay un concepto muy importante que promovemos como compañía: lo que hay son comportamientos de aliados y tenés que ir teniéndolos todo el tiempo. Hay gente motivada para contribuir, o porque son sus valores o porque conocen gente del colectivo. También tenemos que

*pensar quiénes son las personas que necesitamos como aliados. Tal vez encontramos que hay un tema con el sistema de recursos humanos, entonces tenemos que ver cómo convertirlos en aliados. Pero ser un aliado va más por los pequeños hábitos que por algo general. Pensar ¿qué más puedo hacer? Si empiezan por los pronombres, después van a pensar qué más pueden hacer y así se genera el compromiso.*¹⁸

(Pablo. Miembro argentino de *IyD* en Facebook sede Nueva York. Evento “Engaging LGBTIQ+ Employees as Agents of Change Time, Workplace Inclusion Day”. Noviembre de 2021).

Los sectores a los que estxs *aliadx*s pertenecían podían variar según las tareas que se veían involucradas en cada iniciativa. *RRHH* fue prácticamente omnipresente, pero también se llegó a solicitar ayuda de *Compras, Diseño, Logística, IT, Public Affairs*, etc. Asimismo, usualmente se necesitó del apoyo de las máximas autoridades de la empresa.

A ver, cuando pienso esto lo primero que se me ocurre, digamos, entre comillas, como consejo, como recomendación, [...] para cualquier evolución cultural que uno quiera hacer tiene que haber un compromiso genuino del liderazgo. Eh... real. Si no me parece que a largo plazo es difícil. Después me parece que es clave aliarte con personas que sepan más que vos de estas temáticas.... Aprender a generar espacios de reflexión, de enseñanza. Otra cosa que para mí es clave es buscar aliados internos, también, que te ayuden a co-construir este plan y saber que es un plan como en escalones, ¿no? Saber que es un camino a largo plazo.

(Érica. Vicepresidenta del área de gente para Uruguay y Argentina en Cervecería y Maltería Quilmes. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de *Pride Connection Argentina*. Agosto de 2021).

¹⁸ Traducido al español por las autoras, ya que la reunión global fue realizada íntegramente en idioma inglés.

Pero la articulación con otrxs sujetxs no acabó al interior de la empresa. Otras asociaciones, ahora hacia el afuera, fueron vitales, sobre todo en lo referido a la capacitación y asesoramiento. Allí también aparecieron múltiples actorxs involucradxs con estos procesos.

Cuando lo empezamos a trabajar lo primero que hicimos fue darnos cuenta que éramos y que seguimos siendo personas que tenemos que seguir aprendiendo mucho de estos temas. Entonces lo primero que hicimos, nos aliamos con personas que sabían más, ¿no? No sé, trabajamos mucho con R.E.D.¹⁹ y con Adrián Barreira, y a lo largo de estos años hemos sumado un montón de organizaciones sociales que nos ayudan, como por ejemplo Pride Connection, a seguir trabajando y desarrollando esta temática. Y algo de lo que definimos, y entendimos, y la verdad que yo cuando empecé a trabajar esta temática me fui juntando con muchas personas internas de la compañías y externas, y decir “che, ¿qué podemos trabajar en esto y por qué?”.

(Érica. Vicepresidenta del área de gente para Uruguay y Argentina en Cervecería y Maltería Quilmes. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Una de las primeras cosas que nos llamó la atención en el campo, fue la existencia de una organización donde se vinculaban participantes de los equipos de diversidad sexual de *IyD* de distintas compañías. Nos referimos a la red argentina Pride Connection (PCA), que se creó en el año 2018 nucleando 30 empresas y que para 2021 ya contaba con más de 50 compañías, en su mayoría multinacionales. Vale la pena mencionar que la adhesión a esta red es voluntaria y

¹⁹Se refiere a Red de Empresas por la Diversidad, una organización de la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella a la cual las empresas se adhieren mediante el abono de una cuota periódica. La adhesión a este espacio tiene como objetivo encontrar acompañamiento y asesoramiento en las políticas de *IyD* a llevar a cabo, a la vez que la membresía también funciona como un sello de compromiso empresarial con la *inclusión* de la *diversidad* y, por tanto, de desarrollo y modernidad global.

gratuita, y se sostiene por la participación de lxs mismxs trabajadorxs que se encuentran interesadxs en impulsar una agenda de iniciativas para combatir las vulneraciones sufridas por los grupos LGBTINB+ en el ámbito privado, agenda donde la contratación de travestis y personas trans* parece venir ganando cada vez mayor relevancia.

A mediados de 2020, el representante de esta organización se refirió públicamente a la inserción laboral travesti trans* como “una cuenta pendiente y un desafío” por los que PCA ya se encontraba trabajando²⁰. Asimismo, en 2021, la segunda *summit* [reunión cumbre] anual de esta organización se dedicó íntegramente a la temática, tal como lo auspiciaba el nombre del evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad". Allí se abordó la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans* de la mano de Alba Rueda, quien desempeñaba en ese momento el cargo de Subsecretaria de Políticas de Diversidad del MMGyD. También compartieron sus experiencias distintxs trabajadorxs de empresas que se encontraban impulsando estas iniciativas o que simplemente lideraban *IyD* y, por último, se contó con la participación de un trabajador trans* y miembro de PCA, quien contó su experiencia laboral en una empresa multinacional.

Por último, las personas travestis y trans*, a la vez que destinatarixs de estas políticas e iniciativas empresariales, fueron actorxs centrales de esta trama social, ya sea desde su condición de trabajadorxs, su participación en grupos de *IyD*, su posición de agentes estatales o su labor en ONGs vinculadas a la temática.

Lxs “intermediarixs”: tendiendo puentes entre dos universos lejanos

La articulación intra e intercompañía tampoco fue suficiente para dinamizar la inserción laboral de personas travestis y trans* en estos espacios. En el camino a lograrlo, lxs trabajadorxs necesitaron vincularse con actorxs a lxs que de aquí en más proponemos denominar como “intermediarixs”²¹. Estxs hicieron de nexo entre las compañías y la población travesti trans*, oficiando algunxs de ellxs como bolsa de trabajo y otorgando capacitación y acompañamiento

²⁰ Entrevista al representante de Pride Connection Argentina. Disponible en: <https://www.ambito.com/negocios/diversidad/la-red-empresas-que-busca-promover-espacios-trabajo-inclusivos-y-diversos-n5127607>

²¹ Este término irá siempre acompañado de comillas dobles ya que no se trata de una categoría nativa registrada en el campo, sino de una elaboración propia de las autoras para describir el rol específico de estxs actorxs de la trama social.

hacia ambos lados. Su presencia acortó la distancia entre las grandes corporaciones y el colectivo travesti trans*, aun cuando la misma parecía insalvable.

Pero yo creo que todavía hay un pequeño recorrido por delante, y, el trabajo de la consultora esta que se eligió, ya sea Contratá Trans o la otra, es clave, porque ellos nos van a ayudar primero a trabajar muy puntualmente con el equipo de trabajo donde se va a insertar esa persona que ingrese, con los compañeros de trabajo del día a día, y segundo con el resto de la organización. Y con las personas homosexuales no hay problema, el tema es con las personas trans, porque tenemos un montón de compañeros homosexuales, algunos declarados otros no, pero con las personas trans creo que tal vez es más difícil.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

La presencia de estxs “intermediarxs” fue ineludible en todos los eventos a los que asistimos y las entrevistas que realizamos. De carácter diverso, su rol pudo ser desempeñado por organismos y funcionarixs estatales, agentes privados u ONGs. Entre los primeros, aparecieron como interlocutorxs principales la Subsecretaría de Políticas de Diversidad y la Coordinación de Promoción del Empleo para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero del MMGyD de la Nación así como funcionarixs vinculados al Plan Integral de Acceso al Trabajo para Personas Trans del GCBA. De parte del sector privado, se registró la articulación con diversxs consultorxs independientes o empresas consultoras que se encargaron de capacitar y acompañar en la temática.

Pero las presencias más visibles y centrales fueron las de lxs “intermediarixs” de las ONGs, donde destacó Contratá Trans. Consideramos que la aparición y mención recurrente a esta organización en los eventos y las entrevistas se debió en gran parte a su rol orientado de manera específica a la inserción laboral de travestis y personas trans* en grandes corporaciones. Se caracterizó por actuar como bolsa de trabajo exclusiva para personas del colectivo, brindar cursos, capacitaciones y asesoramiento (tanto a empresas como a personas travestis y trans*) y por realizar importantes campañas de visibilización en el mundo empresarial.

Martina: Contratá Trans se dedica a buscarle trabajo a las personas trans y estimular que las empresas entiendan por qué es importante contratar personas trans. Tenemos una plataforma donde las personas trans pueden darse de alta y cargar su currículum, y a través de esa plataforma las empresas pueden ver el perfil de todas las personas trans que están allí y pueden preseleccionar los perfiles [...] Y ahí Maryanne activa todo el circuito de acompañamiento a la persona trans. Bueno, contales vos si querés.

Maryanne: Bueno ahí comienza esa primera instancia [...], empezamos a acercarnos esos perfiles, a tener esa primera entrevista con los y las candidatos y candidatas [...] y ahí nos acercamos nosotras. Primero para romper todas esas situaciones de descreimiento; y por otro lado, también, vamos acompañando a la empresa con la primera entrevista [...], vamos ahí aconsejando o vamos acompañando con las dudas que vayan teniendo. Y una vez que se realiza el ingreso, ahí estar siempre para lo que se necesite, la firma del contrato, capacitar al equipo donde va a ingresar la persona, sensibilizar y demás. Eso es muy comprimido lo que hacemos, pero en realidad es un universo muy grande de trabajo [...]. Si me pedís que te defina o te diga en una palabra qué es Contratá Trans [...] es “gran apoyo”. Antes cuando salíamos a buscar trabajo no había nada que apaciguara nuestros miedos.

(Martina, directora de Contratá Trans, y Maryanne, ex vocera de Contratá Trans. Capacitación Contratá Trans tercera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, Estados y cooperación internacional”. Junio de 2021. Resaltado propio).

Contratá Trans es un programa de Impacto Digital, una asociación civil sin fines de lucro. Para su funcionamiento cuenta mayormente con financiamiento de diversas instituciones y organismos internacionales tales como el Reino de los Países Bajos, el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida

(ONUSIDA) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En su labor, interactúa no solo con empresas y personas del colectivo, sino también tejiendo redes intersectoriales con gobiernos y otras ONGs y organizaciones, aspecto que pudimos relevar en nuestro propio trabajo de campo.

Esta organización, desempeñó un papel central como “intermediaria” en los procesos de inserción laboral travesti trans en las grandes corporaciones. Contratá Trans fue frecuentemente mencionada por lxs trabajadorxs como un actor con el que ya se encontraban trabajando o con el que deseaban trabajar para seguir avanzando en la contratación de personas travestis y trans*. Este protagonismo puede atribuirse entre otros aspectos, al hecho de que contaban con una bolsa de trabajo específica del colectivo.

... bueno, igual, hace un año que estamos tratando de coordinar todo esto con ellos [Contratá Trans] porque claro, creo que es la única bolsa de trabajo de gente trans que hay, hoy por hoy... Eh... Entonces hablar con Maryanne es como más complicado. Yo también quería que Maryanne nos dé una charla introductoria a todo esto, que también estamos buscando eso [...].

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Por otro lado, aunque en menor medida que Contratá Trans, Trans-TI fue otra organización que también apareció mencionada de manera recurrente en el campo. En su página web, esta se define como una compañía “de impacto social”²², ya que su rol principal es brindar servicios digitales a corporaciones a partir de una planta laboral compuesta principalmente por travestis y personas trans*. Para ello, se encargan de realizar talleres y capacitaciones a lxs trabajadorxs y postulantes, con el objetivo de reducir la brecha de desempleo en la comunidad. Esta institución también se encontró presente en la mayor parte de los eventos relacionados a la temática, realizando campañas de visibilización y sensibilización. No obstante, vale la pena señalar que, tal como lo mencionara una de las entrevistadas, Trans-TI no tuvo la misma omnipresencia que

²² Recuperado de: <https://trans-ti.com/>

Contratá Trans debido a que no funciona como bolsa de trabajo general para las empresas, sino que actúa como potencial proveedor de servicios específicos, ligados a tecnologías de la información.

... entonces sí o sí terminamos yendo a Contratá Trans que es la que tiene bolsa de trabajo. Y Trans-TI no tanto porque... O sea, porque podría buscar en Trans-TI si tuviéramos alguna búsqueda más relacionada, creo, con la parte de tecnología. Porque entiendo que ellos están como más metidos en lo que es tecnología, y Contratá Trans es más amplio. Pero... llegado al caso de tecnología yo sé que contamos con Trans-TI, también.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Otro punto a mencionar para explicar la centralidad de lxs “intermediarixs”, es que, salvo las consultoras privadas, estxs estuvieron representadxs mayoritariamente por personas profesionales y/o académicas del colectivo travesti trans*, algunxs de ellxs con largas trayectorias en empleos públicos o privados y amplios recorridos en el activismo. Esa particularidad contribuyó a reforzar su rol de intermediación, ya que ellxs mismxs, al encontrarse atravesadxs por ambas dimensiones (la de ser travesti o trans* y la de ser profesionales y/o trabajadorxs formales), parecían saber detectar las maneras específicas de comunicarse y trabajar con cada uno de estos grupos, aspecto que profundizaremos con mayor detalle en el siguiente capítulo.

Lxs “intermediarixs” se impusieron como un actor insoslayable de la trama social y política de estos procesos. No hubo trabajadorx que no mencionara diálogos o alianzas con estxs sujetxs y organizaciones en pos de avanzar con nuevas contrataciones. De hecho, como veremos más adelante, esta fue concebida como una iniciativa compleja, que requería de un trabajo mancomunado no sólo entre actorxs intra e intercompañía, sino también de la colaboración con otro tipo de sujetxs que actuaran como nexos, teniendo puentes entre dos mundos que hasta el momento se desconocían o se percibían antagónicos: las grandes corporaciones multinacionales y la población travesti trans*.

Motorizar el cambio desde adentro: ¿trabajadorxs corporativxs? ¿Activistas por la diversidad sexual?

En el apartado anterior profundizamos en quiénes eran lxs sujetxs involucradxs en la trama social de la inserción laboral travesti trans* en las grandes empresas de AMBA, haciendo foco en aquellxs que impulsaron las iniciativas al interior de sus espacios laborales. Para continuar reconstruyendo este entramado de relaciones sociales, y teniendo en cuenta que lxs trabajadorxs tienen muchas cosas para decir en relación a las tareas que realizan (Palermo y Capogrossi, 2020), este apartado indaga en las motivaciones, sentidos y valores que estxs sujetxs le otorgaron a su trabajo en los equipos de diversidad sexual de *IyD*, área donde se enmarcaron las políticas de contratación laboral de las empresas relevadas.

Estxs actorxs, aunque se encontraban enmarcados en lógicas corporativas, no dejaban de ser sujetxs con cierto grado de autonomía proveniente tanto de experiencias y observaciones de la realidad concreta, como de la posición que ocupaban en la estructura social (Guber, 1984). Y si bien las estrategias que utilizaron para *incluir* la *diversidad* resultaron heterogéneas, fueron sus motivaciones y acciones las que impulsaron qué políticas de *IyD* debían ser priorizadas y trabajadas desde la compañía, entre ellas, la inserción laboral de personas travestis y trans*.

Las motivaciones, si bien diversas, parecieron estar ligadas a las historias y recorridos personales de cada sujetx. En algunos casos, el pertenecer a la población LGBTINB+ o tener un familiar de este colectivo se erigió como un motivo suficiente para la participación.

... y después por ejemplo te encontrás con casos como Carolina en el equipo de LGBT, que ella no es una persona LGBT y se puso en el grupo LGBT porque su hermano es gay y dijo que su razón para estar en el equipo era que iba a defender a su hermano para toda la vida. Entonces a ella le interesaba hacer la lucha del hermano.

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

En otros, el interés académico así como la trayectoria laboral y los intereses profesionales, acompañaron la decisión de formar parte de estos espacios e impulsar políticas orientadas a corregir dichas desigualdades.

El tema siempre me gustó. Mi tesis de grado [...] la hice sobre diversidad sexual. Así que desde ahí empecé un poco a tener contacto con lo que era Inclusión y Diversidad. [...] después de ahí como que entré en la empresa y me quedó el interés, pero, ¿viste?, como que en ese momento, ni hablar. Hablo de más de 15 años atrás, ni existía Inclusión y Diversidad en las compañías. Así que, nada, uno iba tratando de poner el granito de arena donde se necesitaba, pero no había algo formal.

(David. Director de RRHH e IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Incluso la maternidad apareció como una motivación, imponiendo una cuota de responsabilidad para sensibilizar y accionar sobre las temáticas, al pensar en el rechazo y expulsión que suelen recibir muchas personas del colectivo LGTBINB+ desde sus infancias de parte de sus familias y núcleos de pertenencia.

... ese ejercicio donde fuimos viendo cada uno de los diferentes pasos de la salida del closet y de las diferentes alternativas de caminos que había me encantó. Terminé llorando mal [...] no podía entender cómo alguien podía hacer sufrir tanto a su propio hijo, a su propia familia, a su descendencia, a su hermano, a su hermana. Eso fue lo que a mí me acercó. No poder manejarlo. Hay otras cosas que no puedo colaborar, acá sí podía. El impacto en mis hijos. Es como... eso me acercó.

(Melina. Responsable de IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Yo por ejemplo desde que nació Juana [...], para mí fue como así /chasquea los dedos/²³, me hizo conexión muy rápido de la significancia que todas estas cosas pueden tener. En este caso yo lo miro desde lo individual, para ella, de generar un mundo laboral mejor ¿no?

(Érica. Vicepresidenta del área de gente para Uruguay y Argentina en Cervecería y Maltería Quilmes. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Ligadas a estas motivaciones personales aparecieron distintos sentidos y valores dados a su trabajo, que, desde nuestro punto de vista, pueden ser leídos en clave política. Su participación en estos grupos fue mayormente pensada como un espacio de oportunidad para hablar de cosas que antes estaban vedadas y promover cambios internos, algo que hasta el momento no habían podido llevar a cabo.

Porque, de hecho, para mí el ámbito laboral era en ese sentido más excluyente, era “bueno, de esto no se habla”, “bueno, esto acá no va”. Y de repente me di cuenta que había un espacio y una plataforma como súper fértil para hacer cosas, y ahí es cuando digo “bueno, tengo que aprovechar este momento que la compañía lo está fomentando, que desde global también están bajando lineamientos, para empezar a movilizar y a hacer cosas adentro”.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Asimismo, para muchxs, esta estrategia representó la posibilidad de impulsar acciones definidas en términos políticos como “lucha”, contra situaciones estructurales de injusticia en relación al género y la sexualidad. *IyD* se estableció así como un espacio con el potencial para

²³ En los fragmentos de entrevista citados se agregarán entre barras énfasis, sentidos y expresiones manifestados por lxs entrevistadxs, así como impresiones de las entrevistadoras, registradas en nuestro diario de campo al momento de realizar, finalizar o transcribir las mismas.

combatir aquellas desigualdades y como una estrategia que les permitió imaginar un mundo más igualitario.

Entonces, digo, para mí, hoy por hoy, debería ser un tema de agenda en todas las empresas [la contratación de personas travestis y trans] por el solo hecho de que algún día... Y ojalá algún día no tenga que existir más un equipo de Inclusión y Diversidad y que todo sea natural. Hoy por hoy existe, porque... suena horrible decir “es no natural”, ¿no? Pero es algo que alguien tiene que venir a luchar porque esto, que suceda, o para decir “che, ojo que existe esto también”. Entonces, sueño con que algún día, cuando yo sea muy viejito, no existan más grupos de Inclusión y Diversidad. Ojalá esté vivo para verlo pero porque esto ya sea algo que transicionó y se convirtió en algo normal. (Joaquín. Responsable de IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).*

Por otro lado, es posible pensar a estas prácticas como un activismo en el espacio de trabajo ya que más allá de que nos lo señalan las propias motivaciones y significaciones de lxs sujetxs, motorizar estas transformaciones les implicó un trabajo voluntario y “a pulmón”. Por un lado, las tareas de IyD no fueron de carácter exclusivo, debido a que debieron realizarlas sin dejar de lado sus responsabilidades laborales principales. En muchos casos, esto llegó a significar horas extras de trabajo no reconocidas ni remuneradas. A su vez, la mayoría de los grupos de IyD, a diferencia de otras áreas de la empresa y de otros países, no contaban con presupuesto, o si lo hacían, se trataba de uno muy acotado.

De hecho, es increíble. Me pongo a pensar y digo “¿Qué? ¿Cómo hicimos todo esto?” Pero bueno, la verdad es que yo le dediqué aproximadamente un 40% más de mi tiempo, o sea, yo trabajé un 40% más además de mi trabajo. O sea, yo trabajo en el área comercial [...] y tengo un montón de clientes [...]. O sea, enloquecida, enloquecida. Lo que pasa es que soy muy activa, soy muy chispita, entonces cuando algo

me convoca puedo no dormir y quedarme toda la noche con eso. Pero lo cierto es que me quemé. Esa es la realidad. Súper contenta, ¿no? Pero bueno, esa es la realidad.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

No obstante, el compromiso con la problemática generó que este tiempo adicional fuera frecuentemente interpretado por ellxs mismxs como parte de algo que hicieron por su propia voluntad, donde las fronteras entre lo laboral y lo personal se volvían difusas.

Y cuando hago horas extras por eso lo hago con gusto y porque yo tengo ganas de “ay, ahora tengo ganas de hacer esto” y como es... esta cosa medio personal, medio laboral. Pero no es que “ay, tengo que hacer horas extras para poder hacer esto”.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Por su parte, tal como puede observarse en los dos fragmentos de entrevista presentados a continuación, también nos acerca a la idea de un activismo laboral la enunciación de parte de estxs trabajadorxs de un profundo interés en que su accionar derivara en transformaciones que representaran un verdadero avance para los grupos históricamente vulnerados de la diversidad sexual.

Yo desde que me sumé al pilar de Diversidad e Inclusión mi objetivo fue contratar una persona trans... Una primera persona trans para después seguir, ¿no? Porque no es una persona trans y taché casillero. Eso es el pinkwashing que le dicen, que es lo que yo no quiero, no quiero caer ahí.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Pero lo digo en el sentido de romper, porque ¿qué es que haya una persona trans en la compañía? Es que la empresa se dé cuenta de que es necesario hacer algo al respecto. Porque a veces también lo que me pasa, y me cuesta también verlo y tengo que trabajarlo, que... no sé, es como un cliché, con la figurita o el circo. Sí, no, que se tome [...] en serio la situación, con la importancia que tiene.

(Amalia. Ex-líder de IyD en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Esto no es menor si consideramos que en muchos casos, sus iniciativas activistas lograron establecer mejoras concretas para ciertos sujetos de dicho colectivo, para los cuales la inserción laboral implicó un rotundo “cambio de vida”. Esto puede entreverse en algunos testimonios de trabajadorxs travestis y trans* que fueron contratadxs a partir de estos programas corporativos específicos:

Entrevistadora 1: Entonces, ¿para vos significó algo muy bueno poder ingresar a trabajar a [la empresa], conseguir este empleo?

Matías: Sí, sí. Para mí fue un cambio total. A mi nivel de vida, a mi nivel de profesión. Todo lo que yo podía llegar a pensar... Es difícil ponerlo así. Yo siempre trato de ser lo más tranquilo posible a nivel de hablarlo, pero es difícil no pensar en todos los días que lloraba, y estar contento. /Matías empieza a verse emocionado, le cuesta hablar. Se hace un breve silencio; nos genera emoción, empatía, es muy emocionante/ [...] son esas cosas que de verdad te cambian la vida y te hacen sentir pleno, válido. Para quienes venimos de espacios difíciles es súper importante. [...] de ser inválido para todo el mundo, de que nadie te respete y de un montón de cosas, entrar a un espacio y poder desarrollarte y poder decir “estoy creciendo”, poder decir “quiero que esto cambie” es re importante. [...] por si no les quedó claro, estoy muy contento. /Risas/.

(Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021).

De esta manera, con sus acciones y discursos, lxs trabajadorxs tensionaron otros posicionamientos corporativos con los que conviven, y que en su hacer solo parecieron interesados en “mostrar los números” o comunicar las acciones realizadas bajo el paraguas de la *RSE*, con el propósito de mejorar la imagen de la empresa.

... hace unos años para ingresar a la empresa había una serie de requisitos, que entre ellos estaban los estudios formales, universitarios, [y eso] ya era una traba, ¿no? O sea, porque sí, “quiero captar personas trans” pero “que ya tengan estudios universitarios”... No... había algo que no coincidía. [...] Cuestión que lo que se hizo fue... Se abrió un programa donde no estaban estos requisitos, donde la idea era incorporar personas trans y poder hacer un acompañamiento para su desarrollo, no solo para decir “che contratamos una persona trans, miren” y listo, ¿no? [...] Después fuimos pasando de un programa de aprendices a otro tipo de acciones. ¿Por qué? Porque nos damos cuenta, no tanto con personas trans, pero con personas con discapacidad por ejemplo, que incorporamos gente pero después no tenían un desarrollo en la empresa, ¿no? Lo que no queríamos justamente, ahí entra la inclusión, el “miren, che, tenemos los números”, todo muy lindo y bue, esa persona queda ahí... estancada, a vivir.

(David. Director de *RRHH* e *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Asimismo, buscaron distanciarse de aquellxs pares que participaban en los espacios de *IyD* como modo de mejorar su propia imagen profesional. El “hacer cosas” o el “hacer algo al respecto” se diferenció de prácticas descritas como “oportunistas” e “interesadas”, también presentes en estos procesos.

A mí la cara, el nombre y todo eso no me importa, es como que a mí lo que me importa es que realmente se estén haciendo cosas. Pero bueno hay diferentes intereses, porque somos personas las que estamos llevando a cabo esto. Entonces a veces es la foto del año, es este objetivo cumplido este año, y a veces no.

(Amalia. Ex-líder de IyD en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

La participación de la mayoría de estxs actorxs en la red Pride Connection Argentina también contribuyó a pensar su labor en clave política. La adhesión voluntaria a este espacio los conectó con trabajadorxs de otras compañías vinculados a los mismos intereses, a través de una estructura que fue leída como horizontal, en contraposición a la verticalidad del *organigrama* corporativo. A su vez, el objetivo de conformar la red fue dar mayor fuerza a la agenda que cada unx había establecido al interior de sus empresas y que muchas veces, se encontró con numerosos obstáculos. Allí también se compartieron distintas estrategias y maneras de lograr sus objetivos relacionados a la mayor igualdad de las personas LGBTINB+ en el espacio de trabajo.

Después también formamos parte de Pride Connection que es una red de empresas que trabaja en pos de generar espacios más inclusivos para la comunidad LGBT y es diferente porque es una red gratuita. De hecho, es muy interesante cómo está formada porque está formada por empresas, por personas que trabajan en esas empresas. Al ser gratuita, y también tener una organización horizontal, no hay jerarquías, se maneja por comités. [...] y la verdad es que es muy interesante ese tipo de organización, porque jaquea de alguna manera un poco la estructura de las organizaciones en general.

(Amalia. Ex-líder de IyD en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

No obstante, vale la pena mencionar que PCA pareció funcionar a la par como una institución que sirvió a las empresas para fortalecer su imagen, ya que sumarse a la red operaba como una mejora de sus credenciales al posicionarse como compañías respetuosas y comprometidas con los derechos de lxs trabajadorxs y las personas LGBTNB+. La incorporación a PCA fue frecuentemente promocionada por las compañías en sus páginas web y redes sociales así como en notas periodísticas, donde las mismas sostenían públicamente impulsar “la atracción y desarrollo de talento LGBTIQ+” y promover “que cada persona se sienta segura, valorada y respetada en un entorno laboral libre y diverso”²⁴.

El carácter político de las prácticas de estxs trabajadorxs también puede leerse a través del conflicto que estas generaron en un espacio corporativo que muchas veces buscó lavar el potencial desafiante de este accionar alojado en su mismo seno. Las disputas y resistencias que atravesaron las experiencias de lxs trabajadorxs, aunque silenciadas en los discursos institucionales, emergieron de manera explícita o implícita en algunas de las entrevistas.

Si bien al comienzo no hubo resistencia, hubo, o yo tuve que afrontar, un montón de resistencias políticas en cuanto a “esto ojo cómo lo hagan”, “esto ojo cómo lo tratan”.

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Las iniciativas en pos de la *inclusión* de la *diversidad* sexual rápidamente generaron desconfianzas y renuencias no solo en la cúpula de las compañías sino también entre lxs propixs pares.

Y hay otras personas que “no”, porque consideran que “no”, y consideran que todavía esto “no”, que hay que hablarlo, y consideran que el cupo no tiene sentido, y consideran que no hay disparidad de

²⁴ Fragmento de noticia periodística, medio online El Cronista. 28 de junio de 2022. Disponible en <https://www.cronista.com/informacion-gral/danone-logra-una-alianza-con-pride-connection-argentina-y-reafirma-su-compromiso-con-la-diversidad-y-la-inclusion/>

género. Entonces, bueno, tenés diferentes puntos de vista también dentro de la compañía. De nuevo, como en la sociedad misma.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Si bien no es referenciado de esta manera por lxs mismxs trabajadorxs, concebimos a estas prácticas como un activismo laboral por la diversidad sexual. En el evento global “Workplace Inclusion Day” organizado por Workplace Pride²⁵, un trabajador argentino de la sede de Nueva York de Facebook, que participaba activamente en el área de diversidad sexual de *IyD*, definió su trabajo de la siguiente manera:

*Mi “gayjob” me da un montón de cosas significativas, más que cualquier otro aspecto de mi carrera. A la vez, reconozco que es un montón de trabajo. Y que todos contribuyan y que la empresa apoye ayuda a que sea significativo.*²⁶

(Pablo. Miembro argentino de *IyD* en Facebook sede Nueva York. Evento “Engaging LGBTIQ+ Employees as Agents of Change Time, Workplace Inclusion Day”. Noviembre de 2021).

La antropóloga Carrillo Arciniega (2021) nos arroja una interesante mirada sobre lxs sujetxs que trabajan como especialistas de *IyD* en las empresas estadounidenses. Esta entiende a la economización de las diferencias sociales en el espacio de trabajo como una práctica política. Lxs profesionales de la *diversidad* —mayormente mujeres *cis* y afroamericanxs— al crear y sostener la gestión de la *diversidad* como una herramienta de ventaja competitiva, aseguraron la necesidad económica de su trabajo, incluso en momentos donde el apoyo estatal para este tipo de prácticas se encontró ausente.

²⁵ “Workplace Pride” es la plataforma internacional para la inclusión LGBTIQ+ en el trabajo. El evento fue celebrado de manera presencial en Copenhague y a la vez tuvo transmisión virtual hacia el resto del mundo. Hubo distintos grupos de presentación y discusión paralela, denominados *spheres*. La reunión específica a la que nosotras nos referimos se llamó “Engaging LGBTIQ+ Employees as Agents of Change Time”.

²⁶ Traducido al español por las autoras, ya que la reunión global fue realizada íntegramente en idioma inglés.

Para la autora esto ilustra que el liberalismo no es una realidad monolítica ni totalizada. Estas personas trabajan con y alrededor de las normas económicas de negocio por sus deseos de alcanzar equidad racial en empresas con fines de lucro. Así es como pueden defender nuevas contrataciones y prácticas de promoción para incrementar representación racial de maneras que recuerdan a las políticas de *acción afirmativa*. De esta forma, retomando una categoría de la socióloga afroestadounidense Patricia Hill Collins, piensa a lxs profesionales de la *diversidad* como “outsiders within” (Carrillo Arciniega, 2021, p.2). Es decir, como sujetxs reflexivxs, ambiciosxs y al tanto de que trabajar para alcanzar sus deseos personales y sociales implica desenvolverse a través de los límites estructurales de su trabajo, lo que incluye moverse conforme a las expectativas institucionales. Asimismo, entiende que a pesar de estar gobernadas por un régimen de racionalidad instrumental las organizaciones son socialmente y culturalmente instituciones complejas (Carrillo Arciniega, 2021).

Más allá de las distancias en relación al contexto histórico, social y político de cada país, la más larga trayectoria de *IyD* en Estados Unidos, y el hecho de que allí exista un trabajo exclusivo y remunerado como especialistas en *diversidad*, esta mirada antropológica nos ayuda a seguir complejizando nuestro análisis sobre lxs actorxs locales. En estos ámbitos se entran procesos y relaciones construidas cotidianamente por lxs trabajadorxs, con otros procesos institucionales y estructurales con los que interactúan en una dialéctica relacional compleja. Como antropólogas no podemos desestimar la manera en que se desenvuelven estos nexos de condicionamientos recíprocos (Achilli, 2005).

La tensión que presentaremos a continuación da muestra de esa complejidad a la que nos hemos referido. Si bien por una parte lxs propixs actorxs de las empresas relevadas tendieron a significar su trabajo en los equipos de diversidad sexual de *IyD* como una “lucha” para transformar situaciones injustas, no solo a nivel interno sino también de la sociedad más amplia, existió en algunxs de ellxs cierta tendencia a despolitizar su labor desde una mirada tradicional y peyorativa de lo político, que restringía dicho universo al plano de lo partidario. Esta tracción de los diferentes sentidos que algunxs trabajadorxs dieron a sus prácticas aflora en el siguiente fragmento de entrevista, donde una trabajadora nos responde si con anterioridad había realizado activismo de diversidad sexual o si tenía algún tipo de experiencia político-partidaria en general.

Yo soy cero partidaria, no... no... no me gusta la política. No creo nada de lo que escucho, entonces desde que no creo nada es como que anulo todo, porque para mí todos tienen un interés atrás. Entonces como que no. Es netamente mamá Melina la que se conectó con esto. Y de ahí, saltó lo profesional. Me di cuenta que a través de lo profesional podía colaborar y hacer mucho.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Aún nos queda un aspecto por indagar sobre la trama social y política de estos procesos específicos. Se trata de una arista que no ha dejado de asomarse en lo desarrollado hasta el momento. Como nuestro trabajo de campo se ubica en el marco de grandes empresas transnacionales de AMBA y a su vez las iniciativas de inserción laboral se enmarcan en la estrategia global de *IyD*, es de suma relevancia prestar atención al rol de lxs distintxs actorxs en relación a las interconexiones entre lo global y lo local. De esto nos encargaremos en el siguiente apartado.

Agencias situadas: entre las agendas globales y el contexto local

Nos conectamos virtualmente a la presentación del “Workplace Inclusion Day”, un evento global organizado por Workplace Pride, realizado en Copenhague y Malmö, Dinamarca. Al ingresar a la reunión por zoom, notamos que el sonido registraba fallas. Mientras esto se resolvía, nos llamó la atención la poca convocatoria virtual, ya que solo había trece personas conectadas. Recordamos que simultáneamente estaban transcurriendo otras reuniones del mismo evento, donde tal vez, había mayor cantidad de personas. A medida que el sonido se restauraba, comenzamos a escuchar un murmullo creciente de voces conversando en inglés. Cuando la imagen se activó, observamos que el evento parecía ser mayormente presencial, algo que todavía sonaba

lejano en Argentina debido a la pandemia. El espacio que se veía desde la cámara parecía estar compuesto por una habitación de techos muy altos con mobiliario moderno, algo un poco parecido a un estudio de televisión. En el centro, y hacia atrás, el moderador de la reunión se ubicaba delante de una pantalla gigante. Frente a él, mesitas redondas individuales, con personas sentadas en cada una de ellas, algunas con su café tipo Starbucks, todas con auriculares en sus oídos. Rostros blancos y ropas de buena calidad. Se oían risas, conversaciones informales /estar conectadas a dicha reunión por zoom se sentía como espiar un mundo lejano por una ventanita secreta, hasta incomodaba verlo con la ropa de entrecasa/. El moderador, David, dio inicio al evento y presentó a los participantes de la disertación, que giraría en torno a la advocacy [defensa] corporativa de los derechos LGBTI. Luego de explicitar brevemente la relevancia del tema a tratar, mostró un mapa mundial que plasmaba la situación de cada país en relación a la legislación sobre orientación sexual²⁷. Allí, todas las naciones del mundo se encontraban pintadas en un rango que iba del azul al rojo para indicar la mayor presencia de leyes de protección contra la discriminación por orientación sexual hasta la existencia de las más duras leyes de criminalización de estas identidades, respectivamente. Una mancha naranja y roja se extendía como un incendio forestal por gran parte de África y Medio Oriente, mientras que Norteamérica y Europa occidental ostentaban sus gélidos tonos azules y celestes. **Argentina, en un celeste que casi parecía blanco de tan claro, se vio representado como uno de los países con menor cantidad de marcos de protección legal a personas LGBTI de toda América.** /Esto nos llamó la atención debido a la existencia en Argentina de una importante batería de leyes progresistas

²⁷ Este mapa mundial es elaborado por ILGA Mundo, la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex: una federación mundial compuesta por más de 1.700 organizaciones de más de 160 países y territorios, unidas a favor de los derechos humanos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersex. El mismo puede visualizarse en el siguiente link: <https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>

en relación al género y la diversidad sexual, cuya gesta y sanción en algunos casos data de más de una década. El gráfico, por un lado, parecía desconocer estos instrumentos legislativos y, por el otro, ignorar la complejidad y la riqueza de cada contexto local/.

Fragmento de nuestro diario de campo. Asistencia virtual al evento “Raising the Bar: Corporate Advocacy for LGBTI Rights, Workplace Inclusion Day”. 10 de noviembre de 2021. Resaltado propio.

*De hecho hay un proyecto regional de inclusión trans que viene desde la sede central regional y que tomó por una cuestión de estadio, [...] de cómo estamos versus otros países de Latinoamérica, **tomaron Argentina como país para empezar el proyecto por una cuestión de avances en materia de diversidad.** Nosotros ya tenemos matrimonio igualitario, tenemos... bueno cuando se tomó la decisión todavía no estaba el DNI no binario. Como que nos eligieron a nosotros porque les parecía que era un lugar un poco más avanzado respecto a otros países.*

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

La referencia a lo global atravesó todo nuestro campo. Estuvo presente en las entrevistas, los conversatorios y eventos y hasta en las mismas páginas web, redes sociales y comunicaciones de las empresas. Más allá de la mención explícita a esta esfera y su injerencia en el plano local, la misma también apareció encarnada en el lenguaje *emic* corporativo global usado por lxs trabajadorxs, aspecto que ya habíamos anticipado al inicio de este capítulo. Definimos a este vocabulario como global, ya que no solo está presente en las corporaciones de nuestro país, sino que también circula alrededor de las grandes compañías de todo el mundo.

Este léxico particular se caracteriza por estar compuesto casi íntegramente de términos en inglés, muchas veces —siguiendo la lógica de ese idioma— usados a través de sus abreviaturas. Puede condensar nociones centrales de la nueva filosofía empresarial y su doctrina *managerial*,

ya sean áreas (*HR o Human Resources, Public Affairs*), sectores (*Talent Acquisition*²⁸, *People with disabilities*²⁹), lugares o regiones (*Latam, UK*), rangos y roles (*CEO, host, new hired*) o diversas herramientas de trabajo y recursos de lxs trabajadorxs (*skills, workshop, awareness, performance, expertise, etc.*). Asimismo, muchas de las categorías utilizadas por lxs sujetxs en castellano, derivan de otros anglicismos corporativos: *Inclusión y Diversidad (Diversity & Inclusion)*, *aliados (allies)*, *talento (talent)*, etc.

¿Cómo pensar, entonces, las interconexiones entre lo global y lo local, fuertemente presentes a lo largo de todo el campo? ¿Qué rol cumplen lxs trabajadorxs en dichas tramas y cómo se ven impactadxs por estas?

Las reflexiones antropológicas ya se han encargado de cuestionar aquellas posturas iniciales sobre la globalización que vaticinaban el advenimiento de una supuesta homogeneización cultural, reconociendo que, si bien se produce la mundialización de algunos fenómenos culturales, dichos procesos no pueden pensarse por fuera de la dialéctica con los contextos locales (Moore, 2004; Tsing, 2005). Por otro lado, no es menos cierto que la globalización significó un desenvolvimiento nunca antes visto de la lógica de producción capitalista a escala global. A partir del desbaratamiento de la movilización y lucha de clases característicos de los años 60 y 70, comenzó el avance de lógicas productivas y políticas novedosas, que impactaron “en las formas de uso y consumo productivo de la fuerza de trabajo y, por ende, en las subjetividades y formas de acción y organización de la clase trabajadora” (Figari et al, 2017, p.15).

Así, las relaciones capital-trabajo se reactualizaron en un proceso de globalización donde el capital transnacional comenzó a ocupar el lugar dominante (Robinson, 2007). En este contexto, las grandes corporaciones transnacionalizadas se volvieron actores de hegemonía, ya que tienen la potestad de organizar el trabajo y la fuerza de trabajo, proyectando su poder no solo al interior de los espacios de trabajo, sino más allá de ellos, hacia el conjunto de la sociedad (Figari et al, 2017). Dicho esto, consideramos que la trama social y política de la inserción laboral de personas travestis y trans* en las grandes empresas de AMBA, es un ejemplo paradigmático para pensar la imbricación entre las configuraciones locales y globales en un proceso de globalización capitalista.

En nuestro acercamiento al campo, lo primero que nos llamó la atención fue que el ámbito global —contrario a lo que nosotras pensábamos— era significado más como una condición de

²⁸ Sector específico de *RRHH* encargado de la búsqueda, selección y contratación de nuevxs trabajadorxs.

²⁹ Programa de inserción laboral de personas con discapacidad.

posibilidad para la existencia de *IyD* que como una bajada de línea estricta sobre cómo debía ser y en qué debía trabajar esta área. Este aspecto se hizo presente ya desde la primera entrevista, en donde le preguntamos a un *líder* de *IyD* cómo había sido ese llamado desde sede matriz donde le ofrecían coordinar el área local, en ese entonces inexistente en Argentina.

Entrevistadora 1: ¿Y ahí vos fuiste entrando en comunicación con ellos y ellos te hicieron alguna bajada de cómo era? ¿Cómo fue que se fue gestando [IyD] a nivel local, digamos?

J: No. Digamos, era todo... todo verde en todos los países. La realidad es que no hubo ninguna bajada, ningún material, ningún nada. Es... Cada país... Porque también es eso, ¿no? Creo que ni siquiera ahora está todo muy bien formado, pero cada país tiene una política totalmente diferente y una lucha totalmente diferente.

Entrevistadora 2: Claro, ¿es más dar un aval, por ahí?

J: Claro, un acompañamiento y que suceda y también esto de sentirse libre de poder diagramarlo a la manera de cada uno. Porque si a nosotros nos hacen una bajada de etnia, no hay mucho por seguir... ¿Entendés?

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Otrxs entrevistadxs, también manifestaron la libertad dada desde las casas matrices para adaptar *IyD* a los intereses y necesidades locales, dejando un amplio margen para la agencia de lxs trabajadorxs involucradxs en esta área. No obstante, esto no implicó que ciertos lineamientos globales sí adquirieran peso, imponiéndose como objetivos a cumplir para que la empresa alcance determinados estándares de desarrollo e innovación posibles de ser luego incluidos como logros en los reportes de *sustentabilidad* de la empresa.

Pero es cierto que sí hay una bajada de global que ya viene trabajando, ehm... Global y casa matriz, ¿no? Y después como que se lo deriva a los diferentes países para ver quién lo quiere trabajar, porque esto no

es obligatorio. Sí, de alguna manera, o sea, los gerentes generales tienen como ciertos objetivos de abrir determinado capítulo [área o sector], o empezar a trabajar. Pero no es que es “OBLIGATORIO” /énfasis/, cada país va viendo y de a poco como que lo va adoptando. Pero sí, es muy importante la... El lineamiento global es súper importante.

(Amalia. Ex-líder de IyD en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Si se mira directamente hacia los países centrales, esta ausencia de lineamientos estrictos desde las sedes centrales no parece ser arbitraria. En la reunión introductoria “Raising the Bar: Corporate Advocacy for LGBTI Rights” del evento internacional “Workplace Inclusion Day” antes mencionado, el tema central sobre el cual giraron tanto la presentación como los testimonios, fue el de cómo lograr *zonas seguras* de trabajo a nivel mundial, considerando que muchos países tienen importantes brechas en términos de derechos LGBTINB+. Allí señalaron que las políticas internacionales corporativas en relación a la diversidad sexual suelen encontrar muchas dificultades, sobre todo en los países del medio oriente y algunas naciones africanas.

Lo cierto es que las casas matrices de las grandes empresas transnacionales se ubican mayormente en Europa Occidental y Estados Unidos, donde los derechos de las comunidades LGBTINB+ y las mujeres suelen liderar los rankings mundiales, lo que los posiciona en la cima de la *modernidad global*. Esto genera tensiones a la hora de establecer políticas internacionales corporativas respecto a estas temáticas, considerando que no estarán alineadas a los marcos legales de muchos países. En ese estado de cosas, el discurso del evento adquirió un tinte que podemos tildar como político, reforzando el rol y el poder que tienen las grandes empresas para presionar a los gobiernos a fortalecer derechos de los colectivos de diversidad sexual, aunque también se sugirió cautela y atención a los contextos locales a la hora de tomar decisiones.

No hay un modelo sobre derechos LGBT. Las compañías tienen que adaptarse al país donde están operando. [...] Todo va a depender del contexto exterior del país en el que la compañía esté ubicada. [...] Cada movimiento está en un lugar diferente, tienen que prestar atención y no

pensar que es todo Medio Oriente. Tienen que entender bien cada movimiento, su desarrollo y pensar cómo acompañarlo. No deben pensar que todo es un target fácil. Tienen que colaborar con sus empleados LGBT y la comunidad local, con ambos. Hacer retweets, firmar cartas, participar con organizaciones y hacer campañas pueden ser acciones posibles a realizar. En tiempos de crisis donde se intensifica la persecución de grupos LGBT, es aún más importante tomar postura y trabajar en conjunto. La diplomacia puede ser más potente que trabajar en una campaña o comunicación. Los movimientos sociales van a dar la pauta de las necesidades y en lo que hay que trabajar.

(David. Director Ejecutivo de Workplace Pride, moderador del evento “Raising the Bar: Corporate Advocacy for LGBTI Rights, Workplace Inclusion Day”. Noviembre de 2021).

Las recomendaciones del director ejecutivo de esta plataforma internacional por la *inclusión* de personas del colectivo LGBTINB+ en los espacios de trabajo corporativos nos suscitan diversos interrogantes. El discurso adquiere un cariz explícitamente político para estar dirigido íntegramente al universo de las grandes corporaciones. ¿Por qué empiezan a circular estos discursos al interior de las empresas? ¿Qué desigualdades recogen estos discursos y cuáles no?

Nancy Fraser (2019) desarrolla la categoría de “neoliberalismo progresista”, para referirse a la nueva hegemonía constituida en el ámbito estadounidense a través de la unión de “por un lado, las corrientes liberales dominantes de los nuevos movimientos sociales (feminismo, antirracismo, multiculturalismo, ambientalismo y derechos de la comunidad LGBTQ+), y por otro, los sectores más dinámicos, de punta, simbólicos y financieros de la economía (Wall Street, Silicon Valley y Hollywood)” (p. 27). Si bien no negamos que las estrategias locales de *IyD* se enmarcan en un contexto empresarial signado por la lógica neoliberal y la globalización, y que, desde luego, esto tiene fuertes implicancias sobre las mismas, creemos que es importante retomar las experiencias concretas de lxs propixs sujetxs para abordar la complejidad de estos procesos sociales.

Al poner el foco en dichas experiencias, observamos que más allá de las tendencias hegemónicas globales, la agencia de lxs trabajadorxs, enmarcada en un contexto político, social y

legislativo local determinado, fueron claves para dar surgimiento e impulso a estas iniciativas. Las políticas de contratación travesti trans* en las grandes empresas de AMBA fueron promovidas por sujetxs inscriptxs en una trama social más amplia, donde la población travesti trans* ha venido ganando relevancia en los últimos años. Las conquistas legislativas y la mayor visibilidad de este colectivo fueron el resultado de una potente organización política de décadas de desarrollo, tal como señaló Cutuli (2015) en su análisis del proceso de politización del travestismo.

Entonces a mí me da esa impresión, y con respecto también a lo que decías de lo de cupo, yo creo que ese va a terminar siendo el puntapié para que las empresas se terminen involucrando. No veo la hora de que salga la obligatoriedad de un cupo en el sector privado, porque creo que de esa manera sí se va a llegar más al objetivo, por ponerlo, no sé, en palabras.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Los procesos de inserción laboral travesti trans* en las grandes empresas de AMBA reflejan la “fricción productiva” que se genera en los encuentros entre las demandas abstractas globales y el contexto sociohistórico local, ya que los esquemas universales solo existen en la materialidad de la práctica de estos encuentros, es decir, se encuentran anclados en la cotidianeidad (Tsing, 2005). Consideramos que estos procesos constituyen un ejemplo claro en el que los universales abstractos de la *inclusión* de la *diversidad* se volcaron a la práctica de un contexto específico, donde la organización y lucha de personas travestis y trans* y sus conquistas legislativas influenciaron y fueron retomados por lxs propixs trabajadorxs para priorizar estas políticas en su agenda de *IyD*.

La contratación de personas de este colectivo se configuró como una posibilidad tanto a partir de la existencia de la estrategia global de *IyD*, que funcionó como soporte de estas actividades en el ámbito corporativo, como de las características de las organizaciones sociales locales y sus agendas.

Entonces, al tiempo nos invitan desde la parte de Talent Acquisition de RRHH. Nos invitan a mí, a Celia, que también era del equipo de LGBT [de IyD] y no me acuerdo a quién más, a una reunión de empresas [en IBM Argentina] sobre contratación LGBT y ahí conocemos... eh... dos empresas, que una se llama Contratá Trans y la otra es Trans-TI o Trans IT, no me acuerdo, que se presentaron, contaron su experiencia, etc., etc., etc. A partir de ahí para nosotros no solo se abre un mundo nuevo, sino un mundo de posibilidades de decir “che, ¿por qué no podemos hacer algo similar?”. (Joaquín. Responsable de IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Esta complejidad nos obliga a adoptar una perspectiva que trascienda los determinismos. En este sentido, adherimos al postulado de que la división entre lo local y lo global puede ser considerada más bien una herramienta heurística, ya que en el plano de la realidad esta separación es siempre difusa (Moore, 2004). Para indagar en los procesos, estructuras y aspiraciones que forman las interconexiones entre lo local y lo global, la autora recomienda a lxs antropólogxs centrarse en cómo las mismas personas forman esas interconexiones así como entender esos procesos dentro de contextos económicos, políticos, tecnológicos y simbólicos específicos.

Sin desestimar la existencia de relaciones de poder desiguales entre lo que podemos considerar como esferas globales y locales, resulta relevante explicitar que fueron en gran parte los propixs trabajadorxs de estas compañías, a partir de sus agencias, los que conformaron y constituyeron las interconexiones entre ambas dimensiones dentro de su contexto particular:

... bueno, entonces cuando [el CEO] se fue de Argentina le mandé un mail, porque él tiene base en Brasil y en Miami. Y le dije “ay, hola, Adolfo, me encantaría que cuando hagan estos movimientos en el mundo, en Brasil, donde sea que lo hagan, me tengan en cuenta aunque sea para repartir el sticker”. [...] Yo no tenía ni idea que iba a tomar toda esta impronta. Y... como a la hora me escribe copiándome con la directora de Recursos Humanos [de Argentina] diciendo “encontramos

a la persona que va a hacer esto en Argentina”. Y yo, ni idea, tipo... Ni idea ¿Entendés? Yo solo quería repartir stickers /se ríe/. Y, obvio, cuando te hacen esa propuesta te quedan dos opciones: o acobardarte o subirte. Y... No, acobardarse nunca. La realidad es que yo tampoco sabía mucho sobre el tema más que mi orgullo y mis ganas de la igualdad para todos.

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Asimismo, el propio campo nos llevó a desafiar una mirada unidireccional donde lo global siempre se inserta en lo local y no a la inversa. Las experiencias de estxs sujetxs nos hicieron preguntarnos acerca de las implicancias de su activismo y de las políticas locales en la inserción laboral travesti trans* regional y global. Consideramos que lo global no se trata solo de cómo la globalización opera como una fuerza extraña e inevitable sobre lo local, sino que también se trata de cómo lxs sujetxs y los grupos se vinculan con lo global y se vuelven tanto globales como locales (Moore, 2004). En este sentido, muchxs trabajadorxs manifestaron una intención y un accionar orientado a que los avances de derechos de la comunidad LGBTINB+ de nuestro país se extiendan al menos al ámbito corporativo de otras naciones de la región, a partir del enfoque de *IyD*.

Como Argentina es un foco tan fuerte de leyes y diversidad eso se tiene que expandir sí o sí al espacio de LATAM [Latinoamérica]. Porque un colaborador o colaboradora que hoy está en Argentina mañana puede estar en Brasil, o puede estar en Uruguay, o puede estar en Paraguay. Y, al mismo tiempo, como compañía no tenés que diferenciar. Todos los empleados y empleadas son iguales, teóricamente, y deben tener los mismos beneficios. Entonces, ¿qué pasa? Hoy en países que no tienen una ley de identidad de género, empleados y empleadas pueden hacer cambios de sus archivos para poder tener el nombre con el que se representan y con el que se identifican; no así a nivel por ahí de recibos de sueldo o cosas más particulares. Pero tener un mail con tu nombre

en un país donde no tenés derecho a tu identidad es un cambio gigante y es súper importante.

(Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021).

E incluso, algunas acciones locales de *IyD* vinculadas a la población travesti trans*, llamaron la atención de los contactos globales y fueron presentadas como modelos a seguir en otros países más lejanos.

Me invitaron a mí a un evento de Portugal y España para contarles lo que estábamos haciendo en Argentina, y después del evento hubo personas que estuvieron interesadas y lo abrieron. Pero bueno, así se va sembrando la semillita de a poco en cada país. Y nada, todo lo que sea habla hispana yo le dije a... Pablo, se llama. Pablo, llamame que todo lo que se pueda hacer para ayudar, obvio que lo hacemos. Así que bueno, se están haciendo cosas, y global está muy, muy activo.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Tanto las interconexiones entre lo global y lo local como el rol de la agencia de lxs propixs sujetxs en estos encuentros, nos permitieron profundizar la reflexión sobre la trama social y política de los procesos de inserción laboral de travestis y trans*. Lo global apareció no solo referenciado frecuentemente por lxs actorxs involucradxs sino que también formó parte esencial del desarrollo de las iniciativas locales por los múltiples motivos mencionados. Por su parte, las decisiones y motivaciones personales de lxs sujetxs —en un contexto socio-histórico determinado— cobraron un peso central en la materialización local de ciertas demandas universales a la vez que produjeron efectos multidireccionales.

Activismos de diversidad sexual entre la política local y el contexto corporativo global

Reconstruir la trama social y política de la inserción laboral travesti trans* en las grandes empresas de AMBA, enfocándonos en las experiencias concretas de lxs propixs trabajadorxs, nos permitió registrar que estos procesos sociales se vieron atravesados por una gran complejidad. Dio cuenta de ello la intrincada red de actorxs involucradxs (tanto internxs como externxs a las compañías), las motivaciones y significaciones políticas dadas por lxs sujetxs a su trabajo y, por último, las relaciones multidireccionales presentes entre lo global y lo local.

Si bien el accionar de lxs trabajadorxs se enmarcó en un ámbito corporativo que impuso límites determinados de acuerdo a sus doctrinas *manageriales* y su matriz neoliberal global, la estrategia *IyD*, derivada de dichas estructuras, funcionó como un soporte fértil para un activismo anclado en procesos políticos y sociales históricos de movimientos LGBTINB+ locales. Así, aunque pendulando entre los límites estructurales del mundo empresarial, lxs trabajadorxs lograron impulsar iniciativas antes impensadas en dichos ámbitos: la contratación de travestis y personas trans*. Asimismo, estas políticas locales demostraron tener el potencial para impulsar cambios en el plano regional, y en menor medida, el global.

No obstante, mientras se afianzan y acrecientan estos activismos de diversidad sexual en las grandes corporaciones, nos preguntamos qué otras dimensiones de desigualdad pueden quedar oscurecidas bajo la impronta de *IyD* y qué implicancias puede tener aquello para los procesos de inserción laboral travesti trans*. Para abordar estos interrogantes, en el siguiente capítulo profundizaremos en las significaciones y discursos circulantes entre lxs actorxs de esta trama social, en relación a personas travestis y trans* y su contratación laboral. Al identificar los distintos universos de sentidos que conviven en relación a estas identidades y a la categoría de *diversidad*, nos acercaremos a una mayor comprensión de estos procesos sociales.

CAPITULO II:

Entre los *resultados de negocio* y el “granito de arena”: significaciones y discursos sobre travestis y personas trans* y su inserción laboral.

Entrevistadora 1: ... ¿qué sentís que aporta Inclusión y Diversidad a la empresa, por un lado, y también relacionado a eso, qué sentís que aporta la inserción de personas travestis y trans [...]?*

*D: Y, aporta... un poco de esto... **O sea, después hay un montón de estudios que demuestran, ¿no?, que más diversidad y más inclusión incide en los resultados de negocio, ¿viste? Y en ver las cosas de manera diferente. Y creo que es real, porque tenés otra perspectiva y porque además de tener otra perspectiva, cuando alguien hace el ejercicio de abrir un poco la cabeza, algo pasa. No sé, tal vez no sé explicar muy bien qué es /se ríe/ pero se arma otra confianza, ¿viste? Los equipos como que laburan diferente. **Entonces hay algo cultural, hay algo que está estudiado que es resultados de negocio, lo que a las empresas les interesa. Y después hay algo lindo que es la pertenencia, el sentir que estás haciendo algo, que se yo, de alguna forma mejorando la vida de los demás. Todas estas personas que trabajan en las redes [de IyD] lo hacen, ¿viste?, y les devuelve un montón. Cuando hicieron la semana de género, vino una mujer y dijo “mirá, yo tengo este problema” y la pudimos ayudar, y la pudieron ayudar... ¡Eso es... un montón! Es como intangible pero es un montón. Cuando yo, alguien, una persona trans, dice “yo acá me siento cómoda, me siento cómodo, estoy pudiendo progresar”, es un montón. Por ahí lo de resultados es más estudiado y después hay algo como más intangible de sentido de pertenencia, del bienestar, que es lo que más supongo que nos gusta a los que estamos en esto.*****

(David. Director de RRHH e IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

Los procesos de contratación de personas travestis y trans* en las grandes empresas de AMBA movilizaron diferentes discursos y significaciones en relación a este colectivo y su inserción laboral. En nuestro acercamiento al campo, registramos algunos núcleos de sentido compartidos entre lxs distintxs actorxs de la trama social. En líneas generales, observamos que se comprendía a travestis y trans* bajo la categoría corporativa de *diversidad*, a la vez que se lxs representaba desde una mirada más específica con cierta impronta social. Esta combinación parecía posicionar a la *inclusión* de este colectivo como una problemática deseable de ser trabajada desde estos espacios empresariales.

¿Cómo fue pensada la *diversidad* en el ámbito corporativo? ¿Y la población travesti trans*? ¿De dónde provinieron estos sentidos? ¿Cómo fueron estos discursos “oficiales” apropiados y utilizados por lxs mismxs sujetxs? ¿Qué implicancias podrían tener sobre los procesos de contratación de personas del colectivo? En el presente capítulo, indagamos las diversas significaciones que circulan sobre las identidades travestis y trans* y su inserción laboral en estas grandes empresas de AMBA, de modo de poder echar luz sobre dichos interrogantes.

De los creadores de “la diversidad es buena para los negocios” y “todos somos diversos”

La noción de *diversidad* viene resonando en el ámbito empresarial hace algunas décadas, desde que comenzó a ser vista como un aspecto insoslayable de una realidad social y laboral que, de ser *gestionada*, contribuiría entre otras ventajas a la maximización de los beneficios económicos. En la actualidad se posiciona como un término omnipresente en los ámbitos corporativos, pero ¿en qué contextos surgió y se desarrolló esta nueva noción corporativa de *diversidad*?

Acordamos con Briones (2009) en que no debemos tomar a la noción de “diversidad cultural” como un dato natural y ahistórico, ya que al tratarse de una manera de comprender la heterogeneidad humana del mundo, no existe por fuera de las representaciones culturales sobre lo que esa heterogeneidad es, significa o implica. Estos discursos, ya sea que provengan del sentido común, el corporativo o de las ciencias, son siempre formas de producción social con sus propias genealogías no exentas de conflicto. Situar el surgimiento de esas formas en los contextos

sociohistóricos más amplios que las rodean nos permite entender sus transformaciones, y en este caso, nos acerca a comprender por qué para las compañías las diferencias pasaron de ser un sinónimo de conflicto a convertirse, con la *diversidad*, en un valor potencial.

No obstante, somos conscientes de que no es viable realizar una genealogía detallada y completa de estos procesos de gran complejidad que han valorizado la “diversidad cultural”, ya que resulta imposible “agotar procesos con dimensiones geopolíticas, económicas e ideológicas cuyas resonancias atraviesan y conectan arenas internacionales, nacionales y locales” (Briones, 2009, p. 39). Sin perder de vista estas limitaciones, nos interesa reconstruir sintéticamente algunos de los contextos de surgimiento de la categoría de *diversidad* en el ámbito empresarial, de modo de poder reflexionar con mayor profundidad de qué maneras es significada y qué implicancias tiene o puede tener esto sobre los procesos de inserción laboral travesti trans*.

Como anticipamos en el capítulo anterior, la noción empresarial de *diversidad* hizo su aparición en los años 80. Según académicos de los estudios organizacionales que se encargaron de historizar el surgimiento y desarrollo del área de *IyD*, estas nuevas maneras de pensar a la *diversidad* fueron impulsadas en Estados Unidos por especialistas de programas de *acción afirmativa* que veían en riesgo tanto su fuente de trabajo como las conquistas realizadas en términos de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Desde una mirada antropológica es importante situar este accionar en un contexto sociohistórico más amplio de ascenso del neoliberalismo en los países centrales —con su lógica de mercado como guía—, y de aceleración de la globalización, con su nuevo paradigma multiculturalista.

La percepción de la *diversidad* como algo “bueno para los negocios” es también parte de este cambio de época. En 1987, un reporte de The Hudson Institute³⁰ llamado “Workforce 2000”³¹, terminó por presentar oficialmente a la *diversidad* de una forma mucho más amigable para el capital que la noción legal de *igualdad de oportunidades* y *acción afirmativa*, vigente en las décadas anteriores. Así, la *diversidad* relocalizó a la diferencia como una fuente potencial de valor económico para las compañías que la aprovecharan (Romani, Zandoni, y Holck, 2021) y la alejó de la idea de conflicto y mandatoriedad.

³⁰ Organización privada sin fines de lucro que se especializa en el análisis de problemas políticos y la formulación de políticas para los gobiernos y el sector privado.

³¹ Este reporte, basado en fuentes de diversos estudios, examinaba las tendencias económicas principales que moldearían los últimos años del siglo XX, describiendo los posibles escenarios económicos para el año 2000, analizando la fuerza de trabajo y detectando desafíos de la economía estadounidense.

Durante los años siguientes, los ámbitos empresariales y los estudios organizacionales fueron construyendo e instalando en el sentido común corporativo un extenso listado de motivos por los que la *inclusión* de la *diversidad* conduciría a las empresas a incrementar sus beneficios económicos. Esta se vinculó directamente con el aumento de creatividad e innovación por las nuevas y diversas perspectivas, la retención del personal al ofrecerle un ambiente de trabajo en el que puedan expresar su identidad, una mayor productividad y eficiencia, una mayor rentabilidad y creación de valor, una mayor comprensión y captura de lxs consumidorxs y mejor atención a lxs clientxs y, por último, una mayor competitividad en un contexto globalizado. Este compendio de razones continúa vigente en la actualidad, donde funciona como un poderoso mantra repetido por la mayoría de las grandes empresas, aspecto que pudimos registrar en nuestro propio campo. Solo a modo de ejemplo de esta batería discursiva omnipresente, exponemos a continuación dos fragmentos de presentaciones realizadas por trabajadorxs de *IyD* en un evento vinculado a la inserción laboral travesti trans*:

Pride Connection Argentina alienta a las empresas a reconocer al colectivo LGBTQ+ como una parte fundamental de la diversidad en el trabajo, justamente esa diversidad es la que nos brinda esa chispa de creatividad para poder llegar a soluciones más inteligentes.

(Gerardo. Voluntario de PCA y miembro representante de IBM. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021. Resaltado propio).

... porque entendemos y creemos que los ambientes más diversos son los que más éxito tienen. Donde las personas se sienten libres de ser lo que son y no tienen que tener ninguna careta, ninguna máscara en el día a día.

(Nadia. Directora de *RRHH* e *IyD* en Oracle Argentina y Latinoamérica. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021. Resaltado propio).

Pero estos discursos “oficiales” no se desarrollaron libres de fisuras, sino que los conflictos fueron inherentes a su desenvolvimiento. Tempranamente aparecieron críticas en relación a esta noción de *diversidad* en el corazón mismo de los estudios organizacionales. Estos atacaron tanto la naturaleza instrumental de la categoría, como el desplazamiento de una mirada desde lo colectivo hacia lo individual, afirmando que de esta manera se oscurecían las desigualdades de poder en las organizaciones. Algunas de estas críticas se posicionaron desde una perspectiva legal y ética, mientras que otras hasta introdujeron la variable de clase social al análisis, al considerar a este novedoso término como una estrategia del capital para individualizar las relaciones laborales, fragmentar a la clase trabajadora y redefinir el funcionamiento de los mercados de trabajo (Romani, Zanoni y Holck, 2021).

Esta última reflexión adquiere mayor relevancia si consideramos que en los procesos neoliberales de los años 80, mientras la categoría de *diversidad* asomaba, la clase social como marco explicativo de la sociedad y como motor político de distintos colectivos, comenzaba a declinar lenta pero firmemente (Romani, Zanoni, y Holck, 2021). Con la aceleración de la globalización, el capitalismo no llegó a uniformar usos y costumbres en dos grandes y únicas clases mundiales como muchxs auguraban, sino que promovió una capacidad adaptativa y oportunista del capital de la *diversidad* como algo nutritivo para ambos sistemas. En consecuencia, la idea de que un futuro de homogeneidad provendría con la globalización se fue destartando en la medida que se asistió a lo contrario, es decir, a la proliferación de identidades (Díaz Polanco, 2006).

Por su parte, el plano político y social más amplio también asistió a una transformación de sentido en sintonía con lo expuesto. Briones (2009) señala dos umbrales importantes en la gestación de las significaciones actuales sobre la noción de “diversidad cultural”: el surgimiento de, por un lado, las políticas de la identidad y, por el otro, de las nuevas retóricas que ven a la cultura como patrimonio y capital social, así como la vía para un “desarrollo sustentable” y para combatir a la vulnerabilidad. Ejemplo de ello es el reporte de 1995 “Nuestra diversidad creativa” de la UNESCO, que sugirió que las diferencias no eran un problema sino un valor, un recurso, un capital y hasta un derecho. En línea con lo que ocurrió de manera paralela en los contextos corporativos, este posicionamiento promovió la idea de necesidad de administración y *gestión* de esa *diversidad* desde los Estados.

A partir de este breve derrotero histórico, observamos que la noción de *diversidad* se

constituyó como un término ubicuo, de gran vigencia y presencia en la actualidad, no solo al interior de las empresas transnacionales sino también en el sentido común, los Estados Nación, las agencias internacionales y hasta la academia. Queda entonces preguntarnos ¿cómo se representó a la *diversidad* desde las corporaciones? ¿Qué identidades encarnaron a la *diversidad*? Para abordar estos interrogantes, primero nos enfocaremos en los discursos “oficiales” de las compañías sobre dicho término.

Un relevamiento atento del extenso corpus académico de los estudios organizacionales, las páginas webs y redes sociales de las mismas corporaciones y los múltiples sitios de internet vinculados al tema, sumado a la participación en eventos y entrevistas, nos señalaron el camino acerca de quiénes encarnan la *diversidad* para las empresas. En un primer momento, ésta apareció representada por grupos históricamente vulnerados, tales como mujeres, colectivo LGTBINB+, personas con discapacidad, migrantes, etc.

Nosotros no solo tenemos comités de LGBTQ+ donde vemos todos los temas de orgullo, todas las iniciativas que hacemos, sino que también tenemos un comité de mujeres, otro de generaciones, uno de raza y etnia, y otro de personas con discapacidad. [...] La primer etapa que hicimos con estos comités fue generar la concientización, todo el trabajo de poner los temas en la mesa digamos, que se empieza a hablar de lo que es diversidad, de cómo se sienten las personas, de lo que no tenemos que hacer y de lo que tenemos que hacer, del respeto y también de la importancia de la diversidad.

(Nadia. Directora de RRHH e IyD en Oracle Argentina y Latinoamérica. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Este abordaje tradicional sobre la *diversidad* como grupos específicos puede evidenciarse en lo que el mundo empresarial da por llamar *mapa de la diversidad*, una herramienta presente en páginas web, redes sociales y publicaciones del universo de la administración de empresas y de los *recursos humanos*, así como de las mismas corporaciones. Estos *mapas* —y la selección y

división de subgrupos de IyD— construyen una representación sobre quiénes componen la *diversidad*, señalada mayormente en aquellas identidades que se distancian del hombre blanco, nacional, cisheterosexual, joven y sin discapacidades.

Figura 2

Mapa de la Diversidad de la empresa Newsan



Diapositiva que detalla los grupos comprendidos como parte de la *diversidad* para la empresa. Presentado en el conversatorio “Avances y desafíos para el sector empleador en la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans”. Junio de 2021.

A partir de estos parámetros, cada empresa, en base a lo esperado según criterios globales de IyD pero también conforme a la composición sociodemográfica de su propia planta de trabajadorxs y a los intereses e identidades de quienes participaban en estas iniciativas, fue mapeando a las *diversidades* sobre las cuales se consideraba pertinente dinamizar acciones. Estas clasificaciones, al moldear representaciones sobre lo que significa ser *diverso*, comportaron el riesgo de promover miradas esencialistas que reificaran las diferencias como algo que existe *per se* en los cuerpos o en la “cultura” de esxs otrxs. No obstante, paralelamente, permitieron que en lo cotidiano lxs trabajadorxs concentraran fuerzas y establecieran agendas particulares orientadas a cada grupo en particular.

Sin embargo, a medida que fuimos profundizando en el campo, notamos que la noción corporativa de *diversidad*, incluyó también y como parte de su columna vertebral, significaciones

ligadas a lo individual. Más allá de representar a dichos grupos históricamente vulnerados, comprendió además características personales tales como creencias, valores, habilidades, gustos, etc. Así, se instaló un potente axioma sobre la *diversidad*, ligado a la idea de que en última instancia “todos somos diversos”. De esta manera, se individualizaron y despolitizaron diferencias y desigualdades histórica y socialmente construidas.

Si todos somos únicos y diferentes, ¿existe entonces lo normal? Vivir en la diversidad, abrazar la inclusión, es ampliar nuestra capacidad de pensamiento. La calidad está en las diferencias.

(Bernd Scholz. Embajador Adjunto del Reino de los Países Bajos. Capacitación Contratá Trans tercera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, Estados y cooperación internacional”. Junio de 2021).

Asimismo, acompañó a la categoría de *diversidad* una percepción de que las diferencias individuales de por sí contribuyen a enriquecer cualquier dimensión de sociabilidad humana, entre ellas el ámbito laboral.

Para mí todo lo que sea diverso aporta, siempre. O sea, con los años aprendí que cuando una persona dice algo tan opuesto a lo que vos pensás, y... tal vez a esa persona te conviene escucharla con más atención porque te va a traer una mirada tan distinta a la tuya que te puede enriquecer mucho. También puede pasar que digas “no, mirá la verdad la escuché y el 90% lo tuve que descartar”, pero si te quedaste con un 10% por lo menos de una mirada opuesta a la tuya, para mí ya suma. Yo creo que siempre lo que sea diferente suma mucho. [...] O sea, realmente para mí la diversidad per se es maravillosa. [...] Y se los estoy mencionando desde roles profesionales. No estamos hablando de nada que tenga que ver con sexualidad. Multitasking, contactos, una plataforma para un evento. No tiene nada que ver con

sexualidad y, sin embargo, esa diversidad ya es un montón. Eso aplica a cualquier plano, para mí.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

Para comprender estos posicionamientos debe tenerse en cuenta que la noción de *diversidad*, más allá del potencial político que pueda tener, nació atada a una filosofía liberal que promovió una ontología del solitario a partir de sus teorías ahistóricas y universalistas, que proponían al individuo como originario y a la sociedad como derivada de este (Díaz Polanco, 2006). Bajo estos axiomas filosóficos se asentó la idea de que todxs formamos parte de la *diversidad*, incluso aquellas personas con identidades hegemónicas, debido a que sus características individuales como la personalidad, la historia de vida, los valores y las creencias las harían únicas.

El texto *managerial* “Cultural diversity on organisational theory and practice” de Bárbara Mazur (2010) es un muy buen ejemplo para entender cómo conviven en el discurso empresarial estas dos posturas que pueden ser consideradas antagónicas (una que define grupos específicos como parte de la *diversidad* y otra que la reparte a todxs lxs sujetxs). Allí, la autora retomó los distintos desarrollos de académicxs de los estudios organizacionales —en su mayoría influenciados por la psicología— realizados con el objetivo de definir qué dimensiones hacen a la *diversidad*. El modelo que parece primar en la actualidad es aquel que la representa a partir de la existencia de tres dimensiones diferenciadas. En la primera dimensión, se ubican aspectos que según ellxs influyen primordialmente nuestras identidades (“raza”, género, etnicidad, edad, discapacidades) mientras que en la segunda, aparecen factores menos visibles y de influencia más variable (religión, “cultura”, educación, orientación sexual, origen familiar, estilo de vida, etc.). Por último, en la tercera dimensión, se encuentran características de índole individual, tales como las creencias, las percepciones, las actitudes, los valores, los sentimientos, etc. De esta manera, la *diversidad* es representada a través de la analogía con un iceberg, con una primera dimensión a simple vista y una tercera, escondida bajo las profundidades. Esto la posiciona como un atributo “infinitamente expandible”.

El evento se llama “Cultura laboral para un mundo diverso” porque tenemos que empezar a dejar de hablar de la diversidad en las empresas porque la verdad es que la diversidad ya está en el planeta. Y si no hablamos de diversidad hoy, el planeta se nos va al tacho. Así que hablemos de diversidad en todos los sentidos, incluso en diversidad ecológica, en diversidad de especies, en la diversidad que es necesaria para que el planeta se sostenga.

(Martina, directora de Contratá Trans. Evento “De la palabra a la acción: cultura laboral para un mundo diverso”. Julio de 2022).

Al respecto de esta manera de significar la *diversidad* desde las empresas, Aquino Alves y Galeão-Silva (2004) observaron en corporaciones brasileñas lo mismo que nosotras registramos en las grandes compañías de AMBA. Allí también la *diversidad* fue representada como variedad de atributos de personas y grupos, incluyendo todo lo que podamos imaginarnos. No fue solo la “raza” o el género, sino también la edad, la historia personal y corporativa, la educación, el rol profesional, la personalidad, el estilo de vida, la preferencia sexual, el origen geográfico, el tiempo de servicio en la organización, etc.

Más allá de lo que implica deshistorizar y despolitizar identidades colectivas con un recorrido político de larga data al ponerlas al mismo nivel que atributos individuales, también resulta problemático pensar a dichas características personales como desligadas del contexto sociohistórico en el que viven y se relacionan lxs sujetxs. En definitiva, si bien reconocemos la capacidad de agencia y el potencial creativo de lxs actorxs sociales, sostenemos que estos siempre se dan en el marco de una estructura social e histórica que delimita valores, creencias, habilidades, historias de vida según género, “raza”, clase social, etc. Con la categoría de “habitus”, Bourdieu (1980) plantea la existencia de una articulación entre lo individual y lo social, entre las estructuras internas de la subjetividad y las estructuras objetivas que constituyen el ambiente, esto es, las llamadas condiciones materiales de la existencia. La introducción de este concepto nos permite comprender que estas estructuras subjetivas y objetivas lejos de ser extrañas por naturaleza, son dos estados de la misma realidad, de la misma historia colectiva que se deposita o inscribe a la vez en los cuerpos y en las cosas.

Consideramos que la convivencia de estas dos posturas contradictorias (la que recupera

identidades colectivas y la que ve atributos individuales) no es neutral ni aséptica. A partir de la incorporación de las diferencias individuales en el corazón mismo de la noción de *diversidad* se activó una despolitización y deshistorización de un concepto que ha logrado convertirse en un baluarte contrahegemónico al representar las luchas políticas de grupos históricamente vulnerados. Así, en su relato “oficial”, a partir de un doble movimiento, las empresas reconocen a estos grupos a la par que le extraen su carácter histórico, colectivo y político. En línea con esto, Diaz Polanco (2006) afirma que el absolutismo mercantil del neoliberalismo globalizado desarrolló la “seudodiversidad”, es decir, una apertura artificial y superficial a la pluralidad humana y natural.

Bajo la noción corporativa de *diversidad* la otredad se desdibuja. El proceso de individualización de las diferencias a partir del lema “todos somos diversos” termina por invisibilizar la existencia de diferencias estructurales atravesadas por relaciones de poder. De esta forma, esxs “otrxs” —que ciertamente existen en el plano de lo concreto— son negados. Esta despolitización de la categoría de *diversidad* es como mínimo problemática si tenemos en cuenta que esxs “otrxs” —que aparecen en los *mapas de la diversidad*—, siempre son definidos en relación a la idea de un sujeto universal hegemónico (hombre blanco, cisheterosexual y occidental), lo que implica que en el mismo movimiento en el que se distingue la diferencia, se instituye la desigualdad (Fernández, 2009).

Figura 3

Publicación de Instagram de la consultora Nodos



Fragmento de publicación de Instagram de la empresa consultora en *diversidad* Nodos. 6 de

septiembre de 2022.

Tampoco es casual que desde la mirada empresarial neoliberal la *diversidad* abarque todos los aspectos imaginables, pero sin hacer directa mención a la clase social. Ya habíamos visto cómo la primera aumentaba su injerencia en los años 80 de manera inversamente proporcional a la segunda. Romani, Zanoni, y Holck (2021) proponen radicalizar las investigaciones sobre *diversidad* al volver a conectarla con la categoría de clase social, conceptualizándola como la producción capitalista de la diferencia. Sostienen que el capitalismo no solo registra las diferencias preexistentes entre trabajadorxs, sino que produce diferencias en formas que permiten la extracción de todo el valor que sea posible por la virtud de esa misma diferencia.

La noción de *diversidad*, según los autores, no puede pensarse por fuera del capitalismo. Esto no implicaría posicionarse desde un determinismo económico sino aceptar que las subjetividades y las relaciones sociales se ven moldeadas y mediadas por la organización capitalista de la economía y la sociedad. Este tipo de enfoque propone investigar más allá de la presencia o ausencia de sujetxs *diversos* en las corporaciones. Es decir, implica pensar a las empresas como parte de un circuito de capital más amplio, prestando atención a las múltiples fuerzas institucionales a través de las cuales el trabajo es fragmentado y cuáles constituyen los términos desiguales de trabajo considerados legítimos en la sociedad. Esto requiere conceptualizar a las diferencias, y con ellas a la *diversidad*, como funcionales al proceso de valorización de capital.

Estos señalamientos teóricos y metodológicos cobran mayor sentido al recordar que en las empresas, los discursos sobre la *diversidad* siempre fueron acompañados por referencias a los beneficios económicos y ventajas competitivas que ésta comportaría. Los mejores o mayores “resultados de negocio” fueron uno de los *leitmotivs* centrales en estos procesos.

*Bueno mirá, la realidad, yo no te digo que tenés que tomar a esta persona porque está dentro de la comunidad LGBTQ+ o que tenés que tomar a esta persona porque es mujer. Lo que te digo es: **contratando a estas personas podés llegar a tener mayores resultados en tu negocio, podés empezar a tener diversidad de pensamiento, podés***

enriquecerte vos y enriquecer a tu equipo, podés hacer una vida mejor dentro de la organización que es donde estamos tanto tiempo.

(Graciela. Directora de RRHH de LATAM en Charles Taylor. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021. Resultado propio).

No obstante, como se ve, apelando a lo "políticamente correcto", estas referencias a lo económico fueron frecuentemente presentadas como una ventaja adicional o secundaria al propósito original de desarrollar acciones orientadas a mejorar el espacio laboral y la sociedad en general.

Cuando empezamos una de las primeras cosas que definimos era, digamos, entender por qué lo estábamos haciendo. Y más allá de que tiene mucha conexión con nuestro propósito, ¿no?, que es unir a la gente por un mundo mejor; y en este mundo mejor creo que el respeto por cada persona es clave... Pero también porque creíamos que tiene una incidencia muy fuerte en el negocio, ¿no? Estamos convencidos que cuando uno pone en la mesa a distintas personas, sobre todo frente a problemáticas complejas y demás, los resultados son mucho mejores, ¿no?

(Érica. Vicepresidenta del área de gente para Uruguay y Argentina en Cervecería y Maltería Quilmes. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Pero, ¿toda la *diversidad* es igualmente rentable para las empresas? Díaz Polanco (2006) señala que el sistema capitalista solo se abre hacia las diferencias no esenciales y domesticables, hacia una pluralidad cosmética. Así, la *diversidad* se diluye en una generalidad abstracta, vacía, indeterminada, mientras que el capitalismo incorpora las diferencias identitarias en una suerte de "globalización etnófaga", confraternizando con la pluralidad solo en tanto que es rentable.

Luego de haber recorrido los distintos sentidos y discursos “oficiales” circulantes en relación a la noción de *diversidad* al interior del mundo corporativo, nos preguntamos por las implicancias que esto puede tener a nivel general y, desde luego, sobre los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans*. Carrillo Arciniega (2017), centrándose en el contexto estadounidense actual, encuentra cómo a la par del crecimiento de legitimidad de la retórica y las prácticas en relación a la *diversidad* (no solo en corporaciones, sino también en gobiernos, academias y ONGs) se ha dado el ascenso de una ultraderecha, alimentada por sentimientos etnonacionalistas blancos. Esto no le parece una casualidad, sino más bien un efecto de la preponderancia de una mirada despolitizada de la *diversidad*, dentro de la cual pueden ubicarse ahora también los grupos hegemónicos, es decir, los hombres blancos cisheterosexuales de cierta posición social.

Creemos que este peligro se hace presente también en el ámbito corporativo. ¿Cómo fundamentar la inserción laboral de personas travestis y trans* si todxs somos por igual parte de la *diversidad*? ¿Cómo puede afectar su permanencia y desarrollo en estos espacios el hecho de que se igualen las características personales de las personas travestis y trans* a las condiciones materiales de vida de su colectivo? ¿Qué implica despolitizar una identidad con una historia de potentes luchas políticas? ¿Qué identidades quedarían por fuera de aquella “diversidad domesticada” que es rentable?

Este último interrogante nos lleva a la reflexión de que no todas las diferencias pueden ser igualmente deseables de ser *incluidas* en el ámbito corporativo. Nos referiremos a esto en mayor detalle en el próximo capítulo, cuando analicemos el perfil de trabajadorxs travestis y trans* que esperan reclutar las empresas. No obstante, no queremos dejar de anticipar que pareciera que son solo aquellas “diversidades domesticadas” las que se convierten en el *target* de las distintas iniciativas realizadas.

Entrevistadora 2: ... está bueno esto que decís de, por supuesto, “no todas las personas trans somos iguales”, así como “todas las personas cis tampoco son iguales”, porque también rompe un poco, capaz, esa mirada de que la diversidad es un cúmulo de características que se repiten, digamos. Y es algo que también nos preguntamos respecto de la mirada de las empresas.

Matías: Sí, porque es importante. También es cierto, cómo uno transiciona, cómo uno se siente, juega un rol fundamental en todo. Para una chica trans es generalmente más difícil ese relacionamiento porque tiene una mirada y un historial de mucho recelo por sobre muchas cosas: porque siempre fue objeto de burla, porque siempre tuvo que identificarse de cierta manera, porque siempre tuvo que anteponer ciertas cosas por sobre otras. Entonces, hay como un nivel de carácter, llamémoslo; son más fuertes en muchos sentidos al momento de tener que establecerse. Y eso a algunas personas les es chocante, más en el ámbito corporativo que son todos, más o menos, medio “paquetos”, medio tranquis. Alguien que viene y que se expresa, que vive la vida y que es muy... extrovertido no es la palabra.

E2: Como... ¿más disruptivo, por ahí?

Matías: Claro. En un ambiente donde son todos egresados de la misma carrera, prácticamente en las mismas universidades, es como [...] yo con eso soy más tranquilo, pero por ahí a la chica que entró conmigo le fue mucho más difícil. Ella era mucho más de mostrarse.

E2: ¿Te referís a las características físicas y demás, o a una forma de ser desde la palabra, desde los gestos?

Matías: Claro, desde los gestos, desde el caminar, o desde una persona que te saluda de lejos. Claro, está perfecto, es así. Pero a la gente le incomoda también, porque no es algo que está normalmente dentro de su pequeño nicho de personas con las que interactúan.

(Matías, trabajador trans participante de IyD en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021).*

Pero así como hay una *diversidad* favorable, hay otra indigesta que resiste (Díaz Polanco, 2006). Probablemente ciertos aspectos como la clase social, el capital cultural, la “racialidad”, la nacionalidad, etc., continúen operando como marcadores de identidades *diversas* “permitidas” y aquellas demasiado disruptivas para un ámbito empresarial con todas sus lógicas corporativas. Tal vez, el hecho de que la identidad travesti prácticamente no haya sido mencionada en eventos y

haya estado ausente en todas las entrevistas realizadas, nos está señalando la presencia de dichos parámetros de aceptabilidad en los contextos corporativos (Guirado y Renosto, 2022).

Usos estratégicos y fisuras de la diversidad

En las experiencias concretas de lxs trabajadorxs que impulsaron las iniciativas de contratación travesti trans*, estos sentidos y discursos “oficiales” sobre la *diversidad* fueron reapropiados de manera estratégica a la par que en ocasiones registraron críticas y fisuras. Por ejemplo, si bien la mención a la utilidad económica estuvo presente, esta no pareció ser el motor principal o la única razón de impulso de las iniciativas de contratación de travestis y personas trans*. Al cargarse de materialidad, esas significaciones institucionales de la *diversidad* se vieron tensionadas al convivir con las motivaciones y prácticas personales de lxs sujetxs, aquellas que en el capítulo anterior leímos en clave política y activista.

Tenemos un manifiesto. Estamos convencidos de que todas las personas tienen un enorme poder transformador y no solo como personas sino como compañía y para eso están usando su voz, por ejemplo hoy, compartiendo sus experiencias. ¿Por qué es importante para nosotros gestionar la diversidad hacia el interior de nuestras compañías? Estamos convencidos de que la gestión de la diversidad es un driver de competitividad global. Hay infinidad de estudios y pruebas de que la diversidad es un driver de gestión y competitividad. Hacia fines del año pasado empezamos a trabajar en un programa de inserción laboral travesti trans. Somos una compañía hacedora, convertimos las palabras en acciones concretas. Ya dimos nuestros primeros pasos, aún falta mucho, pero estamos en camino. Queremos generar herramientas que verdaderamente promuevan el desarrollo de personas trans. Hacíamos capacitaciones, pero mucho las capacitaciones solas terminaban generando más frustraciones en las

personas más de lo que incluían. Entonces además de capacitaciones ahora generamos oportunidades genuinas de empleo.

(Marcela, Gerenta de Relaciones Institucionales de Newsan S.A. Evento “Conversatorio Avances y desafíos para el sector empleador en la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans”. Junio de 2021. Resaltado propio).

Sin embargo, esto no implica que lxs trabajadorxs hayan sido impermeables al relato “oficial” sobre la *diversidad*. De hecho, al moverse entre los límites de una estructura corporativa, estos sentidos formaron parte central de su universo discursivo. Esto nos lleva a preguntarnos por los efectos que puede tener esta mirada en el caso específico de la inserción travesti trans*, colectivo que a pesar de su heterogeneidad se ve en mayor medida atravesado por condiciones similares de vulnerabilidad respecto a sus derechos esenciales, entre ellos el trabajo formal.

Entrevistadora 1: Yo tenía otra pregunta. Tal vez ya está respondida. Pero cuando vos hablabas de todos los aportes de la diversidad a la empresa, ¿no? ¿Creés que en el caso de las personas travestis y trans es el mismo tipo de aporte? ¿O hay algún...*

*J: Sí, ¡total! Total. No, es el mismo aporte que cualquier persona pueda dar. Porque a ver, ustedes dos que se llaman igual, tienen la misma edad, son mujeres, o sea si vos las mirás decís estas dos personas van a dar el mismo aporte. Y la realidad es que no. Cada uno, no importa nada, tiene su aporte diferente, por su bagaje o por lo que sea. Todos tenemos algo diferente para aportar, no importa quiénes seamos. Porque todos tenemos una experiencia diferente de vida y no somos robots. **Entonces ¿tiene algo diferente para aportar una persona trans? Claro, pero como tiene cualquier otra persona.***

(Joaquín. Responsable de IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021. Resaltado propio).

¿Qué implica, entonces, incluir a personas travestis y trans* bajo el paraguas de la

diversidad corporativa? Desestimar la particularidad de las condiciones de vida de gran parte de esta población en relación con las históricas vulneraciones de derechos sufridas, puede generar expectativas sobre estxs sujetxs difíciles de cumplir a la hora del reclutamiento. Asimismo, puede impactar en su permanencia y desarrollo en los espacios laborales, ya que se subestima su posición desigual en el entramado más amplio de relaciones sociales. Sobre este aspecto nos detendremos con mayor profundidad en el capítulo siguiente.

No obstante, a pesar de retomar este discurso “oficial”, de algún modo lxs trabajadorxs también fueron conscientes del carácter conflictivo que conlleva la *inclusión* de la *diversidad* en los espacios laborales, así como de la existencia de asimetrías y desigualdades entre distintas identidades. De hecho, su activismo en el equipo de *diversidad sexual* de *IyD* y su promoción de la contratación de personas trans* dió cuenta de ello. Nos preguntamos entonces en qué medida esta batería discursiva fue más que nada utilizada estratégicamente para promover las iniciativas, teniendo en cuenta que estxs sujetxs operan dentro de un contexto corporativo donde muchas veces, para lograr apoyo de las cúpulas, necesitan hacer explícita la finalidad económica de las tareas a realizar.

En este sentido, la misma Alba Rueda (en ese entonces Subsecretaria de Políticas de Diversidad del MMGyD) al dirigirse a una audiencia mayoritariamente empresarial, recuperó estratégicamente el discurso corporativo de la *diversidad*.

Pero también quisiera decir algo, para el sector privado. Hace mucho tiempo, no solamente en estos años, hace mucho tiempo la responsabilidad social que tienen en sus ámbitos donde desarrollan sus actividades productivas también se ven beneficiadas bajo el valor de la diversidad. La diversidad aporta a los ámbitos privados un valor único respecto a la creatividad, a los espacios para poder desarrollar tareas. Tiene que ver también, por supuesto, con el aporte cultural y social de un grupo poblacional. El valor de la diversidad no se reduce solamente a las personas LGBT, pero se potencia sin duda con las personas LGBT trabajando dentro de los ámbitos privados.

(Alba Rueda, Subsecretaria de Políticas de Diversidad del MMGyD, período 2019-2022. Evento “Conversatorio Avances y desafíos para el

sector empleador en la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans”. Junio de 2021).

Así, el “guión” de la *diversidad* pareció constituirse como una condición de posibilidad y una estrategia más para combatir la desigualdad al interior de los espacios de trabajo. Tal como Carrillo Arciniega (2021) observaba en los especialistas de *IyD* en Estados Unidos, debemos tener en cuenta que estas personas trabajan con y alrededor de las normas económicas de negocio para motorizar sus deseos por alcanzar igualdad al interior de empresas con fines de lucro. Lo mismo registró Ahmed (2007) al investigar qué ocurría cuando la perspectiva de la *diversidad* — considerada por la autora como una técnica neoliberal de *gobernanza*— era puesta en acción por lxs trabajadorxs de *IyD* de las universidades privadas en Australia. Allí evidenció que la emergencia de este marco les permitió a estxs sujetxs tener una voz más potente al interior de la organización y esta mayor visibilidad les abrió la capacidad de acción. Esta mirada novedosa fue más efectiva que abordajes previos, sobretodo porque que al no estar asociada a otros términos marcados como “igualdad” y “justicia” (que ya habían producido “fatiga” al interior de las cúpulas laborales por su naturaleza combativa) más que amenazar, aseguró el ethos orientado a los negocios de la institución.

Asimismo, en las entrevistas, cuando el discurso institucional parecía bajar la guardia, se hacían visibles fisuras y críticas en relación a la perspectiva de la *diversidad*, lo que también abona a nuestra premisa de que lo que primó fue más que nada un uso estratégico de esta batería discursiva.

No me sale ese discurso acartonado corporativo, me genera náuseas y no me sale... Pertenezco a la corporación hace ocho años y entiendo el código y está todo bien, pero la verdad es que me cuesta un montón. [...] Ay, no sé cómo decirlo chicas, pero se los quiero decir. Igual ya lo saben, no les voy a decir nada que no sepan ustedes, pero... a las empresas les conviene empezar a trabajar esto. O sea, necesitan. No es que somos re buenas personas y aguante los Derechos Humanos. O sea, la verdad es que identifican, las empresas... identificaron que hay una necesidad de empezar a trabajar estos temas porque primero, tu fuerza

*laboral... Hay parte de tu fuerza laboral que no se está sintiendo incluida. Hay parte de tus proveedores y tus clientes que tampoco. Entonces es también cómo vos te adaptas para que tu negocio siga creciendo. Es como que los dos justificativos de por qué trabajar **Diversidad e Inclusión** son como esos. Yo lo digo de bruta, chicas, no soy especialista en el tema, así como me ven, soy. O sea que las dos justificativas son por un lado, la pata de Derechos Humanos y por el otro, mejoras en el negocio. La de mejoras en el negocio la van a escuchar un montón. A mí como que me lastima un poco el oído /se ríe un poco/... No, todo bien el negocio pero... nada, ¡las personas! Pero bueno, nada, a nivel corporativo son como esas dos de alguna manera las justificaciones... el racional que obliga a las empresas también a empezar a trabajarlo.*

(Amalia. Ex-líder de IyD en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

No obstante, vale la pena recordar que aunque los sentidos y discursos corporativos sobre la *diversidad* sean retomados de manera estratégica, esto no impide que su uso conlleve ciertas implicancias que, desde luego, no deben ser desestimadas. Por un lado, individualizar las diferencias fomenta que se pierdan de vista las relaciones de poder involucradas entre distintos grupos e identidades colectivas. Por el otro, pensar a la *diversidad* como un camino para la maximización de ganancias puede abonar criterios de aceptabilidad para estas identidades. Todo esto puede terminar por constreñir el horizonte de posibilidades de las acciones orientadas a la *inclusión* de personas travestis y trans*, impactando en el acceso, permanencia y desarrollo de estxs sujetxs. De todas maneras, como ya hemos visto, las prácticas y los discursos de estxs trabajadorxs, si bien moldeadas por un contexto corporativo, por su creatividad y complejidad muchas veces logran ir más allá de los marcos que se les imponen.

En rescate de “nuestrxs pares travestis y trans”*

Además de ser incluidas bajo el paraguas de la *diversidad*, en el campo, las identidades travestis y trans* también fueron significadas por lxs trabajadorxs corporativos a partir de información proveniente de quienes denominamos como “intermediarixs”. Este otro universo de sentidos, aunque convivió con el formato empresarial de la *diversidad*, se encontró más ligado a lo social. Si la mirada anterior buscaba en gran parte individualizar las diferencias, esta puso el foco en lo colectivo. En ella, se presentó a travestis y personas trans* como una homogénea población necesitada de ayuda, mientras que las empresas fueron ubicadas en un lugar ideal para contribuir con esta causa.

Imaginate por un segundo cómo te gustaría que sea tu vida cuando llegues a viejo o vieja. ¿Qué te gustaría haber logrado en la vida? ¿Dónde te gustaría vivir? ¿Quién te gustaría que te cuide? Ahora imaginate no poder proyectar tu vejez porque la expectativa de vida de las personas que comparten tu identidad de género no llega a los 40 años. Ahora, imaginate que, por tu identidad de género, las posibilidades de que no consigas un empleo se multipliquen por diez y de que empieces a vivir con temor de salir a la calle por miedo a que te insulten o te agredan. Esta es la realidad que vivimos las mujeres trans en Argentina. Por eso hicimos estos videos, para que puedas conocer cuáles son las problemáticas que atravesamos todos los días y cómo la sociedad está empezando a cambiar. Hoy vamos a hablar de inclusión de personas travestis y trans.

(Transcripción textual del inicio del primer video de Contratá Trans en YouTube “Contratá Trans: Inclusión travesti/trans”³². Mayo de 2020).

Si bien algunxs de lxs trabajadorxs entrevistadxs comenzaron a motorizar iniciativas de contratación travesti trans* por motivaciones y convicciones personales previas, muchxs otrxs lo pusieron en agenda luego de haber conocido a Contratá Trans y Trans-TI. Entre sus múltiples roles (bolsa de trabajo, capacitaciones, acompañamientos, etc.) estxs “intermediarixs” también se

³² Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=f5hx CpVdIoE&t=614s>

encargaron de estar presentes en eventos corporativos de distinta índole para presentar no solo su labor, sino también al colectivo travesti trans*, a estos perfiles empresariales.

Entonces para mí lo importante que tienen esas temáticas de concientizar, y dentro de la compañía hemos tenido un montón de charlas abiertas con personas de la comunidad y personas que saben de esta temática, y la verdad que ha generado espacios de reflexión increíbles. Por ejemplo, hace muy poquito tuvimos una con Maryanne de Contratá Trans y la verdad que lo que ha generado post de esa charla fue súper enriquecedor. Porque mismo, desde distintas áreas de la compañía y no solo de RRHH, que para mí eso es lo importante ¿no? Que esto es una decisión de la compañía en general, ha generado espacios de conversación, y mismo algunos futuros ingresos que a mí me llenan de mucho orgullo, pero que surgió de un espacio de reflexión y de poder conocer, empatizar y entender ¿no?

(Érica. Vicepresidenta del área de gente para Uruguay y Argentina en Cervecería y Maltería Quilmes. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Esto produjo entre lxs trabajadorxs un primer acercamiento o un mayor conocimiento de estos grupos y sus problemáticas. A partir de ello, la sensibilización en relación a estxs sujetxs fue inevitable y su trabajo apareció como un espacio fértil para poder ayudarlx.

Ese tipo de charlas, escuchar un testimonio así, a mí me generó una necesidad de sumar y de ayudar a esa minoría a que tenga derechos iguales a los míos, a que puedan buscar un trabajo y, como yo hice, planificar mi carrera y decir, bueno, quiero crecer hacia acá, quiero crecer hacia allá, quiero esto, quiero aquello... O sea, quiero que tengan esa libertad. Me angustió muchísimo sentir que por solo tener una percepción de uno mismo diferente a lo que los demás esperan, su

vida se volvía un infierno y tenían una expectativa de vida de 35 años.

O sea, yo tengo 48, ¿entendes?

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Fueron tanto las cifras recogidas por las distintas organizaciones sociales sobre las condiciones de vida de travestis y trans* como los testimonios en primera persona, los que funcionaron como recursos clave para generar esta sensibilización entre lxs trabajadorxs corporativxs (en su mayoría cisheterosexuales, blancxs, de clase media-alta) y los que lxs impulsaron a involucrarse con esta problemática desde sus roles profesionales. Estos dos instrumentos —las estadísticas y los relatos de vida— fueron transversales a todos los eventos, videos y capacitaciones de *Contratá Trans*, como puede observarse en los dos fragmentos de discursos institucionales presentados a continuación.

Para salir de tu casa necesitás mucha valentía. Yo tengo, dentro de todo, una vida convencional y tengo miedo a salir de mi casa. Necesito armarme de valor para transitar la vereda de mi casa, transitar el subte, llegar a mi laburo. Y como ya en mi laburo tengo un entorno conocido ahí, como un poco me relajo, pero la mirada siempre está [...]. La violencia que recibimos tiene directa relación con nuestra imagen y nuestra identidad. Y eso pasa en una entrevista laboral, en el súper, en el médico, en una oficina pública... todo el tiempo pasa.

(Martina, trabajadora trans. Testimonio recogido en primer video de *Contratá Trans* en YouTube “*Contratá Trans: Inclusión travesti/trans*”, Mayo de 2020).

*Hablamos de inclusión de personas trans para revertir una situación histórica de vulneración de derechos básicos. Los datos que logramos producir desde las organizaciones de la sociedad civil ante la falta de datos oficiales nos muestran que **la expectativa de vida de las mujeres trans apenas alcanza los 35 años**, no solo por los frecuentes asesinatos*

sino también por las malas condiciones de vida de nuestra población y la falta de acceso a la salud; seis de cada diez dejaron la secundaria a causa de la discriminación, el 83% ha sufrido graves actos de violencia por parte de la policía; seis de cada diez ejercen la prostitución o el trabajo sexual; el 87% comenzó a ejercerlo antes de los 19 años y el 80% desearía poder dejarlo. Cada vez que una persona trans es expulsada de un espacio de trabajo, agredida en la calle, discriminada en el sistema de salud o asesinada por su identidad de género estamos ante la presencia de un problema social en el cual todos y todas somos parte.

(Transcripción textual del primer video de Contratá Trans en YouTube “Contratá Trans: Inclusión travesti/trans”. Mayo de 2020. Resaltado propio).

De la mano de construir una nueva sensibilidad por la temática, lxs “intermediarixs” apelaron a la colaboración de lxs trabajadorxs empresariales para poder combatir las vulneraciones de derechos sufridas por estos colectivos. Apropiciándose del ya mencionado lenguaje *emic* corporativo global, se solicitó *aliados* y *aliadas* para trabajar en pos de la mejora de las condiciones de vida de personas travestis y trans*.

... la Ley de Identidad de Género fue, al mismo tiempo, un logro del movimiento travesti trans y un punto de partida, para conquistar nuevos derechos y niveles de inclusión, y **para transformar esta situación de injusticia es necesario sumar nuevos aliados y aliadas.***

(Transcripción textual del primer video de Contratá Trans en YouTube “Contratá Trans: Inclusión travesti/trans”. Mayo de 2020. Resaltado propio).

Consideramos que esta estrategia de sensibilización inicial integrada por cifras y testimonios, no es nueva para el activismo travesti trans*, sino que incluso se enmarca en el corazón mismo del surgimiento y desenvolvimiento de estos movimientos, tal como señala Lohana en su

“Itinerario político del travestismo” (2003). Allí explicita cómo a inicios de los años 90, las travestis tuvieron que ofrecer sus testimonios de vida a sus proxijs compañerxs gays y lesbianas de militancia para lograr sensibilizarlxs y frenar así la resistencia que ofrecían a su presencia en estos espacios. Luego, una vez que consiguieron elaborar sus propias estadísticas —con el impactante dato de la baja esperanza de vida condensando la cadena interminable de vulneraciones—, estas se sumaron a los testimonios para ganar mayor visibilidad y demandar derechos a la sociedad más amplia. Finalmente, la utilización de ambos instrumentos, junto a la articulación con diversxs actorxs, hicieron posible la LIG (Cutuli, 2015) y la flamante ley de cupo laboral trans. De manera sugerente, Lohana afirmó “nos instalamos allí fundamentalmente como víctimas, porque la autovictimización fue la estrategia que usamos para ser aceptadas” (Berkins, 2003, p. 129).

No obstante, creemos que si bien los discursos institucionales de dichxs “intermediarixs” se inscriben en estos procesos políticos de larga data, lo hacen desde un lugar particular, ya que se encuentran orientados al mundo empresarial. En primer lugar, el comercio sexual y el VIH, tópicos centrales en la mayoría de los discursos políticos de travestis y trans*, tienen una menor presencia y prácticamente se encuentran ausentes de los testimonios y las cifras. No obstante, cuando se menciona a la prostitución, esta es representada siguiendo el relato “oficial” construido hace décadas por sectores relevantes del activismo travesti trans*, como estrategia para demandar *trabajo digno*.

Pero lo que sí está marcado es que la prostitución, casi que se convierte en un destino para las mujeres trans. Es casi como que nuestra sociedad, por este paradigma heterocisnormativo, considera que el único lugar factible para las mujeres trans es el de la prostitución. Ahora bien, yendo a la inclusión laboral, ¿qué pasa con todo esto? Una chica que fue expulsada desde muy chiquita o un chico que fue expulsado desde muy chiquito, generalmente la expulsión comienza entre los 11 y los 18 años la mayor parte de las veces, que no terminó el secundario, que su único horizonte de posibilidad que le damos como sociedad son o lugares de trabajo informal o el lugar de la prostitución, ni siquiera piensa en la posibilidad de que pueda ingresar en una empresa. Y por otra parte, las empresas tampoco piensan en la

posibilidad de encontrar personas trans, porque por ejemplo, muchas de ellas tienen un requisito básico que es secundario.

(Transcripción textual del primer video de Contratá Trans en Youtube “Contratá Trans: Inclusión travesti/trans”. Mayo de 2020).

En su tesis doctoral, Cutuli (2015) identificó las tensiones en torno a la construcción de este relato “oficial”, donde la prostitución se conceptualizaba como un destino siniestro e inevitable para las travestis. Este discurso que las constituyó como población sufriente, fue resultado de la articulación del activismo travesti con feministas abolicionistas y posicionó como contraparte de la prostitución a la noción de *trabajo digno*. No obstante, al mirar la heterogeneidad de las experiencias concretas de este colectivo, la autora detectó que la prostitución o no siempre era la única salida, o bien resultaba una opción laboral no desagradable para todas. Incluso a veces se llegó a constituir como un marcador de prestigio o status frente a las demás. También demostró la multivocidad del término trabajo en la cotidianeidad de estos grupos, pudiendo representar en ocasiones al comercio sexual. Esta complejidad presente le permitió entender al relato “oficial” abolicionista de la prostitución, como un recurso estratégico desplegado por esta población para demandar derechos esenciales.

En segundo lugar, los discursos de lxs “intermediarixs”, a la par de sensibilizar, posicionaron a personas travestis y trans* como trabajadorxs viables para las empresas. Debe tenerse en cuenta que lxs actorxs corporativxs fueron construyendo sus representaciones sobre este colectivo a partir de su conocimiento de estos relatos “oficiales” presentados por dichxs “intermediarixs”. Si bien estos discursos lograron impulsar los procesos de inserción laboral debido a su naturaleza movilizante, al mismo tiempo contribuyeron a la construcción de imaginarios esencialistas, homogéneos y simplistas en relación a travestis y personas trans*, percibidxs todxs como una población sufriente que compartía una misma historia de vida.

Quizás las personas que están en la compañía, que la mayoría son personas profesionales, formadas, de una clase social media alta, acá viene una persona que, no sé, que la echaron de la casa a los 13 años, que no terminó la escolaridad, y no sé si les da mucha empatía. ¡No sé!
me lo pregunto.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Esta mirada que enfatizó a personas travestis y trans* como población necesitada de ayuda, si bien generó empatía y dinamizó acciones, en algún punto terminó afectando la idea que se hacen lxs trabajadorxs de la empresa en torno a la viabilidad de contratación de estos perfiles. Por eso, si bien dichxs “intermediarixs” pusieron en uso este recurso estratégico, lo combinaron con otro discurso también estratégico, que enfatizó la capacidad de estxs sujetxs para convertirse en trabajadorxs corporativxs “adecuadxs”.

... por eso es fundamental contar historias de éxito, contarles a las empresas que estamos preparadas para laburar.

(Marian, trabajadora trans. Capacitación Contratá Trans primera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, estados y cooperación internacional”. Agosto de 2020).

Ser una persona travesti o trans* y ser profesional fueron posicionados ya no como opuestos antagónicos y excluyentes, sino como una identidad posible. Así, se combatieron estigmas arraigados sobre estos grupos y se dió la tranquilidad a empresas de que estxs sujetxs podían constituirse en “buenxs” trabajadorxs corporativxs.

Figura 4



Publicación del Instagram de Contratá Trans³³. 8 de julio de 2022.

Esto estuvo sostenido, en gran parte, por la utilización desde lxs “intermediarixs” de la categoría global empresarial de *talento*, utilizada en este caso como *talento trans*. La unión de estas dos palabras buscó enfatizar que personas travestis y trans* podían ser perfiles de trabajadorxs deseables para las empresas, en un contexto donde el reclutamiento de *talentos diversos* se ha puesto de moda entre las corporaciones. No obstante, la categoría de *talento trans* tensionó el sentido despolitizado de la noción individualista y meritocrática de *talento*, al señalar que en la población travesti trans* “no falta *talento*, faltan oportunidades”. Sobre esto profundizaremos con mayor detalle en el siguiente capítulo.

En el marco del 31 de marzo, Día de la Visibilidad Trans, lanzamos “No falta talento, faltan oportunidades”, una campaña con el objetivo de visibilizar el potencial de las personas trans en los ámbitos laborales, demostrando que podemos asumir roles de toma de decisiones y estamos calificadas para tomar puestos de relevancia en empresas, cooperativas y organizaciones.

(Publicación del Instagram de Contratá Trans³⁴. 31 de Marzo de 2022).

En tercer lugar, la orientación de las estrategias de lxs “intermediarixs” hacia el sector empresarial se vio también reflejada en el perfil de sus vocerxs, representadxs por personas travestis y trans* del activismo, pero pertenecientes a su vez al mundo profesional. Esto se manifestó en distintos aspectos tales como su vestimenta, el uso del lenguaje, los modos de expresarse, el dominio de idiomas extranjeros, etc. Asimismo, su página web, sus comunicaciones en redes sociales y su publicidad en eventos se caracterizaron por tener un diseño y mensajes muy alineados con los del ámbito corporativo. Como pudimos ver con la categoría de *talento*, dichxs “intermediarixs” debieron apropiarse del lenguaje *emic* empresarial para poder llegar de manera eficaz a las empresas.

A su vez, características como las mencionadas anteriormente, también funcionaron de

³³ Disponible en: <https://www.instagram.com/p/CfxBHD0OQmV/>

³⁴ Disponible en <https://www.instagram.com/p/Cbxw2afgSLK/>

trampolín para tejer redes y crear comunidad entre personas travestis y trans*, en pos de la demanda y posterior conquista de derechos. Como muestra el siguiente fragmento de Maryanne Lettieri³⁵, a propósito de una producción televisiva con motivo del 8 de marzo de 2021 (Día Internacional de la Mujer), considerar la propia experiencia como propulsada por otrxs, o privilegiada en ciertos aspectos, impulsa a fortalecer lazos con personas que integren el mismo grupo social.

Pero cuando empezás a ver que hay otras realidades, que hay profesoras trans, que hay preceptoras trans, es como que vas viendo que sí, podés ser una más de esas [...] Cuando yo ingresé a la Mocha [el Bachillerato Popular Mocha Celis] tengo un recuerdo que yo iba a dar la clase, daba mi hora y media de clase y me iba, no me involucraba en nada más. Y la Mocha tiene una particularidad que constantemente van apareciendo temas sociales, problemáticas sociales, emergentes. Y entonces empecé como a detectar este tipo de cosas y decir: a ver, en la vida si a mí se me dio oportunidades es porque alguien me tendió una mano, me dio una mano. Creo que mi cabeza hizo un click donde dije “bueno, tengo que ser esa persona que hoy le esté dando una mano [a alguien más]”. Entendamos que mientras más seamos, siento que más cosas importantes podemos lograr [...] ¿Nos falta mucho? Sí, nos falta un montón, pero también se consiguió muchísimo en poco tiempo, y creo que eso se consiguió no porque un día la sociedad dijo “che, acá hay que hacer un cambio”, sino porque muchas de nosotras nos unimos, creamos frentes y nos plantamos frente a un montón de situaciones e injusticias que estaba habiendo sobre nosotras³⁶.

Todo esto contribuyó a ampliar el horizonte de posibilidades de personas travestis y trans*.

³⁵ Maryanne Lettieri es la ex vocera de Contratá Trans y profesora y preceptora en el Bachillerato Popular Travesti-Trans Mocha Celis. La mayoría de lxs entrevistadxs mencionaron conocerla y haber estado en contacto con ella por iniciativas de inserción laboral travesti trans*.

³⁶ Todo Noticias [TodoNoticias] (8 de marzo de 2021). 8M, 5 mujeres que abrieron camino en sus disciplinas y se unieron a otras para luchar por equidad [Video]. YouTube.
https://www.youtube.com/watch?v=tEzooKP8iBE&ab_channel=TodoNoticias

El relato “oficial” que lxs posicionó como una población sufriente y necesitada de ayuda cumplió con su tarea de sensibilizar y darle fundamento a la acción, mientras que la adaptación a los formatos corporativos y el perfil profesional de lxs vocerxs dotaron a esa fundamentación de viabilidad, al encontrarse inscripta en gran parte en los códigos empresariales cotidianos para lxs trabajadorxs de las compañías. La inserción laboral de este colectivo apareció así como una problemática deseable y factible de ser tratada al interior de las grandes empresas.

Yo fui con Contratá Trans pero de lleno, porque ya trabajé con Martina y con Florencia, y con Maryanne también. Ya sé cómo trabajan... Ellas tienen la capacidad de transmitir y de enseñar y educar en primera persona. Y me parece tan fuerte eso. Ellas pueden contar algo que no lo vieron o lo escucharon sino que les pasa. Quizás no les pasó a ellas pero en algún punto sí el toco de lejos.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Sin embargo, si bien estas estrategias que conectan al mundo empresarial con la inserción laboral travesti trans* han resultado efectivas y generado mejoras concretas de las condiciones de vida de esta población, tal mecanismo posee ciertas implicancias sobre las cuales no está de menos reflexionar. Por ejemplo, podemos preguntarnos, ¿cómo impactan estos discursos “oficiales” en el acceso, permanencia y desarrollo laboral de travestis y trans*? ¿Qué tipo de sujetxs esperan contratar las empresas? ¿Qué ocurre cuando los perfiles no cumplen con dichos parámetros de adecuación? Poner en el foco de la escena a travestis y personas trans* profesionales de parte de lxs “intermediarixs”, desde luego abre la posibilidad de contratación de personas del colectivo y funciona como modelo positivo para la propia comunidad. No obstante, al mismo tiempo puede encorsetar la selección de perfiles según estos parámetros. Se proyecta así una idea de unx trabajadorx trans* con estudios universitarios o terciarios, con idiomas, con experiencias laborales previas, con cierto capital cultural.

[La empresa] jugó a lo seguro también sobre cómo se hizo el programa [de inserción laboral trans] y un montón de cosas. Es también cómo las

empresas quieren... Hoy por hoy creo que todas las personas trans con estudios están empleados o empleadas.

(Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021).

Esto fácilmente puede constituirse en un obstáculo para la efectiva contratación de esta población, donde la gran mayoría solo ha completado nivel primario y no tiene experiencias previas en empleos formales, debido a la conocida cadena de exclusiones experimentada.

Las empresas, por desgracia llamémoslo, esperan que las personas trans seamos egresades de una carrera, con un máster en no sé qué. Bueno, se nos ocurrió transicionar en el medio y quieren que tengas todo eso. Es como que no entienden que las personas trans son personas vulneradas, que muchas dejaron sus hogares, que muchas no tienen estudios, que muchas no manejan idiomas, o no manejan computadoras.

(Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021).

Asimismo, en el imaginario que rodea a un perfil corporativo se juegan otros factores tales como la vestimenta, la expresión de género, la clase social, la “racialidad”, los modos de comunicarse y de comportarse, etc. Estos aspectos también pueden enarbolarse como barreras y/o propiciar la constitución de “diferencias normalizadas o asimiladas” (Fernández, 2011) entre lxs trabajadorxs travestis y trans* que se inserten en dichos espacios laborales.

*... es algo también recontra importante respecto a **cómo se perciben las corporalidades dentro de las personas trans y dentro de las empresas. Porque hay un favoritismo, no quiero decirlo de esa forma, pero es verdad que se prioriza a las mujeres más femeninas, a los hombres más masculinos** y no se entiende eso de que somos procesos también, o sea, nos vamos adaptando con el tiempo, necesitamos ese*

tiempo y necesitamos también ese apoyo desde el primer momento. No me gusta que se sesgue el hecho de decir, buscamos una persona con este tipo de... porque sí. Seguimos eligiendo la persona trans más femenina, el hombre trans más masculino. Como que [...] todavía dentro del binarismo, al momento de, incluso, de decir “bueno, buscamos diversidad”, pero buscamos diversidad dentro del binarismo, que eso no está bueno. Planteémoslo también. Tengámoslo también desde la diversidad a nivel racial, a nivel... o sea, en mi caso, soy el más morocho dentro de [la empresa], ¿no? /risas/ También está dentro de las expectativas que tienen las empresas para con sus empleades”.

(Jonás. Trabajador trans*, Analista de Negocios de Bayer. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021. Resaltado propio).

En síntesis, los sentidos de lxs trabajadorxs de las grandes empresas en torno a las identidades travestis y trans* también se nutrieron de un discurso de índole social, que lxs representó como una homogénea población sufriendo y necesitada de ayuda. Este imaginario se construyó mayormente a partir de los relatos “oficiales” de algunxs “intermediarixs” que, desde nuestro punto de vista, se asentaron en una estrategia histórica de las organizaciones políticas travestis para demandar derechos. No obstante, al estar orientados a empresas, estos discursos presentaron especificidades tales como los perfiles marcadamente profesionales de sus vocerxs travestis y trans*, el uso de un lenguaje *emic* corporativo “global”, etc. Todo esto, si bien logró impulsar las iniciativas de contratación al generar sensibilización y garantizar viabilidad, no se encontró libre de implicancias al fomentar tipos ideales de trabajadorxs, lo que puede derivar en obstáculos futuros para su inserción laboral o propiciar la normalización de las diferencias.

Travestis y trans en las grandes empresas: ¿una diversidad aceptable y esperada?*

Todas las instancias de nuestro campo se vieron atravesadas por distintas significaciones en torno a las identidades travestis y trans* y la importancia de su inserción laboral en el ámbito corporativo. Allí detectamos dos universos de sentidos principales, que si bien convivían y se complementaban, por momentos no dejaban de resultar antagónicos o contradictorios. Por un lado, nos encontramos con una mirada que comprendió a personas travestis y trans* dentro del espectro más amplio de la categoría corporativa de *diversidad*, que debía ser *incluida* para obtener mejores resultados de negocio. Por el otro, se registró la presencia de significaciones más ligadas a lo social, a partir de una perspectiva que tendió a representar a travestis y trans* como una población sufriente y necesitada de ayuda, para la cual lxs trabajadorxs podían, desde su rol profesional, aportar su “granito de arena”.

Estos dos núcleos de sentido fueron configurando los límites de lo posible y lo aceptable para este colectivo al interior de estos espacios laborales. La mirada corporativa que lxs incluyó bajo el paraguas de la *diversidad*, si bien funcionó en clave estratégica para lxs trabajadorxs que dinamizaron dichas iniciativas, implicó a la vez una despolitización y deshistorización de la categoría y, por tanto, de estas identidades. Por su parte, aunque la perspectiva de índole social les permitió a lxs “intermediarixs” sensibilizar e impulsar a lxs trabajadorxs corporativxs, contribuyó en alguna medida a la construcción de una imagen de “trans* profesional ideal”, bastante lejana a las condiciones materiales de vida de gran parte del colectivo.

Si bien consideramos que estos procesos de inserción laboral redundan de manera innegable en mejoras concretas de vida para personas travestis y trans*, también creemos que es importante poder reflexionar sobre cómo se reactualizan las vulneraciones diferenciales en estos nuevos escenarios. La existencia de criterios de aceptabilidad corporativa, incluso para la *diversidad* que se busca *incluir*, no solo puede propiciar la construcción de diferencias normalizadas o asimiladas, sino que también supone de por sí la exclusión o la presencia de barreras para personas del colectivo travesti trans* que no cumplen con tales parámetros. Esto se agrava aún más considerando la particular conformación socio-económica de gran parte de esta población, aspecto que lo aleja ostensiblemente de los perfiles buscados y esperados por las grandes empresas.

CAPITULO III:

La redistribución de la incomodidad en las grandes empresas: transformaciones en las prácticas y los espacios de trabajo

Ser una empresa diversa es un camino, no un destino. No existe una empresa, organización u organismo público en el mundo que todavía no tenga cosas por aprender. Transformar la cultura de una organización no es una tarea fácil ni mucho menos que se pueda hacer de un día para el otro. Para construir espacios abiertos a la diversidad hay que estar reflexionando todo el tiempo, para saber e identificar lo que se está haciendo bien y, lo que no, poder corregirlo.

(Maryanne. Ex vocera de Contratá Trans, Capacitación Contratá Trans primera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, Estados y cooperación internacional”. Agosto de 2020).

En el transcurso de 2021, las grandes empresas de AMBA relevadas se encontraban en un momento bisagra en relación a la inserción laboral de personas travestis y trans*. Su ingreso como trabajadorxs se presentaba como inminente, cuando no era ya efectivo, y a eso se le sumaba la necesidad de coordinar y gestionar reformas edilicias y modificaciones en gestiones y procedimientos administrativos. En función de ello, integrantes de sectores como *RRHH* e *IyD*, se contactaron con actorxs, agentes u organismos especializados a los que denominamos “intermediarixs”, para afrontar dichas transformaciones en sus espacios de trabajo. A su vez, comenzaron a gestarse al interior de los sectores laborales áreas o grupos especialmente preparados de cara a las proyectadas incorporaciones.

¿De qué manera se abordó y/o complementó el conocimiento que lxs trabajadorxs de las empresas tenían de la población travesti trans*? ¿Quiénes y por qué brindaron dicho conocimiento o experiencias y facilitaron el aprendizaje? ¿Cómo y por qué razones se gestionaron asesorías para poder iniciar las modificaciones necesarias? ¿Cómo variaron los sentidos circulantes y las prácticas ya instituidas en los ámbitos laborales con la introducción de este conjunto de transformaciones? ¿Qué prácticas posibilitaron el acceso de personas travestis y trans* a puestos de empleo formal?

¿Cuáles fueron las barreras que obstaculizaron el avance de estos procesos? ¿Qué estrategias debieron desplegarse? ¿Qué perfiles resultaron más contratables y por qué motivos? ¿De qué manera se gestionaron los espacios sexuados comunes dentro de las compañías?

A lo largo de este capítulo nos referiremos al conjunto de prácticas materiales y simbólicas que comenzaron a implementarse en estas empresas en contexto de potenciales y efectivos procesos de inserción laboral de personas travestis y trans*, configurados en torno a los sentidos y en relación con los discursos vistos en el capítulo anterior. Dedicaremos especial atención a lxs trabajadorxs que motorizaron dichas iniciativas desde sectores afines a las mismas, y retomaremos el rol que cumplieron sujetxs, instituciones y organizaciones “intermediarixs”, con quienes se mantuvo un fluido diálogo en pos de implementar nuevas políticas y lineamientos en el diseño de estos entornos corporativos. Asimismo, nos preguntaremos sobre la influencia de la legislación nacional sobre estos procesos y, por último, analizaremos los efectos que este conjunto de prácticas y transformaciones produjo en los espacios y contextos laborales a los que nos referimos, a la vez que echaremos luz sobre los ineludibles conflictos que surgieron en el curso de estos procesos y las formas de abordarlos.

Comenzando por las charlas de *sensibilización*, haremos referencia a cada una de las prácticas que, muchas veces a modo de pasos sucesivos, constituyeron el proceso de incorporación de una travesti o una persona trans* a un *staff* ya conformado de trabajo. Seguiremos por analizar la búsqueda y selección de *personal*, la etapa de entrevistas, el registro de lxs trabajadorxs una vez incorporadxs y las modificaciones necesarias en la estructura y distribución edilicias. Ejercitaremos una mirada crítica sobre los procesos de inserción laboral que investigamos, comprendiéndolos como sucesos no neutrales, donde la declinación de género en búsquedas laborales, los indómitos sistemas utilizados a la hora de registrar a personas cuya identidad de género autopercibida no coincide con la identidad registral, los casos de *malgenerización*³⁷ y la división sexuada de los baños, constituyen ejemplos de prácticas *cisexistas* instituidas y naturalizadas a transformar.

Atravesará el capítulo la noción de *cisexismo* en los términos definidos por Serano (2007) y Millet (2019), y analizaremos las instancias mencionadas desde la categoría de *descisexualización*, comprendida como un “proceso necesario de desaprendizaje y

³⁷ Noción proveniente del término inglés *missgender*. Implica tratar a una persona de acuerdo a un género con el que no se identifica, a partir de una lectura estereotipada de su expresión de género, producto de la socialización cisexista de quien *malgenieriza*.

desmantelamiento de concepciones y prácticas cissexistas” (Millet 2018, p. 9).

Construir una mirada y franquear barreras

Los procesos de inserción laboral travesti trans* conllevaron la generación e implementación de un conjunto de dispositivos, entre los cuales las llamadas “capacitaciones internas” constituyeron el primer paso. Así, presenciamos —de manera virtual— y nos fueron relatados innumerables conversatorios, talleres, cursos y charlas, promovidos y organizados por lxs trabajadorxs comprometidxs con esta causa.

[Hubo] una charla en la cual [se preguntó] “¿Cuán preparados estamos para recibir una persona trans?” Y creo que, en la última charla, por lo menos la última que hubo, quedó claro que hoy por hoy es anecdótico este tema [...] entonces se planteó directamente esto de decir “gente, no falta mucho para que suceda”, no falta mucho para que sucedan varias cosas: no falta mucho para que se presente a una entrevista laboral una persona trans, como no sabemos en qué momento alguien de nuestros equipos va a intentar transicionar.

(Joaquín. Responsable de IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

El objetivo de los mismos residía en lograr una primera *sensibilización* del conjunto de lxs trabajadorxs en relación a temáticas asociadas a la diversidad sexual y, entre ellas, las condiciones estructurales de vida que atraviesan a gran parte de la población travesti trans*. Esta primera etapa fue central para que lxs trabajadorxs se capacitaran sobre estas temáticas y encontraran herramientas para fundamentar la contratación de este colectivo y su *inclusión* al interior de sus espacios de trabajo. Pero también se enarboló como el paso inicial indispensable para construir un ámbito *respetuoso* y *amigable* para lxs futurxs trabajadorxs travestis y trans*, un *espacio seguro*, ya que buscaba propiciar un ambiente de trabajo informado y libre de *sesgos* discriminatorios sobre lxs mismxs.

Pero las capacitaciones no solo resultaban beneficiosas para la población travesti trans* en tanto le permitía desobturar espacios y roles, sino que eran requeridas por quienes motorizaban las iniciativas al interior de las empresas, al considerarlas como el paso inicial necesario para comenzar cualquier transformación de las prácticas y espacios laborales.

*¿Cómo hacemos para revertir esta situación estructural de discriminación? ¿Cómo rompemos este círculo vicioso de exclusión? Es necesario que las empresas [...] que durante tanto tiempo nos cerraron las puertas, empiecen a tendernos sus brazos para invitarnos a los espacios que nos tuvieron excluidas durante tanto tiempo. La única forma de transformar esta realidad es con el compromiso activo de todos los actores de la sociedad. **No queremos solo que conozcas nuestra realidad, sino que también nos ayudes a cambiarla. Y queremos acompañarte en el proceso.*** (Transcripción textual del primer video de Contratá Trans en YouTube “Contratá Trans: Inclusión travesti/trans”. Mayo de 2020. Resaltado propio).

De esta forma, la producción de discursos como el precedente, que ponen el acento en el compromiso y la capacidad de acción de las empresas, fue condición de posibilidad para efectivizar procesos de inserción laboral tendientes a cumplir condiciones que previnieran expulsiones indirectas y que garantizaran la continuidad de las personas incorporadas.

A lo largo de nuestro trabajo de campo, aquellxs interlocutorxs vinculadxs a áreas de coordinación y liderazgo de iniciativas de *inclusión* laboral mencionaron tres factores que fueron interpretados en términos de barreras para la incorporación de trabajadorxs travestis y trans*, en relación a las cuales el despliegue de capacitaciones, charlas de *sensibilización* y testimonios resultó clave. Por un lado, se encontraron con obstáculos de índole generacional, particularmente en trabajadorxs mayores de 40 años. En estos casos, la diferencia de edad fue destacada como un marcador que explicaría parcialmente, si bien no justificaría, su apatía, desconocimiento e indolencia respecto de la población travesti trans*. Por otro lado, sobresalió notoriamente la escasa formación del *staff* general en temas de género y sexualidades, normalidad sobre la que se consideró menester intervenir para modificarla. Por último, se estableció también como una

barrera importante, el hecho de que el grueso de los trabajadorxs de estas grandes empresas formara parte de círculos de pertenencia ligados a cierta formación profesional de sectores sociales de clase media y alta.

*Lo vivo más desde la perspectiva, quizás, social. No tanto desde la perspectiva generacional. Es verdad que hay personas hechas a la antigua, llamémoslo, pero mi líder de Inclusión y Diversidad es una persona mayor, muchas de las personas que participan dentro de los espacios son gente mayor. No necesariamente es una cuestión de edad, es una cuestión más social, de crianza, de los espacios en los que uno normalmente transita, de los grupos que uno frecuenta, también. **Mis mayores encontrones siempre han sido con el mismo tipo de persona: más o menos cuarenta y pico, nivel socioeconómico alto, cuyo argumento es “por qué deberíamos tener días del orgullo si todas las personas somos iguales”.** Desde ese nivel de desconocimiento, el tipo de estigmatización y todos los problemas que hay atrás. No digo que sean gente mala y egoísta, simplemente no lo conocen y creen que, desde ese sentido de “somos todos iguales”, se puede argumentar que no es necesario [tener capacitaciones y sensibilizaciones].*

(Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021. Resaltado propio).

Testimonios como el precedente permiten entrever el carácter interseccional de cómo operaban las relaciones de discriminación social y por razones de género y clase, y aporta a nuestro análisis de experiencias situadas de exclusión en la *inclusión* laboral (Pineda Duque y Ruiz, 2018). Categorías como el género y la clase se yuxtapusieron e interactuaron entre sí y con la franja etaria, constituyendo experiencias diferenciales de exclusión, dominación y discriminación. Así, los esfuerzos orientados a romper nociones esencialistas sobre la identidad de género permitieron advertir ciertos sesgos generales presentes en los ámbitos laborales.

Me doy cuenta de que hay que sensibilizar a las personas, porque si vos venís y les decís algo que no les llega, es como que entra por un oído y sale por el otro. Entonces es como que tenés que encontrar la manera de que la historia los enganche, de que les llegue. Y la de Ana [mujer trans que ofreció su testimonio en la compañía] llegó. Es una persona que no sé si es que estaba preparada pero como que sabía cómo adaptarse al ámbito corporativo y eso fue muy importante, porque la verdad es que estamos hablando de gente que es conservadora en muchos aspectos, las personas que están en la compañía. También de otras franjas etarias [...] Entonces es como que mi foco cambió. En vez de estar dirigido a gente que nos importa, es bueno “¿cómo hago para que les importe a los que no les importa?” [...] y es súper importante entonces a la hora de elegir los y las speakers, el perfil que tienen. [...] **Pero a veces, eso, tenés que intentar encontrar una persona que realmente les llegue. Y a veces perfiles como un poco más formados, quizás les llega un poco más porque lo sienten más cercano.***

(Amalia. Ex-líder de IyD en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

Las capacitaciones testimoniales implicaron, por un lado, la manifiesta necesidad de llegar a cada unx y al conjunto de lxs trabajadorxs a fin de generar empatía y conocimiento validado sobre temática trans* y travesti. Y, en estrecha relación con esto, la importancia de que el perfil de la persona que diera la capacitación, en caso de ser trans* o travesti, se ajustara a ciertos parámetros preestablecidos en base a la constitución del grupo mayor de trabajadorxs. Esto es, en términos de Bourdieu (2005), que poseyera cierto capital cultural objetivado, institucionalizado e internalizado que se manifestara en formas de hablar y expresarse, de vestir y mostrarse que le permitieran interpelar a sus oyentes desde una posición más cercana a un “nosotrxs”. Nos referiremos a este punto en un apartado posterior.

El mayor desafío para la inserción laboral travesti trans* fue señalado en los preconceptos, el desconocimiento, la resistencia y/o la intransigencia de lxs compañerxs de trabajo respecto a temáticas asociadas a formas de sentir, vivir y expresar la propia identidad de género de personas

travestis y trans*, lo que auguraba potenciales dificultades desde la perspectiva de quienes impulsaban una apertura *inclusiva* de los espacios laborales. Fueron las mismas personas y no tanto las transformaciones de prácticas y espacios empresariales por hacer, las que se instalaron como el mayor obstáculo a sortear.

Para mí el desafío no es de la empresa. Para mí el desafío es de las personas, ¿sí? Cuando uno se pone a hablar de la empresa queda como un monstruo gigante, y la verdad es que si vos me decís qué desafíos representa para vos que entre una persona trans, es darle un abrazo grande y decirle “no vas a estar solo, o sola, o sole”. Pero [...] creo que el desafío va a estar en aquella persona que desconoce el mundo trans, en ver su mirada y ver cómo lo reciben. La empresa puede hacer mucho, la empresa puede capacitar, la empresa puede hacer todo, pero creo que es un camino individual, este.

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021)

La antropóloga y activista travesti Marce Butierrez, sostiene que las campañas de información y sensibilización al interior de las empresas contribuyen a la integración de las personas travestis y trans*, quienes al acceder a un empleo a partir de un programa especial de contratación o un cupo, “pueden sufrir un sentimiento de rechazo, tutelaje, minusvalía y hasta desprecio por parte del plantel”³⁸. En estos casos, lo que se procuraba era la construcción de un ámbito laboral exento de actitudes discriminatorias y barreras para el desarrollo de la propia trayectoria laboral de personas travestis y trans*.

Porque también lo que se piensa y se planifica, es que [...] el ambiente y ese clima laboral esté exento de transodio. Entonces hay que capacitar, concientizar y sensibilizar, empezando por las áreas de Recursos

³⁸ Butierrez, M. (25 de junio de 2021). Donde hay un derecho nace una necesidad: desafíos tras la sanción del Cupo Laboral Travesti Trans. LatFem. <https://latfem.org/donde-hay-un-derecho-nace-una-necesidad-desafios-tras-la-sancion-del-cupo-laboral-travesti-trans/>

Humanos que tienen una función primaria de garantizar las condiciones para que esa empleabilidad sea sostenida en el tiempo. No es simplemente contratar a una persona travesti-trans para que ingrese y cumpla con una normativa y con un decreto. Es también darles las condiciones para que eso pueda ser llevado adelante.

(Melina Mazzarotti, integrante de la Coordinación para la Promoción de la Empleabilidad de las personas Travestis, Transexuales y Transgénero del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Entrevista realizada por María Florencia Rodríguez, 23 de septiembre de 2020. Resaltado propio)

La construcción de espacios libres de discriminación y *transodio* respondió a la voluntad de lxs propixs trabajadores de estas empresas, motivados por la intención y/o la necesidad de comprender cómo los discursos y prácticas que circulaban en sus espacios de trabajo podrían repercutir en la experiencia de nuevxs trabajadorxs travestis y trans*. Discursos como el precedente y experiencias como la que presentaremos a continuación, agregan a esto la necesidad específica de que los dispositivos configurados se destinaran, principalmente o al menos en una primera instancia, a integrantes de *RRHH* y de *IyD*, líderes y altos mandos de grandes empresas.

*En 2013 ingresé [...] fui la primera trans en ingresar a la empresa y en el call center. La expectativa sobre mi persona era muy grande, muy fuerte, para bien o para mal. Esperan de nosotras un montón de cosas, que demostremos que valemos el puesto de trabajo. Éramos muy pocas las que teníamos trabajo formal en ese momento y cargábamos en nuestros hombros la historia de una comunidad [...]. No obstante, en ese momento no había una ley que me diera aval y estaba expuesta a discriminación [...]. **Hubo una cuestión, el tema de ser trans era un impedimento para poder desarrollarme en algunos cargos medios.** La empresa tiene tantos sectores y posibilidades de sectores que hay muchas chances de cambios y ves cómo la gente se va yendo y una que hizo muchas entrevistas está estancada. **Ese estancamiento directa o***

indirectamente es por ser trans. Lo que necesitamos a futuro es, sobre todas las cosas, capacitación de las jefaturas o personas de poder dentro de las empresas para que no exista ningún tipo de discriminación. Entrás con expectativas y te las van bajando tanto que supongo que es algo parecido a lo que ha vivido el colectivo de mujeres años atrás y hoy por hoy.

(Eva Luz. Trabajadora de una empresa del estado. Evento “Avances y desafíos para el sector empleador en la implementación del Cupo Laboral Travesti Trans”, junio de 2021. Resaltado propio).

Las capacitaciones fueron vistas como condición de posibilidad para asegurar no solo la contratación de *personal*, sino también su desarrollo y permanencia en un marco de respeto de sus derechos y sus personas. De esta forma, lxs propixs trabajadorxs procuraron directa e indirectamente despegarse de un accionar vinculado a “soluciones de compromiso” (Friedman y Tabbush, 2020) que gobiernos y empresas ejercen alrededor del mundo respecto de la comunidad LGBTINB+, al otorgar una visibilidad utilitaria a sus demandas como modo de mejorar su imagen y ocultar deficiencias propias en otras áreas.

Pero... Las barreras para mí tienen más que ver con todo el trabajo interno que tenemos que hacer que con un tema profesional, por decirlo de alguna manera. Porque creo que hay perfiles con experiencia también. Entonces yo tranquilamente podría tomar hoy una persona [trans] con idioma o experiencia administrativa, o quizás ni idioma, solo con experiencia administrativa. Pero yo no sé si ya quiero que entre. Porque no sé si se va a sentir del todo cómoda. Y necesito que la gente esté educada para recibirla como la persona se merece que la reciban y que sea una buena experiencia para todos. Pero creo que la barrera es más los sesgos inconscientes de uno que el perfil profesional [de la persona ingresante], por decirlo de alguna manera.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio)

No obstante, se destacaba en simultáneo —y en ocasiones de manera crítica o irónica— el provecho que estas capacitaciones, reveladas como ineludibles, acarrearón para las compañías a modo de “sello de progresismo” del S. XXI (Tabbush, Díaz, Trebisacce y Keller, 2016). Los beneficios que estas otorgaban a las corporaciones como marcadores de desarrollo e innovación, convivían de este modo con su paralela necesidad estratégica para lxs trabajadorxs e “intermediarixs”.

Después, el workshop de diversidad de Buenos Aires Convive fue increíble. [...] Son capacitaciones totalmente gratuitas para empresas, que después cuando las hacés [...] el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires te certifica como una empresa diversa. O sea, es re marketinero para las empresas también. Nosotros tuvimos dos, y el de diversidad sexual y el de masculinidades fueron excelentes. Yo les confieso que yo tenía un sesgo de “mmm, ¿del Gobierno de la Ciudad?”, y la verdad es que estuvieron buenísimas y tuvieron muy buena recepción en la empresa también.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

El beneficio corporativo que se desprendía de estas instancias era percibido asimismo por trabajadorxs travestis o trans*, tal como queda de manifiesto en el siguiente fragmento de entrevista.

Hay otras empresas que en su momento trabajaron con tipos de programas parecidos, pero que no tuvieron los mismos resultados. Ahora no me acuerdo, pero en algún momento me llamaron para hacer, tipo, pasantías de tres meses en tres empresas diferentes, o sea un total de nueve meses. Era un programa diferente. A mí, la verdad, cuando me lo comentaron medio que no me gustó porque era mucho más abierto. Vos ibas y te iban a presentar como la persona trans a la que le estaban

dando trabajo.

(Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021. Resaltado propio).

En síntesis, los talleres de instrucción y las exposiciones testimoniales se presentaron como actividades centrales para acercar conocimiento y generar *sensibilización* entre las personas que no se encontraban familiarizadas o interesadas por la temática. Así franquearon las barreras impuestas por distancia generacional, clase social y conocimiento en torno de temáticas de género. Si bien algunas capacitaciones fueron vistas por lxs mismxs trabajadorxs que las impulsaron como un sello que en tanto política de avanzada mejoraba la imagen de la empresa, en simultáneo, todas fueron destacadas en su conjunto como una necesidad real y estratégica. No siempre resultó suficiente el accionar organizacional para evitar la exclusión sexuada en el espacio laboral, pero las estrategias, acciones y concepciones de lxs trabajadorxs entrevistadxs mediatizaron la misma y la debilitaron (Longo, 2009).

La construcción del talento trans

Ahora bien, ¿a quiénes acudieron lxs trabajadorxs para dar forma y contenido a estos espacios? Como anticipamos en el capítulo anterior, los mismos fueron promovidos por “intermediarixs”, en general, integrantes del propio colectivo travesti trans*. Asimismo, adelantamos cómo una parte central de las tradiciones del itinerario político de esta población lo constituyó el despliegue de estrategias de *sensibilización* y concienciación respecto de su historia y memoria colectiva, construidas intuitivamente a lo largo de los años y orientadas a la sociedad en general, en vistas de desobturar espacios y habilitar su presencia allí donde antes les era vedada.

En 1998, cuenta María Belén³⁹: “Lohana⁴⁰ apareció con la idea de armar

³⁹ María Belén Correa es una activista travesti argentina, fundadora en 1993 de la Asociación de Travestis de Argentina (ATA, luego Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros de Argentinas, A.T.T.T.A) y en 2012 del Archivo de la Memoria Trans.

⁴⁰ Lohana Berkins fue una activista travesti argentina, fundadora en 1994 de la Asociación de Lucha por la Identidad Travesti y Transexual (ALITT), propulsora de la Ley de Identidad de Género y del derecho al trabajo formal.

*entre ella, Nadia⁴¹ y yo, con nuestras respectivas organizaciones, lo que ahora supongo que se llamaría un centro de formación. Había encontrado una escuela en Flores que estaba bastante destruida y la estaban reparando. La idea era empezar a trabajar ahí, cosa que cuando terminaran, nosotras ya estuviéramos instaladas. Empezamos con cursos de computación e inglés, que era lo que más les interesaba a las chicas, sobre todo para usar el Messenger y así comunicarse con las chicas que se habían exiliado... [...] La cuestión es que Lohana había propuesto que llamásemos al proyecto Mocha Celis⁴², pero como además pretendíamos que el colegio tuviese dicho nombre [...] armamos un teje: inventamos la historia de que a La Mocha la familia no la había aceptado, por lo que no pudo estudiar y era analfabeta. No lo hicimos con maldad, supongo que, de alguna forma, **quisimos presentar una imagen que reforzara el estereotipo que la gente tenía de nosotras: unas pobres maricas ignorantes... y de esa manera mostrar que necesitábamos ese colegio, y que para que las chicas fueran, era indispensable que se llamara Mocha Celis.... Así nació el mito que nos acompaña hasta hoy.***

(Fragmento del artículo “Mocha Celis: De la calle al colegio” de Pablx Costa Wegsman. *Moléculas Malucas*, 21 de abril de 2021⁴³. Resaltado propio).

Muchos de los instrumentos de *sensibilización* que se generaron y llevaron a cabo en empresas se desprendieron de la réplica, no exenta de adaptaciones, de estrategias como la precedente, ahora pensadas para funcionar dentro de ámbitos laborales empresariales. Pero más allá de orientarlas a su nueva audiencia de trabajadorxs corporativxs, también habilitó la formación y capacitación de las mismas travestis y personas trans*, con el objetivo de acercarlxs más a los

⁴¹ Nadia Echazú fue una activista por los derechos de las personas travestis y trans. Falleció en 2004, y en 2008 Lohana Berkins inauguró la Cooperativa Textil Nadia Echazú en su homenaje.

⁴² Mirta “La Mocha” Celis vivía y trabajaba en el barrio porteño de Flores. Fue asesinada el 18 de agosto de 1996 a manos de personal policial por su identidad de género travesti.

⁴³ Disponible en: <https://www.moleculasmalucas.com/post/mocha-celis-de-la-calle-al-colegio>. Moléculas Malucas es una revista autogestiva en formato digital dirigida por Mabel Bellucci y Juan Queiroz, creada con el objetivo de rescatar memorias “fuera del margen” y reunir el archivo queer argentino.

requerimientos y los códigos de este universo empresarial.

Para construir un espacio de trabajo verdaderamente inclusivo, es necesario que tu empresa esté preparada para recibir personas trans en sus búsquedas laborales. De poco sirve ser una empresa inclusiva puertas para adentro si las personas trans no nos animamos a cruzar esas puertas. Lamentablemente, vivimos en un mundo que ha sido tan hostil con nuestra población que muchas de nosotras ya bajamos los brazos y pensamos que un trabajo formal se nos escapa de nuestras posibilidades. Estamos trabajando para revertir esto. Desde las organizaciones de la Sociedad Civil estamos construyendo espacios para que las personas trans puedan formarse, estudiar e insertarse en el mercado laboral. Pero después de tantos años de maltrato, necesitamos que las empresas verdaderamente comprometidas con la inclusión hagan un esfuerzo extra ayudándonos a construir puentes para que las personas trans podamos llegar a una entrevista laboral sin miedo a ser discriminadas.

(Maryanne. Ex vocera de Contratá Trans, Capacitación Contratá Trans primera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, estado y cooperación internacional”. Agosto de 2020. Resaltado propio).

Cierto uso estratégico de algunos de los sentidos corporativos relacionados a la *diversidad*, comenzó ahora a estructurarse como base del accionar de estxs “intermediarixs”. Un emergente de ello es la configuración e impulso a la categoría *talento trans*, que en los últimos años adquirió gran relevancia en el campo laboral, particularmente asociada a estrategias de *IyD*. Pero lejos de lo que *a priori* puede pensarse como una mera estrategia discursiva, esto implicó en lo concreto la realización de campañas en las cuentas de redes sociales de estxs “intermediarixs”, tales como Instagram, YouTube y LinkedIn, y capacitaciones abiertas virtuales y presenciales, destinadas a la población travesti trans* que se encontraba en búsqueda de nuevos horizontes laborales.

*... ¿Sos una persona trans que busca insertarse en el mundo laboral?
¿Querés armar tu CV y no sabés por dónde empezar? ¿Es tu primera*

entrevista laboral? [...] [Brindamos] capacitación gratuita [sobre] armado de CV y Procesos de Entrevista para personas trans [...] La jornada cuenta con dos instancias: [un] taller formativo: “¿Cómo potenciar tus habilidades y tener efectividad en las entrevistas laborales?” [Y la] Carga de CV y anuncios en plataforma Contratá Trans [...] ¡Te esperamos!

(Publicación en la red social Instagram de Contratá Trans. 08 de agosto de 2021).⁴⁴

Así se procuraba dar una instrucción orientada al ámbito empresarial, a personas travestis y trans* que buscaban acceder a trabajos formales, a la par que complementar sus conocimientos y saberes y presentar sus competencias como aportes distintivos que podían realizar al mundo corporativo, como modo de fomentar su inserción laboral. El dictado de talleres y la asistencia personal en relación a cómo elaborar el *currículum vitae* (CV) y a cómo desenvolverse en una entrevista, fue acompañado con la oferta de cursos y capacitaciones gratuitas en temáticas u oficios específicos tales como programación y computación, entre otros.

Figura 5



⁴⁴ Disponible en: <https://www.instagram.com/p/ChAzNYNO4cu/>

Publicación del Instagram de Contratá Trans⁴⁵. 22 de febrero de 2022.

La figura precedente es un ejemplo de cómo “intermediarixs” como Contratá Trans convocaban a jornadas formativas con el objetivo de coadyuvar a la inserción laboral de personas trans* y travestis. La sede de esta convocatoria fue el Hotel Gondolín, una pensión ubicada en Villa Crespo, Ciudad de Buenos Aires, que desde fines de los años 90 funciona de manera autogestiva dando alojamiento a personas travestis y trans*, muchas de las cuales se dedican al comercio sexual. Que la capacitación se haya dado en una locación de tal relevancia material y simbólica para este colectivo, evidencia cómo lxs “intermediarixs” suelen transitar y desdibujar las fronteras entre diferentes universos, usualmente pensados como invariablemente contrapuestos y excluyentes: el activista, el de sectores de la población travesti trans* más vulnerados y marginados, y el de las grandes empresas.

El uso de esta categoría global empresarial *talento* buscaba convertir a quienes se encontraban en búsqueda de empleo en *trabajadorxs corporativxs viables*. Esta producción orientada por parte de los propios “intermediarixs” trans* y travestis procuró crear de forma estratégica perfiles atractivos para las empresas, ampliando la frontera de posibilidades para dicho colectivo, lo que revelaba la reapropiación en clave activista de la categoría *talento* en tanto término intrínsecamente corporativo.

En las publicaciones de su sitio web y sus redes sociales, Contratá Trans presentó a esa noción como una reivindicación de las personas trans* y travestis en la sociedad en pos de la reconquista de derechos que históricamente les fueron vedados.

⁴⁵ Disponible en: <https://www.instagram.com/p/CaSOUUOrDEq/>

Figura 6



Publicación del Instagram de Contrató Trans⁴⁶. 17 de febrero de 2022.

No obstante, la mera existencia *per se* de *talentos trans* no aseguraba la inserción laboral si no se ponían en marcha modificaciones concretas que complementarían las capacitaciones a las que hicimos referencia con anterioridad.

Cuando se habla de inclusión laboral [...] hablamos de talento, de atraer talento. Y a veces no damos a entender también que no hay [oportunidades] ... Que el talento no puede darse o presentarse si no están también las oportunidades.

(Jonás. Trabajador trans*, Analista de Negocios de Bayer. "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Es así como a la par, se trabajaba en poner en práctica un "conjunto de acciones tendientes

⁴⁶ Disponible en: <https://www.instagram.com/p/CaE-wk9rUg7/>

a [...] desestabilizar las producciones simbólicas y materiales basadas en la idea de que las personas cis son más valiosas que las personas trans*” (Millet 2020, p. 41). *Descisexualizar* las prácticas de inserción al interior de las compañías, implicó la producción de nuevas formas de relacionarse colectivamente que tendieran, a su vez, a la ruptura de nociones internalizadas e institucionalizadas desde perspectivas *cissexistas*. La categoría *talento* penetró de esta forma en los procesos de *inclusión* laboral llevados adelante por lxs trabajadorxs de las empresas, abonando la transformación de prácticas *cissexistas* en contextos dominados por lógicas corporativas neoliberales y globalizadas.

Algo que nosotros estamos trabajando y estamos discutiendo es... ¿Qué necesidad de incluir la foto por ejemplo o, como decía Rafael, los datos personales, si no son relevantes para lo que estamos buscando? Nosotros estamos atrayendo talento, el talento no viene dado por una foto que seguro vas a poner la que más te favorece y la que mejor saliste o porque pongas dónde vivís o con quién vivís. La realidad es que ahí no está el talento, el talento está en lo que realmente cada uno es. [Entonces se intenta que] las personas que tienen poder de decisión [...] de un jefe para arriba, de alguien que contrata, o que tiene que ir a buscar un recurso, desde el área de reclutamiento, que traten, bueno, de focalizarse en esto, en el talento y [...] el talento no viene dado por estas cosas [...] en un currículum ¿no? O sea [...] no hace falta poner foto, no hace falta poner con quién vivís. En la entrevista, si yo tengo la política [...] de, en la obra social, poner a tu pareja, ¿Qué te importa saber quién es la pareja de esa persona en el momento de la entrevista? Así que invitarlos a eso, a que se focalicen en el talento y en la persona en sí, más allá [...] de sus elecciones personales ¿no?

(Graciela. Directora de *RRHH* de LATAM en Charles Taylor. "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

Pero ¿a quiénes esperaban las empresas? ¿Quiénes encarnaban los *talentos trans*? En los procesos de inserción laboral se entrelazan múltiples sentidos y prácticas que revelan una lectura particular de los “perfiles de inserción” (Longo, 2009, p. 134). Se asocian ciertas subjetividades con determinadas características y actividades laborales. Así, en el ámbito corporativo, el acervo de saberes y experiencias es entendido en tanto producto de un aprendizaje, y medido en términos de “adquisición” o de “déficit”. Ahora bien, en estos procesos, ¿quiénes poseían dichos saberes? ¿Quiénes estaban habilitadxs para personificar perfiles de inserción? ¿Cómo se gestionaban los “déficits” en términos de falta de formación o experiencia?

En la década pasada, el trabajador social *cis* Alfredo Carballeda desarrolló la categoría *sujeto inesperado* para referirse a aquellas personas de entornos vulnerables en torno de las cuales, tras presentarse y transitar en instituciones de diversa índole, se genera una escalada de extrañeza que puede llevar a una otredad descarnada, sustentada en la sospecha, la turbación y el temor (Carballeda, 2014). Que *el sujeto sea inesperado* implica para el autor que el mismo sea contrapuesto a un imaginario social e institucional normativo, aunque variable. A mayor distancia entre lo imaginado y lo (in)esperado, mayor rechazo y expulsión recibirá por parte de las instituciones y sus integrantes. De acuerdo a las circunstancias específicas de cada instancia, esa distancia podrá ser transitable o, por el contrario, inabordable. Carballeda sostiene que esa dificultad en abordar al *sujeto inesperado* es construida en términos de incapacidad del sujeto mismo, lo que lleva a esas instituciones a dejar de contenerlo, de escucharlo, de socializar con él y, en suma, de cuidarlo. “Paradojalmente, se invierte el sentido; quién debe ser cuidado, alojado, produce muchas veces una acción inversa que se puede sintetizar en cuidarse de quienes deben cuidarlo” (Carballeda, 2014, p. 50).

Bueno, yo pienso que la mirada que nos daban a las personas cuando íbamos a buscar un trabajo, primero era... Cuando entrábamos a cualquier oficina o a cualquier lugar, o a un sistema de salud, en un hospital, en cualquier parte, primero se empezaban a codear entre ellos, como a señalar. Y esto por más que una esté bien, por más que una sepa, por más que una esté segura de lo que sienta, que esté feliz con su expresión, todo... Termina repercutiendo.

(Nadir Cardozo, activista trans, Fundación Huésped, ATTTA. Contratá

Trans, Capacitación “Diversidad e Inclusión en el mundo laboral”. 19 de mayo de 2020).

Retomando esta noción, en 2020, el trabajador social transmascuino An Millet, desarrolló la categoría *trabajadorx inesperadx*, con el objetivo de escudriñar el sistema de salud y dar vuelta la lupa que este puso históricamente sobre las personas trans*. Para develar el *cissexismo* instituido en este ámbito, y desde su propia experiencia como trabajador, Millet propuso esta categoría para visibilizar no solo la mirada *cissexista* que las instituciones depositan sobre usuarios travestis y trans*, sino también para visibilizar y describir la posición de lxs trabajadorxs de dicho colectivo allí. Sostiene que las instituciones “producen un imaginario arquetípico de lxs usuarixs” (2020, p. 93) y, podríamos extender, de lxs trabajadorxs que esperan, que se cristaliza en una distancia palpable con aquellxs que efectivamente llegan y no responden a dicho imaginario. Según Millet, lxs profesionales de la salud aprenden muy poco sobre las personas trans* y travestis, sus derechos y saberes, necesarios para poder acompañarlxs en el cuidado de su salud. Se concreta así para el autor una asunción casi automática de la otredad en términos de rechazo, desconocimiento y temor frente a sujetxs usuarixs de esas instituciones. Como consecuencia de esa otredad rechazada, la identidad de ciertas personas o grupos sociales se construye en base a expectativas previas y normativas, como una identidad virtual que va en oposición a una identidad real. Así la persona resulta estigmatizada y se convierte en alguien abyectx, discriminadx, que acarrea consigo una oleada de desventajas que la deshumanizan (Goffman, 2006). ¿Cómo hacer que la persona no se vuelva un atributo en sí? ¿Cuál es la base de relaciones que hace eso posible? La apuesta fuerte del autor reside, precisamente, en la convicción de que es posible aportar a la producción de procesos de atención en salud y cuidados “de mejor calidad y menos dolorosos” (Millet, 2020, pág 24). ¿Cómo replicar esto en el ámbito laboral? ¿Cómo desarrollar procesos de inserción laboral más seguros y “menos dolorosos”? ¿Son las capacitaciones y charlas de *sensibilización* a las que hicimos referencia su rudimento? ¿Acaso todas las personas trans* y travestis encarnaban esta cualidad de potenciales *trabajadorxs inesperadx*? ¿Cuáles sí, cuáles no y por qué razones?

Podemos aventurarnos a pensar que en la Administración Pública Nacional (APN), a partir de la vigencia de la Ley 27.636 que establece un cupo de al menos el 1% de trabajadorxs travestis y trans*, busca subsanarse la categoría de *trabajadorx insesperadx* ya que, al menos por impulso normativo, exs sujetxs son buscadx. Cabe a tal caso preguntarnos si este solo hecho lxs convierte

también en *sujetxs esperadx*s. Por su parte, tal como podemos observar en los dos fragmentos de entrevista que reproducimos a continuación, el ámbito privado pareció tensionar aún con mayor fuerza la categoría de *trabajadorx inesperadx*.

Entrevistadora 2: Hace poco se sancionó la Ley 27.636 de promoción del empleo formal para personas travestis y trans. ¿Se habló de eso en la compañía? Creo que ustedes tienen alguna plataforma de comunicación interna.*

A: No, no se habló de la ley, pero porque es para el sector público, no es para nosotros.

E2: No, claro, pero en el artículo 11 se otorgan incentivos a las empresas para fomentar la contratación...

A: Ah, sí. Fue “bueno, esto tiene un descuento. ¿Quiénes son? [las personas trans que trabajan en la empresa, para cargar los descuentos], listo”. No es que lo movilizó la ley [a las iniciativas que están llevando adelante], es porque [nombre de la compañía] quiere ser la empresa más inclusiva y diversa de Latam, y lo movilizó eso.*

(Alejandra. Integrante del área de RRHH y de IyD en una empresa nacional con alcance regional. Entrevista, septiembre de 2021)

El proyecto ya venía de antes de la ley de cupo, no te digo tres años atrás, pero ponle que un año sí. Eh... antes de que se sancione, ¿no? Antes de que se empiece a hablar de la ley. Porque la ley la escuchás más cuando va a funcionar [...]. Fue como que se empezó a hablar del proyecto antes, más allá de que se sabía que muy lejano había algo de una ley de cupo.

(Melina. Responsable de IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

¿Qué ocurría con las empresas que manifestaban no verse condicionadas ni impulsadas por la mencionada normativa, y que no obstante se encontraban en búsqueda de *talentos* trans* y travestis, e incluso reservaban puestos para ellxs desde antes de la sanción de la mencionada ley?

A partir de dichas iniciativas de contratación, ¿pasaban a ser las personas travestis y trans* *trabajadorxs esperadx*s por las grandes empresas? ¿Qué es lo que se esperaba de estxs *trabajadorxs esperadx*s? ¿Cómo se corregía la distancia que se establecía entre lxs sujetxs que buscaban incorporar a sus espacios de trabajo y quienes llegaban a los procesos de selección o incluso a los puestos efectivos de trabajo? ¿Cómo se congregaban las expectativas empresariales con las personas de “carne y hueso” de este colectivo?

En un trabajo etnográfico llevado a cabo por Rostagnol y Recalde Burgueño (2021) donde se recogen trayectorias de vida de mujeres trans* y travestis, las autoras sostienen que en la vida de muchas personas travestis y trans*, el trabajo y la identidad como persona trabajadora adquieren una dimensión central en tanto vehiculizan la aceptación social. Resulta ejemplificador el caso de una de sus entrevistadas, Alexa, quien sostiene que como trabajadora debe detentar una serie de cualidades y atributos estandarizados como “femeninos”, tales como “ser discreta en sus modos de actuar y vestir” (p.129) y poseer un capital social diferencial y un capital cultural mayor que el que detentan otras personas trans*, descartando así “lo ruidoso y escandaloso”, que asocia “al concepto de trans” (p. 130).

Las personas travestis y trans* que se sumaban a estas compañías constituían en definitiva un conjunto de *trabajadorxs esperadx*s, pero que no dejaban de tener cierto carácter disruptivo en relación a lxs sujetxs que encarnaban esta *diversidad*, antes no advertidxs en estos espacios laborales. Esa (*in*)*esperabilidad* quedaba constituida por la experiencia previa, el capital cultural (Bourdieu, 1980) y la expresión de género de lxs aplicantes: la ropa, el calzado y los accesorios que utilizaban, cuánto y cómo se maquillaban, cómo se expresaban, qué hábitos tenían, qué conocimientos culturales demostraban, y todos aquellos elementos que constituían lo que en los procesos de empleo se da en llamar *buena presencia*.

*Por lo que ustedes en algún momento me habían preguntado sobre qué era lo que esperan las empresas al momento de contratar, algo que pasé por alto es que **esperan cuerpos hegemónicamente establecidos a las reglas de género. Y eso es también una realidad bastante complicada para muchas personas. Si vas a esperar contratar una chica trans que mida menos de 1.70 m, y a un chico trans que mida de un 1.70 m para arriba, te estás limitando ya de por sí. Querés que***

entren dentro de tus propios estándares al momento de seleccionar las personas. Va por ese lado también. Yo considero que, al momento de plantearlo, planteemos también las diversas corporalidades y cómo somos las diferentes personas. Yo creo que si entra una persona que rompa ese paradigma, se va a hablar también, y se va a hablar en el buen sentido porque se empiezan a poner en agenda otro tipo de cuestiones. Ya hablamos de la diversidad no binaria, en el sentido de que son personas trans. Bueno, yo por ser hombre trans no me siento con los privilegios de ser un hombre, yo por ser hombre trans me siento un hombre trans. Casualmente tengo un cispasing bastante bueno, igual no es una buena forma de referirte a esto, pero bueno, tengo un cispasing bastante facilitador para muchas cosas, pero otros chicos no lo tienen.

(Jonás. Analista de Negocios de Bayer. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021. Resultado propio).

La categoría *cispasing* refiere a la posibilidad de “pasar por” persona *cis* en espacios *cissexualizados*, obteniendo de este modo lo que Serano llamó “el privilegio cissexual condicionado” (2007, p. 15). La autora concibe que en tanto verbos activos, *pasar por* y *passing* generan la falsa impresión de que es la persona trans* o travesti la que activamente trabaja para parecer cissexual, cuando en lo concreto es la sociedad en general, y el público de cada momento en particular, quien activamente detenta una imperiosa necesidad de *generizar* a cada persona con la que se encuentre, para decidir si son varones o mujeres (2007). En los espacios corporativos se esperaba, entonces, que los cuerpos de las travestis y personas trans* que se incorporaban se adecuaban a cierta “hegemonía” corporal binaria.

En ocasiones, la construcción de esa *presencia* en términos corporativos y de cierto *cispasing* en personas travestis y trans* formaba parte también de la producción de *talentos* por parte de “intermediarixs”. Pero, en simultáneo, se requería la deconstrucción del sentido de dicha categoría al interior de las empresas.

Es en torno de ese doble juego entre los espacios que se habilitaban en las empresas

relevadas y quiénes los personificaban, que se manifestaba la necesidad de disponer un conjunto de prácticas simbólicas y materiales con el objetivo de que lo *inesperado* pasara a ser *esperado*, o que lo *esperado* pudiera ser ocupado por lo *inesperado* sin generar respuestas negativas y excluyentes.

Para abordar estas complejidades, lxs “intermediarixs” se concentraron en cuatro pilares para vincularse con las compañías que requirieron su asistencia. Por una parte, tuvieron un primer nexo con aquellas empresas que se encontraban proyectando procesos de inserción laboral de personas travestis y trans*, a fin de evaluar la posibilidad de capacitar a *personal* estratégico o a lxs trabajadorxs en su conjunto. En segundo lugar, articularon con las mismas para transformar algunos sentidos y procedimientos históricamente instituidos en el ámbito corporativo al momento de contratar *personal*. A continuación, pusieron a disposición de las compañías su propia bolsa de *currículums*, organizada de acuerdo a criterios diferenciados, y que a modo de registro censal voluntario se constituyó en prueba para legitimar y sustentar las demandas laborales del colectivo. Por último, realizaron un acompañamiento durante el proceso de selección y contratación y una vez concretados los mismos.

De hecho, el año pasado [...] en las actividades para la Pride Week [...], hicimos una serie de charlas donde tuvimos dos charlas dedicadas a personas trans. Una fue de salud [...] Y fue una chica [...] que es cirujana especialista en... Se dice... Paren, déjenme decirlo en el término correcto [...] Cirugía de reasignación. Bueno, estuvo Carla ahí dando la charla y se notó como que a las médicas las convocó mucho [...] Estuvo un poco más enfocada en [...] las dificultades que atraviesa el colectivo trans en lo que es salud. Y después también estuvo [...] una chica trans del bachillerato Mocha Celis, que ella es profe ahí, y también, bueno, comunicadora y hace un montón de cosas [...] y estuvo muy bueno porque eso fue más como testimonio en primera persona contando todas las dificultades que atraviesan. Y yo también ahí le pedía que se enfoque en lo que era la empleabilidad, ¿no? Como en las dificultades que tienen al momento de conseguir trabajo, todo lo que les pasa. Entonces la charla la verdad que estuvo muy buena, gustó un montón. O sea, ¡gustó en el

sentido de que llegó, de que llegó de verdad! /énfasis/. Porque te das cuenta de que se quedaron conectados hasta el final, después también las repercusiones en los comentarios.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

En tanto instancia ineludible, las capacitaciones y conversatorios impulsados, coordinados, gestionados y/o dictados por “intermediarixs”, brindaron herramientas que funcionaron como condición de posibilidad para la conquista de la inserción laboral. La delimitación de una población específica que previamente no era identificada como tal (Cutuli, 2015) les permitió a las empresas llevar adelante una búsqueda simplificada y específicamente direccionada. Asimismo, tras el impulso generado por los conversatorios, comenzaron a delinearse transformaciones en los procesos mismos de búsqueda, selección, contratación y registro de trabajadorxs, procurando eliminar barreras simbólicas y prácticas que dificultaban el acceso, la permanencia, el desarrollo y la promoción de las personas travestis y trans*. A estas iniciativas y transformaciones nos referiremos en el próximo apartado.

En síntesis, mientras por un lado las charlas de sensibilización capacitaban a lxs trabajadores apelando a su empatía e instrucción en temáticas de género y sexualidades a los fines de garantizar un ambiente laboral libre de discriminación, por el otro se proponía formar a lxs trabajadorxs travestis y trans* ingresantes, mediante la reapropiación estratégica de la categoría corporativa *talento*, como modo de substituir sus “carencias” formativas y en términos de experiencia. En cualquier caso, las capacitaciones procuraban crear competencias destinadas a mejorar la probabilidad de inserción productiva de nuevos colectivos de trabajadorxs (Sconfienza, 2017). Pero, ¿qué ocurría con aquellas corporalidades que no se ajustaban al binarismo de género? ¿Y con las diferencias de clase? ¿Cómo se *gestionaba* esa diversidad en la *diversidad*? Estos elementos, entre otros, eran tenidos en cuenta tanto por lxs “intermediarixs” como por lxs encargadxs de sectores como *RRHH* y *Talent Acquisition* a la hora de construir estratégicamente y buscar *talentos trans*, es decir, perfiles plausibles de ser insertados en empresas privadas con marcadas lógicas corporativas.

La búsqueda, la selección y el ordenamiento del cis-tema bajo la lupa

*Todo comenzó algún tiempo atrás (...) cuando empezamos con Fundación Huésped en primer lugar a investigar... A hacer esta investigación de por qué las personas trans no conseguían trabajo a pesar de que estaban preparadísimas, de que tenían títulos universitarios, de que estaban estudiando, de que completaban cursos de empresas, pero después esas empresas que las hacían estudiar, después no las terminaban contratando a pesar de que terminaban esos estudios. Y bueno, se **hizo esta investigación y se empezó a entender que sobre lo que había que trabajar no era sobre la población sino sobre lo que realmente frenaba el ingreso de las personas trans que eran las mismas empresas. Entonces ahí enfocamos el programa hacia la cultura corporativa.***

(Martina, Directora de Contratá Trans. Evento “De la palabra a la acción: cultura laboral para un mundo diverso”. Julio 2022. Resaltado propio).

El mercado de trabajo condensa en su interior una serie de relaciones que forman parte de una lógica de acceso que, de inicio, se constituye como desigual. En esa dinámica la oferta de trabajadorxs excede el volumen de la demanda laboral y, por lo tanto, una parte de dicho universo permanece al margen del empleo (Sconfianza, 2017). Sumado a ello, sobre ciertos segmentos de población operan barreras específicas. Es así que para poder conocer cuáles eran los hechos y argumentos que en las empresas analizadas condicionaban el acceso al empleo formal de la población travesti trans*, debimos centrar nuestra atención en aquellas barreras de acceso que operaban en detrimento de estxs sujetxs. Comenzaremos centrándonos en el proceso de búsqueda de *personal*, impulsadas por las siguientes preguntas: ¿Cómo se desarrollaba el mismo antes de la intervención de lxs “intermediarixs” y la presencia de los grupos de *IyD*? ¿Qué consecuencias tenía para la población travesti trans*? ¿Qué cambios se introdujeron y por qué motivos?

Las etapas constitutivas de un proceso de *inclusión* laboral no pueden pensarse neutras. Las mismas están atravesadas por un sinfín de categorías que condicionan el acceso al empleo, entre las que se encuentran el género, la orientación sexual, la clase, la condición de migrante o de persona con discapacidad. Como anticipan las estadísticas e informes citados al comienzo de esta

tesis, la búsqueda de trabajo se constituye como un momento asociado a dificultades y exclusiones para travestis y personas trans*. La discriminación, exposición y ofensa de las que son sujeto contribuye a que directamente no vean viable y/o deseable postularse a cargos vacantes.

Pero lo escucho todo el tiempo. Los relatos de mis compañeras son esos. “¿Para qué ir?” Si ya lo saben [que no van a resultar seleccionadas]. Y aparte a veces ni te lo dicen. Te dicen “Sí, sí, sí, yo lleno el currículum” y nunca se presentan.

(Martina. Trabajadora y vocera de Contratá Trans, Capacitación Contratá Trans tercera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, Estados y cooperación internacional”. Junio de 2021. Resaltado propio).

De acuerdo a lo relevado en La Revolución de las Mariposas (Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2017) solo el 9% de las mujeres trans* y travestis que fueron encuestadas dijo estar inserta en el mercado formal de trabajo, y el 51,5% indicó nunca haber tenido un trabajo, ya sea este formal o no, aunque sea por poco tiempo y con posterioridad a asumir socialmente la identidad/expresión de género autopercibida. Por su parte, las consultoras sostienen que las empresas tienden a priorizar en la selección de *personal* a aquellxs trabajadorxs que no han tenido largos períodos de inactividad o desempleo (Sconfianza, 2017). En función de modificar dicha realidad, lxs “intermediarixs” como Contratá Trans trabajaron, asesorando e instando modificaciones a las empresas con las que establecieron vínculo.

Publicá avisos inclusivos asegurándote de que el lenguaje que utilizás no sea sexista. Para esto, está bueno evitar el femenino o masculino, especialmente si refuerzan estereotipos de género. Por ejemplo, en vez de poner en un aviso que buscás una secretaria, podés decir “un secretario o secretaria”. O usá palabras neutras y decí que buscás una persona para tareas administrativas. Esto ya da la señal de que no sos una empresa sexista.

(Maryanne. Ex vocera de Contratá Trans, Capacitación Contratá Trans tercera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, estado y

cooperación internacional”. Agosto de 2021).

Además de reiterar formatos *cissexistas* habituales tales como la generización en función del binarismo sexo-genérico, gran parte de las búsquedas publicadas por compañías para seleccionar *staff* destinado a sumarse a diferentes sectores de la empresa combinan los siguientes requisitos: acreditar terminalidad educativa e incluso en ocasiones estudios superiores, una corta edad y, a la vez, probada experiencia laboral. En función de trastocar dichos sentidos y expectativas ocultas reproducidas por las búsquedas laborales, organizaciones “intermediarias” como Impacto Digital y Contratá Trans ofrecían su asistencia e instaban a las empresas a contactarse con ellas o con otras asociaciones de la sociedad civil.

No obstante, y como veremos a continuación, “en ocasiones el argumento imperante para explicar la marginación de algunos colectivos al mercado de trabajo era la inadecuación de competencias laborales por parte de la población trabajadora” (Sconfienza, 2017, p. 100) apelando a la noción de *idoneidad* o de *no aplicabilidad*.

Como resumen de lo hablado te diría que es [algo] a tener en cuenta lo difícil que es llegar a las personas para tenerlas en cuenta para las búsquedas. Una persona trans no va a LinkedIn a una búsqueda, no carga el CV, porque saben que no tienen ni una chance, tal vez. O sea, piensan eso. Para las compañías es difícil porque si no te asociás a una organización como Contratá Trans, que a la vez tiene una base de perfiles que no aplican... solo el 30% tienen entrevistas en su vida. Entonces todo esto requiere un esfuerzo extra. Y también pasa que la mayoría de las chicas trans vos les preguntás qué quiere ser en su vida y es vestuarista en Showmatch⁴⁷, porque es lo único que vieron donde alguien trans puede ser exitoso. Entonces obvio que, si esa persona se presenta a una entrevista y te dice eso, va a quedar otra persona.

(Alejandra. Integrante del área de RRHH y de IyD en una empresa nacional con alcance regional. Entrevista, septiembre de 2021)

⁴⁷ Programa televisivo argentino que combinaba humor, formato *reality*, competencia y entretenimiento. Se emitió entre los años 2005 y 2021.

¿Qué ocurría con aquellas travestis y personas trans* que no contaban con terminalidad educativa? ¿Y con aquellas que no tenían experiencia laboral formal previa? ¿De qué modo podían constituirse en *talentos* para estas compañías?

Algunxs de lxs integrantes de *IyD* de las compañías relevadas aceptaron que los requisitos muchas veces excluyentes mencionados con anterioridad, posicionaban a las búsquedas de trabajo como inviables para gran parte de la población trans* y travesti. Si bien lxs trabajadorxs entrevistadxs parecían estar al tanto de algunas de estas complejidades, el nivel de avance de sus iniciativas de *inclusión* laboral para modificar dicha situación resultaba heterogéneo. En este escenario, algunas compañías optaron por desarrollar estrategias generales para volver *inclusivos* los procesos de búsqueda de nuevxs trabajadorxs:

*Si no me equivoco creo que había sido una idea mía, de que a mí me había parecido fantástico que en las búsquedas el logo de IBM aparecía con la bandera LGTB. Y nosotros tenemos uno de los logos donde las líneas del costado son así /dibuja líneas en el aire/. Entonces yo digo “¿Por qué no hacemos eso con el logo?”. Y ahí surgió todo esto de hacer que el discurso de la búsqueda sea inclusivo, de hacer el párrafo [...] Cambiamos las búsquedas, o los discursos de las búsquedas laborales, para hacerlo inclusivo, y agregando el párrafo de que “[nombre de la empresa] es una empresa inclusiva y que...”. Bueno, todo el discurso que tiene que tener una búsqueda laboral para que la gente tampoco sienta que, no sé si la palabra es miedo, a postularse. O por lo menos que se sienta apoyada ya desde el momento de la postulación. Voy a cambiar lo que estoy diciendo. Que la persona se sienta apoyada ya desde el momento de la búsqueda. [...] Entonces, suceden dos cosas: por un lado, en el discurso de la búsqueda se hacen búsquedas inclusivas [...] y se nos pidió a varios de nosotros poner, tipo... Yo si vos me buscas en LinkedIn figuro como líder de *IyD* en Argentina, y así con varias personas, como para que la gente que busca [trabajo], o contactos [de LinkedIn], o lo que sea, sienta ya la contención desde el primer momento.*

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Algunas empresas manifestaron concebir el proceso de apertura a la población de trabajadorxs LGBTIQ+ como un camino unidireccional, lineal, donde ciertas instancias tales como el uso de lenguaje no sexista o inclusivo en las búsquedas, o los *CV* sin información en relación al género, se presentaban como los primeros estadios de un camino evolutivo ascendente. Sin embargo, otras compañías se encontraban afrontando instancias diferentes previas o por fuera de dicho esquema ideal. Esto no implicaba necesariamente un desconocimiento de la importancia o necesidad a corto o mediano plazo de modificaciones como las mencionadas.

Todavía no. O sea, sé que hay un montón de empresas en donde no se pone el género, no tienen foto, todavía [nombre de la empresa] no, no llegó a esa instancia, pero entiendo que vamos camino a eso, sobre todo por la bajada que está habiendo a nivel global y por lo fuerte que se está trabajando a nivel global sobre el tema, pero todavía no.

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

En relación a la solicitud de especificar el género en el *CV*, el teórico norteamericano Dean Spade (2015) advierte que las categorías incluidas y reproducidas por los sistemas administrativos no deben ser consideradas ahistóricas ni apolíticas. El autor sostiene que las personas estamos habituadas “a rellenar formularios con ciertas preguntas” y que “raras veces cuestionamos por qué motivo se nos pregunta por estas informaciones en particular y no por otras, salvo cuando nos cuesta decidir qué casilla marcar”. Así, “como ciertas clasificaciones son ya comunes y normales, damos por sentado que ciertos datos, como el sexo, son sencillamente información necesaria para administrar” (Spade, 2015, p. 146) a las personas en el marco de programas y gestiones institucionales.

En la búsqueda de trabajadorxs, la solicitud de consignación de “sexo” o “género” implicaba una recopilación de información según una clasificación determinada que no reflejaba un orden natural y preexistente de las cosas, sino una particular configuración del mundo en

categorías pautadas, jerarquizadas, estereotipadas y que tendían a ser consideradas como verdades fundamentales e incuestionables. Así, el *cissexismo* que operaba a través de la clasificación por género se volvía un vector principal de producción y reproducción de desigualdad de oportunidades para las personas travestis y trans*. Al desafiar la clasificación binaria registral y la perspectiva biologicista, sus identidades podían resultar “difíciles de clasificar” o ser “clasificadas erróneamente”, lo que recortaba sus experiencias y expectativas vitales (Spade, 2015, p. 148).

Contratá Trans y nosotros tenemos mucho trato. Ellos saben que pueden hacer búsquedas en la página de carriers de [nombre de la empresa]. Y nosotros sabemos que podemos entrar en la web. Los perfiles están anónimos así que no hay nada de personal information en juego porque solo te dice el perfil profesional de la persona.

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Tras esta fase inicial, se daba comienzo a la instancia de selección de *personal*. Allí no sólo se ponían en juego los distintos requisitos esperados para acceder al puesto de trabajo, sino que aparecía la entrevista como el primer momento de proximidad con estxs potenciales trabajadorxs. ¿Cómo se llevaba adelante esta etapa? ¿Qué transformaciones experimentaba a partir de la inserción de las personas de este colectivo? ¿Se formaban y capacitaban las travestis y personas trans* para resultar seleccionadas? ¿O se capacitaban lxs reclutadorxs en pos de modificar la forma en que realizaban la selección?

Dentro de las acciones internas lo que estuvimos trabajando también es el tema de reclutamiento [...] esto de cómo quieren que la persona se sienta, cómo [quiere que] sea llamado. Tuvimos un caso de un currículum de un sexo femenino /titubea/ pero cuando se presentó a la entrevista tenía una apariencia que no era la esperada ¿no? Entonces... empezar a trabajar en, bueno, “¿cómo querés que te llamemos?” Más allá del nombre del currículum, “¿dónde te querés cambiar, en qué vestuario?”

¿En el masculino o en el femenino?” Como que estamos aprendiendo, ¿no?

(Jorgelina, Learning and Development Manager en Accor. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo *summit* anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021).

La perspectiva *cisexista* se rige por la vigencia de un régimen de inteligibilidad cultural que determina que los géneros inteligibles —es decir, los que son entendidos como normales y sanos— son “aquellos que en algún sentido instituyen y mantienen relaciones de coherencia y continuidad entre sexo, género, práctica sexual y deseo” (Butler, 2001, p. 50). Es así como este enfoque tiende a pensar a las identidades de las personas trans* y travestis como falsas, ya que los géneros verdaderos serían aquellos que guardan coherencia con la genitalidad y que se correlacionan con un deseo sexual heteronormado (masculino-pene-desea vagina, femenino-vagina-desea pene), e incluso con la expresión de género. Esta matriz, presente también en la instancia de selección como parte constitutiva de los procesos de inserción laboral travesti trans*, requería entonces ser modificada.

Primero necesitamos generar en las empresas mecanismos de no discriminación, o discriminación positiva. Hay sesgos a la hora de hacer la selección, por eso es muy importante que se capacite a los selectores para poder tener una entrevista inclusiva. Que se desarrollen importantes políticas dentro de la empresa para respetar la identidad autopercebida.

(Maryanne. Ex vocera de Contratá Trans. Capacitación online gratuita organizada por Contratá Trans. Junio de 2021. Resaltado propio).

La irrupción de potenciales trabajadorxs travestis y trans* en el proceso de selección constituyó muchas veces para las empresas su primer contacto con personas de este colectivo. Esto implicó un ejercicio de suma atención y la capacitación previa de *personal* de sectores estratégicos (*RRHH*, *Talent Acquisition*, entre otros) con el objetivo de no incurrir en prácticas violentas y discriminatorias en esta aproximación inicial. Por otra parte, puso en descubierto las tensiones

emergentes entre las condiciones reales de vida del colectivo travesti y trans*, y la posibilidad de que las compañías pudieran flexibilizar hasta cierto punto sus requisitos mínimos. Cuanto menos se cruzaban estas variables, más rasos eran los puestos y más bajos los salarios a los que las personas travestis y trans* podían acceder.

*A ver... Mmm... Si bien siempre la política de contratación de RRHH...
Nosotros no... Ehh.... /hace un silencio breve antes de continuar/.
Nosotros no seleccionamos por género. O sea, no hay filtro en ese sentido.
Si se hace [algún tipo de filtro], se contrata a la persona más idónea de
este puesto.*

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Si bien esto ejemplifica tan solo uno de los tantos testimonios recogidos en el campo, el mismo evidencia cómo lógicas *cisexistas* instauradas y aún no cuestionadas en profundidad (tales como el criterio de selección de acuerdo a competencias e *idoneidad*) podían convivir con el interés de flexibilizar normas y revisar prácticas a la hora de elegir a qué personas contratar, de acuerdo a la intención de reservar puestos para las mismas.

En este sentido, fueron las organizaciones “intermediarias” quienes instruyeron y colaboraron en la *descisexualización* de prácticas corporativas de larga raigambre, en tanto desaprendizaje de nociones y prácticas *cisexistas* (Millet, 2018). Las citas que siguen nos ofrecen un ejemplo de ello en el caso de la selección de los *perfiles* “adecuados”, así como del contacto con los mismos.

Pregunta del público: ¿Qué barreras hay en las empresas a la hora de empezar a trabajar?

M: Se está derrumbando de a poco. Pero, esto de “yo salgo a buscar personas trans y no aparecen”. Se explica [desde Contratá Trans a la empresa] por qué una persona trans no va a una entrevista laboral. Hay muchas empresas que piensan que con un arcoiris pintado en la puerta es suficiente, y la verdad es que hay que hacer mucho trabajo por dentro, no

solo por las personas trans y su situación de vulnerabilidad, sino también que no se quieren presentar porque siempre les dicen que no. Hay que salir a buscar personas trans y reservar puestos de trabajo para personas trans.

(Maryanne. Ex vocera de Contratá Trans. Capacitación Contratá Trans tercera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, Estados y cooperación internacional”. Junio de 2021)

Lo que hice fue conectar Contratá trans con todas las empresas que forman parte de Pride Connection. Y con este programa de pasantías que yo estoy queriendo impulsar para el año que viene, va a ser Contratá trans quien consiga a las personas. Al mismo tiempo, el equipo da una serie de capacitaciones también a las empresas cuando se está haciendo este tipo de contratación.

(Matías, trabajador trans* participante de *IyD* en filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, noviembre de 2021)

Los *estudios trans* formularon la noción de *redistribución de la incomodidad* (Mabilia Garófalo et al., 2020) para señalar aquellos procesos en los cuales se deshacen o invierten ciertas instancias que dirigen en demasía incomodidad hacia las personas trans* y travestis, en resguardo y privilegio de las personas *cis*. En este sentido, los conversatorios y entrevistas realizadas dieron cuenta de ciertas inconveniencias. Una de ellas es la *malgenerización* en tanto sobreentendimiento de que las personas son *cis* por defecto, lo que hace que al encontrarnos con una persona travesti o trans* que se sale de la *cisnorma*, nuestra mirada se dirija a esas características que mostrarían la diferencia en tanto elementos desacreditadores que adquieren una repentina y exagerada visibilidad.

Pregunta del público: ¿Qué preguntas no se le debería hacer a una persona travesti trans?

M: Nombre de nacimiento, cuándo hiciste la transición, “sos linda, no pareces trans”, preguntas estéticas, “¿estas operada?”. Ese tipo de

preguntas donde estamos metiéndonos en la intimidad de la persona, incluso preguntas sexuales. Muchas han pasado por empresas que les han hecho preguntas así, en entrevistas incluso [...]. Lo que no le preguntarías a una persona cis, no se lo preguntes a una persona trans. (Maryanne. Ex vocera de Contratá Trans. Capacitación Contratá Trans tercera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, estado y cooperación internacional”. Junio de 2021)

De acuerdo a lo referido por nuestrxs entrevistadxs y a lo sostenido públicamente por gran parte de lxs “intermediarixs”, que una persona trans* o una travesti fuera contactada para una entrevista por alguien del colectivo, o de una consultora u organización con perspectiva de género y conocimiento de las diversidades, generaba un plus de certidumbre y confianza que en otro caso no se hacían presentes. Sostenemos que en el caso de entrevistas realizadas por lxs trabajadorxs de las empresas nos encontramos frente a un ejercicio de “redistribución de la incomodidad”, en tanto esta instancia fundamental del proceso de selección comprendía la necesidad para esxs entrevistadorxs y selectorxs de formarse y capacitarse.

*El momento de la entrevista laboral es re heavy. Hasta para una persona cis es heavy. Te ponés re nervioso, querés dar lo mejor de vos y aun así no sabés si te van a tomar. **La vestimenta cuenta un montón, las formas de expresarte. Un montón de códigos sociales que el colectivo trans esta lejísimos; lejísimos de poder entender cuál es la ropa que se usa para una entrevista laboral. Para las chicas es muy complejo después de tantos años tan lejos de los códigos sociales formales, entenderlos de nuevo. Entonces entender cómo vestirse, cómo hablar, cómo expresarse y cómo comunicar sus habilidades también es complicado. Y una persona que recibe a una mujer trans para una entrevista tiene que también tener ese expertise de saber leer otra cosa por fuera de lo que convencionalmente una persona de RRHH está acostumbrada a leer en una entrevista. Tiene que haber como otra lectura de lo que está pasando ahí.***

(Martina. Trabajadora y vocera de Contratá Trans, Capacitación Contratá

Trans primera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, Estados y cooperación internacional”. Agosto de 2020. Resaltado propio).

La necesidad de revisar y reformar el paso a paso del período de entrevistas y la instancia de selección en las empresas se reveló como ineludible. El objetivo estaba puesto en hacer foco en el accionar de las personas *cis* que ya formaban parte de las mismas y que se encargarían de motorizar instancias de *inclusión* laboral, en lugar de centrarse en aquellas travestis y personas trans* que procuraban insertarse laboralmente en las mismas.

También por ejemplo con Contratá Trans nos pasó que le propusimos hacer una capacitación para que la persona trans pueda aprender a completar un formulario e ir a una entrevista. Pero Contratá Trans nos dijo “No, nosotras ya hacemos eso, les proponemos a ustedes hacer lo inverso: que Talent Acquisition se capacite en cómo mirar perfiles de personas trans, en cómo seleccionar a ese personal”. Y ahí nosotros dijimos “ah claro, tienen razón, es al revés” [...]. Y después otro tema que tenemos con Contratá Trans es que la compañía no llama a la persona para la entrevista, sino que ellas las llaman, son las intermediarias. Porque la persona trans no está acostumbrada a ir a la entrevista porque la discriminan, o sea, ni va. Entonces también estamos aprendiendo de eso porque nosotros no estábamos acostumbrados a que sea así, nosotros siempre llamamos nosotros para la entrevista, pero si hacemos eso no van a venir.

(Alejandra. Integrante del área de RRHH y de IyD en una empresa nacional con alcance regional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

Esto no solo evidencia un desafío a las formas de hacer características del proceso de incorporación de trabajadorxs concebido en su integralidad, sino que también revela la demanda por la prevalencia de las lógicas propias del universo de organización y activismo travesti y trans* por sobre las arraigadas formas empresariales *cissexistas*, impulsando así el cuestionamiento y la *descisexualización* de las prácticas comunes del ámbito corporativo como parte de un proceso

mayor de *redistribución de la incomodidad*. Pero ¿qué otros procesos *descisexualizantes* se pusieron en práctica en el marco de la instancia de selección?

[Cuenta que le dijeron] “el día que suceda [la contratación de una persona trans], no la vas a entrevistar vos pero le vas a dar la bienvenida, le vas a contar de la empresa, tipo, vas a ser el primer...” no es la palabra filtro pero como “que esa persona ya reciba tu apoyo”, o de quien sea que lo tenga que recibir. [...] ellos le habían puesto una palabra, creo que era host, o algo, algo más cheto. Pero la realidad es que... Embajador ¡ahí está! Eh, embajador. Pero como una forma de generar apoyo y soporte organizacional a esto, ¿no?

(Joaquín. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021).

Parte de los nuevos dispositivos emergentes del intercambio entre trabajadorxs de empresas y organismos “intermediarios”, lo constituyeron nuevos roles específicamente orientados a la recepción de trabajadorxs travestis y trans*. Es así como algunas compañías establecieron estrategias tales como la creación de *embajadas* con miembros de *IyD* que debían colaborar con *RRHH* y acompañar a la persona ingresante durante el proceso de entrevistas y/o al momento del ingreso a la compañía.

Asimismo, como anticipamos, para lograr concretar contrataciones fue necesario que la compañía incurriera en ciertas flexibilizaciones respecto de los requisitos para acceder a los puestos que ofrecía (máximo nivel educativo alcanzado, dominio de idiomas extranjeros, experiencia laboral previa, etc.), ya que gracias a las instancias de capacitación lxs trabajadorxs se encontraban ahora en conocimiento de las condiciones de vida específicas que atravesaban a gran parte de esta población, y por tanto, de sus barreras de ingreso al trabajo formal:

O sea, en el mundo estándar de [nombre de la empresa] sí tenés diez millones de limitaciones, pero así como en People with Disabilities se adapta el examen de ingreso porque... Vos para entender el potencial de una persona que tiene otro tipo de capacidades no podés usar un examen

estándar porque no va a funcionar. No exactamente es el caso de una persona trans, porque no se considera que tenga otras capacidades para nada. Eh... quizá la traba más fuerte podría llegar a ser el idioma pero hay roles que no requieren idioma con lo cual podría considerarse para eso. Pero también sé que Contratá Trans tiene perfiles con inglés. Entonces cuando llegue el momento se verá dónde se flexibiliza, pero hay claramente una necesidad de flexibilización para que esto sea un ganar-ganar para todos, ¿no?

(Melina. Responsable de *IyD* en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021)

Esto abre interrogantes en relación a cuáles eran los requisitos mínimos hasta los que una empresa podía ceder y qué tipo de puestos eran los que quedaban disponibles para estxs sujetxs. Asimismo, en la evaluación de cuán calificados resultaban los perfiles de aspirantes “los presupuestos sexuados de las empresas en el reclutamiento y selección de trabajadores” restringían sus trayectorias “arrastrando profundas desigualdades” (Longo, 2009, p. 121). El género, el nivel educativo y el capital simbólico en general se mostraban permeando la definición misma de los trabajos y su condición de adecuados o no para diferentes sectores y colectivos sociales.

En lo concreto de los procesos de inserción laboral de travestis y personas trans*, las condiciones mínimas requeridas parecieron poder tensarse hasta aquellas solicitadas para ingresar a los puestos más rasos de la compañía y, por tanto, los de menor salario. Pero, ¿qué implicancias podía tener para una persona de este colectivo acceder al empleo formal solo a través de los puestos de menor remuneración y reconocimiento? ¿Resultaba una opción tentadora y viable económicamente para personas que en su mayoría se encontraban atravesadas por condiciones de vulnerabilidad estructural? ¿Qué ocurría si las travestis y trans* obtenían mayores ingresos del comercio sexual y/o actividades no formales? ¿Qué efectos podía acarrear todo esto sobre su permanencia y desarrollo laboral?

Nos compartieron [desde Contratá Trans] la base de perfiles que estuvimos analizando, pero las personas trans tienen tantas dificultades que muchas ni siquiera terminaron el secundario entonces nos cuesta

mucho que completen los perfiles [de puestos disponibles en la empresa]. De todos esos perfiles que vimos solo el 16% podía llegar a aplicar a [nombre de la empresa]. Te digo a aplicar, a tener una entrevista /énfasis/. Nosotros necesitamos secundario para el centro de distribución [puesto laboral más raso].

(Alejandra. Integrante del área de RRHH y de IyD en una empresa nacional con alcance regional. Entrevista, septiembre de 2021)

A pesar de la revisión de instancias como las que hemos visto, testimonios como el precedente ponen de manifiesto el arraigo de barreras asociadas a la clase y la (falta de) formación profesional, lo que acotaba las posibilidades para el colectivo de potenciales trabajadorxs que eran, a la vez, impulsados mediante la presión del *cispassing* a situarse a uno de los lados del sistema binario.

Esto último nos permite introducir el papel que jugaron en los procesos de inserción laboral los mecanismos de registro de lxs trabajadorxs. La categorización de las personas constituye un método básico de control (Millet, 2021) por parte de los Estados y las instituciones. Por tanto, la operación de categorizar a los grupos sociales no es inocente ni neutra, ya que representa una toma de posición fundada en un interés político (Lischetti, 1997) e implica no solo el hecho de reunir y agrupar, sino también de diferenciar. Por ello en el análisis de cualquier sistema de registro, orden y gestión, es menester observar quién categoriza, a partir de qué atributos y a quiénes.

Lo primero que tenés que tener en cuenta son los formularios que va a tener que llenar esa persona antes de la entrevista. Asegurate de que el género sea inclusivo y que, aparte de femenino y masculino al menos haya una tercera opción. Además, tené en cuenta que no todas las personas trans tienen hecho el cambio registral. Esto significa que en su documento puede figurar un género que no corresponde al que la persona se autopercebe, o un nombre distinto al que la persona usa.

(Maryanne. Ex vocera de Contratá Trans, Capacitación Contratá Trans primera edición “Hacia un mundo más inclusivo. Empresas, estado y cooperación internacional”. Agosto de 2020)

En las empresas, lxs trabajadorxs son clasificadxs no solo en base a sus roles y tareas, sino también en función de su condición de clase, identidad y expresión de género, entre otras. Las características que se tengan en consideración a los fines de este ordenamiento y cómo las mismas sean delineadas, definidas y aplicadas, dará por resultado la creación de lo que Spade llamó “vectores de vulnerabilidad y seguridad” (2015, p. 143), que se aplicarán diferencialmente a distintas categorías de sujetxs. A partir de ello, las personas que queden en situación de vulnerabilidad se verán obligadas a hacer frente a esas categorizaciones a las que las llevarán, obligadamente, los procesos administrativos. Esta mirada desafía aquellos presupuestos que ven a estos aspectos como meramente técnicos y nos obliga a preguntarnos: ¿qué acontecía con el registro de nuevxs trabajadorxs en los espacios laborales? ¿Bajo qué criterios se registraba a lxs *trabajadorxs (in)esperadxs*? ¿Cómo se gestionaba administrativamente el género? ¿Cómo se procedía cuando las transiciones se llevaban a cabo una vez que la persona ya formaba parte de la empresa?

Los ordenamientos administrativos laborales conllevaban un escrutinio cisheteronormativo que pesaba sobre todxs lxs individuxs que formaban parte de la empresa, con particulares consecuencias sobre lxs trabajadorxs trans* y travestis que irrumpían en la cotidianeidad laboral y que, de acuerdo a un “binarismo de género rígido y estanco” (Spade, 2015, p. 29), eran pensados como “especiales” o “diferentes”.

*Y también tenemos personas que ya pidieron el cambio de registro en los sistemas de [nombre de la empresa], pero **ahí está la dificultad del sistema de cambiar los datos de una persona y su nombre si no tiene hecho el cambio en el DNI.** Y si vos te fijás las compañías tipo IBM, SAP y demás compañías de sistemas todavía no hicieron nada con eso, es como que van corriendo atrás. Hoy en día en la plataforma de [nombre de la empresa] no es fácil que una persona cambie el nombre. Y hay un montón de gente trabajando para eso.*

(Alejandra. Integrante del área de RRHH y de IyD en una empresa nacional con alcance regional. Entrevista, septiembre de 2021. Resaltado propio).

Las empresas debieron buscar la manera de hacer frente a potenciales y concretas solicitudes de cambio registral en los sistemas operativos, en las plataformas utilizadas, los correos electrónicos y las firmas, tanto en el caso de personas que transicionaban una vez que ya eran parte de la planta laboral, como en el de nuevxs trabajadorxs que aún no tenían realizado el cambio registral. Así, mientras algunas corporaciones ya se encontraban realizando averiguaciones y transformaciones concretas en este aspecto en asociación con compañías proveedoras de servicios de sistemas, otras se topaban con algunos obstáculos.

El artículo n° 12 de la Ley 26.743 de Identidad de Género sancionada en 2012, establece condiciones de trato digno para personas travestis y trans*. Sostiene que en todas las instituciones dentro del territorio nacional “deberá respetarse la identidad de género adoptada por las personas [...] que utilicen un nombre de pila distinto al consignado en su documento nacional de identidad” y que tan solo con pedirlo, el mismo “deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados”. Asimismo se agrega que “cuando la naturaleza de la gestión haga necesario registrar los datos obrantes en el documento nacional de identidad, se utilizará un sistema que combine las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y se agregará el nombre de pila elegido por razones de identidad de género a solicitud del interesado/a”⁴⁸.

El contraste entre el funcionamiento usual de los sistemas de registro y administración y lo consignado legalmente al respecto en Argentina hace más de una década, evidenciaba el sesgo *cisexista* con el que se construyeron las categorías, los formularios administrativos y los sistemas de gestión. Si estos sistemas comenzaban a nombrar *lo cis*, a la par del nombramiento de *lo trans**, podían hacer lugar a una nueva práctica de “redistribución de la incomodidad”.

Cabe, asimismo, preguntarnos qué implicaba para una persona travesti o trans* tener que esperar para que su identidad autopercebida se viera reflejada en los sistemas. Braz (2019), al analizar distintas narrativas de varones trans* acerca de su acceso al acompañamiento médico especializado y de la búsqueda de rectificación de registros civiles en Argentina, reflexiona acerca de la categoría analítica de la *espera* como un concepto clave para pensar las experiencias trans*. El autor retoma a Ayuero (2012), quien considera a la *espera* como una forma de relación de poder, ya que reproduce de manera cotidiana ciertas estructuras de dominación: la *espera* como muestra

⁴⁸ Ley 26.743 de 2012. Por la cual se establece el derecho a la identidad de género de las personas. 23 de mayo de 2012. B.O. N° 32.404.

de la desigualdad que se encarna. No obstante, siguiendo a Pecheny (2017), recupera la agencia de esta *espera* al comprenderla en clave de resistencia. Así, la *espera* por la modificación registral era comprendida en estos entornos como un efecto tangible más del *cissexismo* imperante en las empresas, a la vez que se erigía como potente forma política de demanda y de lucha.

Nosotros venimos trabajando en [...] un curso específico que busca que no solo RRHH comprenda la situación, sino que acompañe en la situación de armar el legajo, los procesos de entrevistas, etc. Esto es muy importante sabiendo que para muchas personas trans es su primer trabajo. Las realidades y las problemáticas de los empleos generan expulsión. Esta traba que les está hablando tuvo su primer empleo a los 30 años. [...] Esto no debe quedar acá, igual. Tenemos que garantizar la permanencia. Hay que trabajar hacia dentro de los ámbitos laborales para que no se genere la expulsión, hay que hablar de la discriminación, el acoso y la violencia laboral. Y no solo hablarlo sino tener mecanismos para trabajarlos. Se hizo una guía para dar pasos importantes en torno a la permanencia. Detectar cuáles son las prácticas que generan obstáculos y transformar nuestras estructuras. Las travestis vienen a transformarlo todo, interpelan lo cis, la normativa, el sistema.

(Pía Ceballos. Coordinadora de promoción de empleo para las personas travestis transexuales y transgéneros del MMGyD, período 2020-2022. Evento “Avances y desafíos para el sector empleador en la implementación del cupo laboral travesti-trans”, junio de 2021).

Las personas trans* y travestis solían resultar “incomprensibles para los sistemas administrativos” (Spade, 2015, p. 27) *cisxistas*, en tanto los mismos habían sido construidos en torno al binarismo de género encarnado en el binomio varón-mujer. Al forzar la lectura de género que se hacía de las personas, estos sistemas ejercían violencia sobre ellas y generaban desigualdad de acceso a oportunidades. Estas instancias administrativas resultaban “en consecuencia capaces de ejercer una violencia simbólica de gran magnitud al clasificar erróneamente la identidad en formularios y documentos institucionales” (Millet, 2020, p. 2). ¿Podían entonces estos obstáculos

considerarse de índole netamente “técnica”?

Es más, ahora con todas las nuevas regulaciones que tenemos respecto a las identidades no binarias, lo primero... desde el momento en que se comunicó, lo primero que hicimos fue darnos vuelta y decirle a Recursos Humanos “Ok. ¿Y cómo hacemos? ¿Qué hacemos con esto? ¿Qué es lo que tenemos que hacer desde los sistemas?” Con toda la euforia que, ¿viste?, uno tiene de “hay que hacerlo ahora porque si no después es tarde”. Ya mañana ya es tarde. Y quiero que cualquier persona que quiera formar parte de [nombre de la empresa] no tenga que tener una traba el día de mañana que diga, “bueno, che, yo quiero pasar a ser una persona no binaria”. Bueno, no quiero que el sistema no te deje registrarte como una persona no binaria, no quiero que cuando cargues tus datos no lo puedas hacer o que no haya ningún tipo de comunicación con la obra social. Eso es algo que hay que ir trabajando.

(Jonás. Analista de Negocios de Bayer. "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo summit anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021)

Que las identidades trans* y travestis no fueran contempladas por los registros administrativos de las empresas develaba, aún, un desconocimiento de estas experiencias de vida al interior de los ámbitos laborales, y una perpetuación de situaciones de discriminación institucional y administrativa a la que históricamente se veían sometidas. De acuerdo a Spade (2015), si los documentos de identificación al interior del ámbito laboral poseían datos incorrectos en relación a los marcadores de género, la identificación misma de una persona travesti o trans* al momento de la contratación podía resultar equívoca, exponiendo de esa forma a la persona a discriminación. Asimismo, aquellas personas para quienes no coincidían los documentos de identificación con su aspecto físico también quedaban expuestas a la vulnerabilidad en las interacciones con instituciones como las laborales.

No obstante, en los procesos de inserción laboral travesti trans* de las grandes empresas de AMBA también pudo observarse la intención y la acción de parte de trabajadorxs e

“intermediarixs” para transformar estas prácticas y procedimientos administrativos, en pos de *decisexualizarlos*. Es así como este desafío al sistema *cisexista* procuraba la identificación de esas instancias discriminatorias, y su paulatina pero radical transformación.

Espacios sexuados en disputa

Si nos centramos en los espacios físicos concretos, resulta ineludible, en tanto esta tesis analiza las transformaciones en clave *descisexualizante* en los entornos laborales, hacer referencia a los ambientes más generizados: los baños y los vestuarios. Si bien estos últimos no son espacios presentes en todas las empresas relevadas ni que hayan sido mencionados en la instancia de entrevistas, sí se hizo referencia a los mismos en algunos conversatorios de los que también se nutrió nuestro trabajo de campo.

*Me recibí de muy joven como enfermera y empecé a trabajar inmediatamente apenas salí de la secundaria. Y empecé a hacer mis cambios y mi transición en el año '92, '93 en una empresa que estaba dirigida por ex militares, así que fue un camino arduo, difícil. Pero acá estoy, una sobreviviente más de aquella época donde solo teníamos la ley de antidiscriminación para defendernos. Así fui transitando los diez primeros años de trabajo con miedo de llegar a mi puesto y que no me fichen para ingresar a trabajar, no tenía lugar donde cambiarme, dejaba mi ropa escondida, no tenía vestuario... Una cosa muy difícil de llevar en ese momento. **Tardaron 15 años en darme un espacio propio donde yo poder dejar mis cosas y sentirme cómoda.***

(Mariana, Enfermera profesional. Evento “Ley de Cupo Laboral Travesti Trans: Avances y desafíos para el sector Sindical/Gremial”, junio de 2021. Resaltado propio).

En relación a los baños, espacios generizados por excelencia en las instituciones, cabe preguntarnos: ¿a qué baño se esperaba que asistiera la persona travesti o trans* que se incorporaba

a la empresa, y por parte de quiénes? ¿Se requería que todos los baños fueran en adelante *sin género*? ¿O se pensaba continuar con baños generizados a los que pudieran asistir travestis, mujeres trans* y cis por un lado, y varones trans* y cis por otro?

*En mi caso fue muy amigable y de aprender entre todos. Lo llevamos bien en la misma oficina. A veces se confundían el nombre, pero yo les decía “siempre que sea con respeto, está todo bien” [...] **Lo que más padecí en el laburo, más allá del trato, fue el tema del cambio de baño, encontrarse en el baño con las chicas y después con los hombres. Pero fue una cuestión de proceso de cada uno.***

(Julián. Casa de varones trans Córdoba. Trabajador de Traditum SA. Evento “Avances y desafíos para el sector empleador en la implementación del cupo laboral travesti trans”, junio de 2021. Resaltado propio).

Al tratarse de un *locus* del espacio laboral donde la segregación por género es explícita y mandatoria, los baños se constituyeron para estas empresas en un elemento de innegable intervención. Para ello se precisaba de la decisión y el compromiso de las autoridades competentes, así como de recursos materiales y económicos. Cada compañía pareció ensayar distintas estrategias dentro de un abanico de posibilidades y, como veremos en los dos fragmentos de entrevista que siguen, mientras algunas ya habían avanzado en estas iniciativas, otras se encontraban aún en instancias de discusión y acuerdo al respecto.

*Hoy [nombre de una división de la empresa] nos mudamos. **Y si bien no nos dejan hacer las acciones para poder hacer algo más copado en el baño, dos baños, los cuales van a ser indicados como inclusivos... estamos viendo la señalética para que sean inclusivos [...] es pegar un cartel, nada de otro mundo pero es también darle la seguridad a la persona ya sea trans o ya sea no binarie, de que vaya con tranquilidad al baño.***

(Joaquín. Responsable de IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, agosto de 2021. Resaltado propio).

De hecho hay algunos lineamientos globales como por ejemplo el baño sin género, que es algo que me encantaría que nos den un poquito más de bola y hacerlo. Lo que pasa es que hay un baño [que en la empresa querían asignar a personas trans o travestis] que tiene el símbolo de personas con discapacidad. Ese no. ¡No! ¡No puede ser el mismo baño! Como el de las mujeres y el bebé. O sea, no. No podemos seguir reproduciendo algunas cosas. Entonces bueno, hay que ver, porque no hay tantos baños tampoco. Entonces, o se saca el de discapacidad y se deja el de sin género... /lo dice en tono irónico, se ríe/. O sea, no es tan fácil. Esa sería [la de tener un baño sin género o inclusivo] una de las ideas, por ejemplo, como para empezar con algo.*

(Amalia. Ex-líder de *IyD* en la filial porteña de una empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

Las intervenciones en los baños no solo implicaban desafíos a nivel material o edilicio, sino también a nivel simbólico. Las innovaciones que se hicieran debían contemplar la distribución misma del espacio físico, por una parte, y el conjunto de sensaciones y experiencias que de estos se desprendían en el conjunto de lxs trabajadorxs, por otro.

Bueno y también estamos implementando baños all gender, que es todo un tema. [...] Desde lo material y desde las personas, porque empezás a ir a un baño donde te encontrás con varones y mujeres, y pasa a ser como si fuera un baño de una casa. Tampoco podemos poner mingitorios a la vista, entonces son cuestiones que requieren de mucho aprendizaje y que llevan tiempo.

(Alejandra. Integrante del área de *RRHH* y de *IyD* en una empresa nacional con alcance regional. Entrevista, septiembre de 2021. Resultado propio).

En reiteradas ocasiones, la discusión en torno a los baños se vio acompañada de una gran resistencia y desconfianza general. Esta adaptación ponía en juego algo profundo: producía el trastocamiento de múltiples sentidos de las personas que transitaban esos espacios, incluido

aquello que percibían como su intimidad, ya que la presencia de esos *sujetxs inesperadx*s necesariamente desestabilizaba el sistema binario sexo-genérico. Esta situación abría muchas dudas al interior de la compañía sobre cuáles eran las mejores formas de zanjar la problemática.

Miren, ejemplo, con personas trans, discusión de los baños: Que “si baño”, que “sí”, que “no”, que “neutro”, lo que sea... Y discusiones, y discusiones y, ¿viste?, ¿qué sé yo? No sé qué imaginan... O sea, que va a ir al baño, ¿viste? Y, no sé, se van a escandalizar, se van a... no sé /se ríe mientras lo dice/ qué va a pasar en el baño. Y al fin y al cabo cuando lo ponés en práctica, ni saben, o sea, ni se dan cuenta [quién asiste al baño], ¿viste? Es más para la persona en sí que, por ahí, que está transicionando o lo que sea, que para el resto. Pasa mucho esto. Hasta que no te ponés en contacto con la realidad del otro, es como mucho prejuicio. Que es lógico, todos lo tenemos, y mucho sesgo. [El desafío] es cómo laburar eso. (David. Director de RRHH e IyD en filial porteña de empresa multinacional. Entrevista, septiembre de 2021).

El fragmento de entrevista precedente permite advertir cómo, de acuerdo a lo relatado por trabajadorxs de la empresa, las personas *cis* se situaban en el centro de la experiencia en torno a la discusión sobre la desgenerización de los baños, en ocasiones molestándose u ofendiéndose de antemano frente a la posibilidad de la presencia de alguien *trans** o travesti en el baño. Sostenemos entonces que no solo resultaba una práctica *descisexualizante* la ruptura del binomio de género en relación a los baños en sí misma, sino también el ejercicio de quitar del foco la experiencia *cis* en relación a este específico proceso, practicando la despersonalización y *descisexualización* en torno de estas experiencias ideadas con el objetivo de generar espacios no excluyentes. La manifestación de estas incomodidades representaba, precisamente, el curso de un proceso de *redistribución de la incomodidad*.

Porque... los trabajos en general para quienes venimos del empleo no formal o de empresas muy pequeñas, generalmente se encuentra esto. Siempre esta resistencia de cosas muy puntuales. No sé, yo perdí mi

*primer trabajo por cortarme el pelo. O sea... O, en el trabajo siguiente, hicieron un... Éramos 10 personas en una oficina, e hicieron una segmentación de baños. Y es como... “me estás queriendo encasillar dentro de algo...” Y uno... **Eso genera ¿no? como un malestar. Constantemente cada paso que vos querés dar para sentirte pleno, estas encontrando la resistencia que te ponen desde otro lado.***

(Jonás. Analista de Negocios de Bayer. Evento "Empleabilidad trans y nuevas tendencias en materia de diversidad", segundo summit anual de Pride Connection Argentina. Agosto de 2021. Resultado propio).

Las relaciones sociales, particularmente las laborales, inscriben simbólicamente y socialmente a las personas en espacios sexuados (Longo, 2009). La separación del conjunto de lxs trabajadores en “varones” y “mujeres” ejerce una influencia sobre las trayectorias laborales, que se particulariza si atendemos a los procesos de inserción laboral de personas travestis y trans*. Allí se conjuga un universo de significaciones, con un conjunto de prácticas y espacios que establecen fronteras, que determinan en última instancia la relación subjetiva con la actividad laboral, y la trama de relaciones que la enmarca.

Tanto la gestión administrativa como la gestión del espacio en el ámbito laboral, surgen de construcciones de matriz histórica, política, jurídica y social, por lo que la necesidad de bregar por su apertura y “desandar una lógica estática que cierra la puerta a la irrupción de otras subjetividades posibles” (Mabilia Garófalo et al., 2020, p. 8) resulta apremiante. En este apartado pudimos ver cómo los espacios también pudieron ser repensados e incipientemente modificados. Por una parte, lxs trabajadorxs que impulsaron estas transformaciones encauzaron discusiones y transformaciones concretas en clave *descisexualizante*, no sin conflictos que recomponer y riesgos con los que lidiar. Por otro lado, lxs mismxs trabajadorxs travestis y trans* evidenciaron la revolución que aconteció en los entornos donde irrumpieron, lo que llevó a trabajar con el objetivo de disolver resistencias y mitigar tensiones.

Del cis-tema laboral a la implementación de dispositivos de inserción

Si todos los planos de la vida social (incluido el laboral) se ven influidos por el *cissexismo*, la *descisexualización* presenta un profundo potencial en tanto herramienta teórica-metodológica y práctica que busca orientar la lupa no ya sobre las personas travestis y trans*, sino sobre aquellas concepciones y prácticas *cisxistas* circulantes en el proceso social a investigar. Paradójicamente, esto no se opone a la decisión política de recuperar la voz de las personas trans* y travestis que buscan obtener fuentes de trabajo formal, sino que la acompaña y ahonda.

Nuestra práctica etnográfica nos llevó a analizar los procesos de inserción laboral desde una perspectiva atenta a una potencial *descisexualización*. Las instancias de *sensibilización* y capacitación fueron centrales y resultaron estar moldeadas por narrativas estratégicas del colectivo travesti trans* que, a través de intervenciones políticas desde su propia historia colectiva, impulsaron procesos de demanda históricos. Esta reapropiación política les permitió ensalzar lo que Lohana llamaba el “valor crítico de la diferencia”, pensándolo “no como un rasgo distintivo para clasificar y separar, sino como la mecha capaz de hacer volar en pedazos las certezas de aquella apacible y perezosa perspectiva binaria del esencialismo biologicista” (Fernández, 2020, p. 75).

No obstante, la revisión de los procesos de búsqueda, selección, contratación y registro de trabajadorxs por parte de las empresas, si bien implicó flexibilizaciones y mejoras en la construcción de los perfiles “adecuados”/*esperados* para insertarse en el ámbito corporativo, también se vio atravesada por una expectativa latente de *cispassing*. De igual forma, las barreras en términos de clase, capital cultural y expresión de género muchas veces se antepusieron, situando a lxs nuevxs trabajadorxs en puestos rasos y limitando sus ingresos económicos y sus posibilidades de ascenso y promoción. Si bien lxs trabajadorxs de las empresas pudieron conocer las difíciles condiciones de vida del colectivo travesti trans*, a la hora de las contrataciones parecieron preferir aquellas personas que se ajustaban más a un *perfil profesional* conocido. Así, se fijaron en su nivel educativo y en la expresión y performance de género, que debió preferentemente posicionarse a alguno de los lados del sistema binario, dejando en ocasiones poco margen para ambigüedades.

De este modo, si bien nos encontramos con potenciales y efectivos procesos de *redistribución de la incomodidad* que disipaban la sobrecarga de malestar, fastidio y disgusto que prácticas y sentidos *cisxistas* hacían recaer con exclusividad sobre personas travestis y trans*, hallamos a la vez múltiples barreras que operaban en su menoscabo.

Por su parte, la transformación de espacios comunes generizados como los baños ofició de

punta de iceberg en tanto dimensión material más significativa de todo el proceso. Sin embargo, que su tratamiento en esta tesis se haya reservado para el final del presente capítulo no hace más que reflejar su carácter rudimentario e incipiente, motivado ello generalmente por escasez de recursos y falta de decisión o guía por parte de jefaturas y autoridades.

Si bien el conjunto de dispositivos y reformas mencionado dio inicio a un novedoso y disruptivo proceso de *descisexualización* de las prácticas y los espacios empresariales, el mismo respondió a experiencias heterogéneas que se encontraban en diferente grado de desarrollo. En suma, los fenómenos e instancias consideradas en este capítulo presentaron puntos de reflexión y reformulación dispares por parte de lxs trabajadorxs de las empresas, cuyo compromiso, no obstante, otorgó a los procesos de inserción laboral travesti trans* un tenor disruptivo que sienta un sustancial precedente a nivel nacional y regional.

CONCLUSIONES: Entre los márgenes y más allá del *pinkwashing*

En esta tesis nos propusimos analizar cómo se articularon los procesos de inserción laboral travesti trans* en las grandes empresas de AMBA, desde una perspectiva antropológica que recuperó tanto las experiencias cotidianas de lxs actorxs involucradxs como el análisis de los procesos históricos vinculados. Nuestra hipótesis sostuvo que estas iniciativas empresariales, más allá de encontrarse circunscritas al ámbito corporativo y sus lógicas económicas, implicaron un efectivo corrimiento de la frontera de posibilidades para personas travestis y trans*. A lo largo de los capítulos —aunque en distinta medida y con estrategias heterogéneas— pudimos ver el accionar activista de trabajadorxs e “intermediarixs” en pos de mejorar el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de este colectivo, y con ello, sus condiciones materiales de vida.

Estos hallazgos nos llevan a tensionar aquellos posicionamientos activistas y académicos que consideran a estas iniciativas o a políticas corporativas afines como un mero *pinkwashing*. Si bien esta categoría académica ha sido y es de mucha utilidad para reflexionar críticamente sobre determinadas políticas y acciones estatales contemporáneas, consideramos que se ha caracterizado mayormente por una reproducción lineal y libre de problematizaciones respecto a la acepción activista. En esta última, *pinkwashing* es usado para definir a todas las estrategias de empresas, Estados y partidos políticos que se apropian de una visión neoliberalizada de la diversidad sexual, obteniendo beneficios a través de ella sin realmente garantizar los derechos sexuales de esos colectivos y de la población en general (Puntigliano Casulo, 2020).

Pero, ¿qué ocurre cuando reflexionamos sobre dicho término desde las lentes antropológicas y por tanto, desde las experiencias, prácticas y sentidos cotidianos de lxs sujetxs? Para gran parte del activismo de diversidad sexual, e incluso entre algunxs pares de la academia, las iniciativas de inserción laboral travesti trans* en las corporaciones representan un claro ejemplo de *pinkwashing*. No obstante, aunque en una primera instancia esa perspectiva nos haya resultado tentadora, procuramos correr de preguntas de respuesta cerrada y dicotómica que nos alejaron de la indagación de los modos de vida concretos de las personas. Adoptar ese posicionamiento, no solo hubiese implicado asumir una carga valorativa previa, sino que también nos hubiese impedido atender a la complejidad constitutiva de estos procesos sociales.

En el primer capítulo, señalamos que si bien la labor de lxs trabajadorxs corporativxs que motorizaron estas contrataciones de travestis y personas trans* se encuentra basada en una

plataforma empresarial global como *IyD*, la misma puede ser leída en clave activista y en vinculación con los movimientos políticos y demandas locales. Tomar en consideración las motivaciones y sentidos que dieron a su trabajo, la dedicación de horas extras no remuneradas y las modalidades de articulación con actorxs más amplios, tales como redes externas, ONGs y hasta organismos estatales, nos permitió tensionar la perspectiva que se desprende de su asociación irrestricta a la categoría de *pinkwashing*, desde la cual estas políticas solo significarían una búsqueda de maximización de ganancias por parte de las compañías.

En el segundo y tercer capítulo registramos un accionar mancomunado entre trabajadorxs e “intermediarixs” para la creación de dispositivos específicamente orientados a transformar sentidos, prácticas y estructuras espaciales arraigadas en los ámbitos corporativos. Allí las condiciones de vida de personas travestis y trans* aparecieron como una problemática social que sensibilizó y dinamizó iniciativas al interior de los espacios de trabajo. Esto fue promovido mayormente por “intermediarixs” tales como Contratá Trans, quienes utilizaron diversas estrategias que pueden inscribirse en una larga tradición política del colectivo.

Asimismo, a lo largo de nuestra tesis se fue explicitando el profundo interés que lxs trabajadorxs dijeron y demostraron poseer en relación a que su trabajo derivara en mejoras laborales, y con ello en mejoras generales y genuinas de vida para travestis y personas trans*. De hecho, distanciaron sus motivaciones y su accionar del de colegas y jefexs que solo buscaban “estar para la foto” o “mostrar los números”, ya sea para su propio crecimiento profesional o para contribuir con una imagen en clave *progresista* de la empresa; lo que tradicionalmente se conoce como *pinkwashing*.

No obstante, concebimos que el mayor nivel de tensión con esta categoría activista y académica, lo representa lo que lxs propixs trabajadorxs travestis y trans* tienen para decir en relación a lo que implica y significa insertarse en un trabajo registrado en grandes empresas transnacionales que, como vimos en el tercer capítulo, modifican sus sentidos, prácticas y estructuras para recibir a estxs sujetxs de la manera más “adecuada” y respetuosa posible. Para muchxs de ellxs, el acceso a uno de estos empleos representó la posibilidad de una enorme transformación en sus condiciones de vida, ya que amplió rotundamente su horizonte de posibilidades.

En síntesis, la inserción laboral de personas travestis y trans* en las grandes empresas transnacionales de AMBA desafía la categoría activista y académica de *pinkwashing*. Al indagar

en las experiencias y sentidos de lxs propixs actorxs que compusieron dicha trama social y política, pudimos registrar una complejidad que desborda la definición del término. No obstante, las lentes antropológicas también nos permitieron registrar que las formas y los lugares en que estos procesos se desarrollaron, necesariamente implican contradicciones, tensiones y riesgos que, desde luego, no deben ser desatendidos. A continuación, nos detendremos en tres elementos que se constituyeron como problemáticos en estos nuevos escenarios corporativos.

En primer lugar, el trabajo de campo llevado a cabo para esta tesis nos permitió identificar que las iniciativas de contratación laboral travesti trans* constituyeron, aunque de manera desigual y heterogénea, procesos de *descisexualización* de las prácticas, los sentidos y los espacios corporativos. No obstante, es importante señalar que estos nuevos contextos pueden contribuir a la reconfiguración de vulnerabilidades diferenciales entre estas identidades. En el segundo capítulo, desarrollamos que las representaciones sobre personas travestis y trans* y su inserción laboral se vieron nutridas por dos universos de significaciones. Por un lado, se lxs incluyó bajo la categoría corporativa de *diversidad*, signada por la despolitización y deshistorización de las diferencias y las desigualdades de estxs colectivos. Y, por otro, basado en una estrategia histórica del activismo de estos grupos, se posicionó a travestis y personas trans* como una población sufriente y necesitada de ayuda, aunque no carente de *talento* para desenvolverse como trabajadorxs empresariales.

Pendulando entre ambos sentidos registramos la producción de un modelo de “trabajadorx trans* ideal” que, tal como pudimos ver en el tercer capítulo, se ajustara a ciertas condiciones requeridas para el reclutamiento de perfiles corporativxs, regidas mayormente por un criterio de *idoneidad*. Se esperaba, principalmente, incorporar unx trabajadorx trans* con cierto nivel educativo y experiencia laboral previa, lo que reducía enormemente las posibilidades de contratación si consideramos que gran parte de este colectivo no cuenta con estudios secundarios o universitarios ni con antecedentes laborales en el circuito formal. Si bien esto fue reconocido y disputado por gran parte de lxs trabajadorxs así como advertido y combatido por lxs “intermediarixs”, no dejó por ello de actuar como una limitación inherente a estos procesos.

Por otro lado, lxs “trabajadorxs trans* ideales” también fueron pensados desde otras dimensiones implícitas, aunque no menos importantes. Los modos-de-ser y modos-de-estar (atuendo, personalidad, formas de comunicarse) en los ámbitos corporativos, sustentados en un capital cultural determinado y una pertenencia de clase, también actuaron como un filtro para

algunxs de estos sujetxs. Asimismo, la expresión de género de dichxs trabajadorxs también se constituyó como un aspecto relevante: se esperaba una performance ligada a criterios estrictos de masculinidad o feminidad y que por tanto, no desafiara el binarismo sexo-genérico. Así, quienes detentaran un mayor grado de *cispassing* contarían con más posibilidades de insertarse, mientras que corporalidades no hegemónicas o en transición, así como identidades no binarias, difícilmente encajarían en estos esquemas. Por último, la “racialidad” también pudo operar como uno de los aspectos implícitos en la construcción de un imaginario sobre “lx trabajadorx trans* ideal”, donde la blanquitud se intersectó con las características requeridas previamente mencionadas.

Si en los procesos de inserción laboral las empresas apuntan exclusivamente a *diversidades* aceptables —y rentables— de acuerdo con sus parámetros corporativos, estaremos asistiendo a una normalización de la diferencia (Fernandez, 2011) en estos espacios, en estrecho vínculo con la construcción y el establecimiento de vulnerabilidades diferenciales al interior de las identidades travestis y trans*, tanto de aquellas que buscan acceder a estos espacios de trabajo como de quienes ya los habitan. En relación a ello y en tanto ejemplo, uno de los emergentes y futura línea de indagación de nuestra tesis lo constituyó la advertencia de lo que podemos denominar como un borramiento u omisión de la identidad travesti en estos contextos (Guirado y Renosto, 2022).

En la planificación de nuestras entrevistas tomamos la decisión teórica-metodológica de nombrar tanto la categoría trans* como la categoría travesti para referirnos a lxs destinatarixs de las iniciativas de inserción laboral que nos disponíamos a indagar. En dicho marco, no pasó desapercibido el hecho de que en todas y cada una de las entrevistas realizadas a trabajadorxs corporativxs, la identidad travesti no fuera mencionada. Esto ocurrió también en la mayor parte de los eventos empresariales a los que asistimos, donde se hizo referencia a la identidad trans* de manera casi exclusiva, sin incluir a la de travesti.

Si bien el término trans*, proveniente del activismo de los países centrales (Farji Neer, 2013; Valentine, 2007), se ha posicionado como una categoría paraguas que incluye a todas aquellas personas que no se identifican con el género asignado al momento del nacimiento, los estudios travestis latinoamericanos señalan que la identidad travesti posee una particular impronta histórica, política y teórica local que resulta insoslayable para cualquier análisis de estas características, e incluso para cualquier referencia a dicho colectivo.

Aunque este punto requiere un trabajo de campo más profundo y orientado a echar mayor luz sobre tema, consideramos que la omisión de esta identidad se encuentra intrínsecamente

asociada a los criterios de aceptabilidad explícitos e implícitos que mencionamos con anterioridad. En este sentido, se erige como un ejemplo de los riesgos que surgen en estos nuevos escenarios, donde la identidad travesti puede resultar normalizada o constituida en tanto vulnerabilidad diferencial, al ser contrastada con el modelo del “trabajadorx trans* ideal”: con estudios, blancx, femenina o masculino y de clase social media o media-alta, entre otras características.

En segundo lugar, nos preguntamos qué otras cuestiones de relevancia pueden quedar oscurecidas bajo la perspectiva de la *inclusión* de la *diversidad*. Lo que identificamos, es que así como desde las empresas se construye una idea de *diversidad* aceptable —y rentable—, dicha noción corporativa puede ocultar una dimensión clave. En el segundo capítulo vimos cómo la categoría neoliberal de *diversidad* incluye todo el abanico de diferencias sociales e individuales, a excepción de la clase social. El conflicto inherente a la relación capital-trabajo queda, de este modo, invisibilizado. La legitimación, e incluso el fomento y promoción de un activismo orientado solo a las problemáticas de la *diversidad* en los espacios laborales, puede distraer la atención o neutralizar cualquier otra demanda laboral, ya que se presenta a la misma como la única fuente de conflictos en el espacio de trabajo o, al menos, la única en relación a la cual se habilitan espacios y acciones de disputa.

Algo de esto puede entreverse en el primer capítulo, donde algunxs de lxs trabajadorxs, desde un accionar concebido por nosotras en clave de activismo, mencionaron encontrarse alejadxs de *la política*, a partir de una mirada peyorativa de la misma y como restringida a su expresión partidaria. Así, hacer política solo resultaba legítimo o acertado cuando se trataba de abordar situaciones injustas con base en la *diversidad*. Si nos guiamos por esto, lxs trabajadorxs pueden demandar mejoras de condiciones laborales tales como el aumento de licencia por maternidad/paternidad, la existencia de lactarios en los espacios laborales, el establecimiento de protocolos de actuación frente a situaciones de violencia por motivos de género, etc. Sin embargo, aunque estas problemáticas son sumamente acuciantes y reclaman un pronto accionar, no subsanan otras desigualdades estructurales que atraviesan al grueso de lxs trabajadorxs. De esta forma, las horas extras no pagas, la condiciones que se desprenden de la flexibilización laboral, los nullos o insuficientes aumentos salariales y otros muchos aspectos, no son reclamos percibidos como válidos para ser tratados, discutidos y menos aún reclamados en estos espacios, por lo que su disputa y resolución debe darse por la vía individual. Esto, sin dudas, termina por afectar también a trabajadorxs travestis y trans*, ya que sus procesos de inserción laboral se inscriben en estos

contextos más generales y lo hacen, incluso, desde una posición de subalternidad.

Asimismo, las labores incluidas en el espacio de *IyD* vuelven a lxs trabajadorxs responsables de tareas que la misma empresa debería llevar a cabo desde puestos especializados y pagos, tal como sí sucede en algunos países centrales. Esto deriva por lo menos en dos cuestiones de relevancia. Por un lado, que este trabajo no remunerado ni reconocido es realizado sobre todo por mujeres y personas LGBTINB+, entre ellxs trabajadorxs travestis y trans*, a la par que su labor es absorbida y añadida al proceso de valorización de la empresa, siendo también utilizada para mejorar su imagen pública en reportes de su *sustentabilidad* y comunicaciones institucionales. Por otro lado, que el avance de estas iniciativas se encuentre ligado en gran medida al trabajo “a pulmón” de lxs trabajadorxs de *IyD* y que por lo general, no haya una inversión para fomentar dichas contrataciones, implica que muchos procesos queden truncos o estancados por largo tiempo, o que sean llevados a cabo por personas que, aún con la mejor voluntad, pueden no estar formadas lo suficiente en la temática.

Siguiendo el discurso de que la *diversidad* genera mejores resultados de negocio, nos preguntamos ¿cómo se reparten esas mayores ganancias? ¿Cómo se reconoce a aquellxs sujetxs *diversos* que tanto aportan a la empresa? En el caso de las personas travestis y trans* resulta llamativo que gran parte de ellxs sean contratadxs para los puestos más rasos y, por tanto, con peores salarios. Más allá de que estas políticas empresariales de inserción laboral contribuyan a la expansión del horizonte de posibilidades de este colectivo, y en consecuencia a la mejora sustancial de sus condiciones de vida, consideramos que no debemos apearnos a una perspectiva romántica que omita las enormes complejidades presentes en el mundo del trabajo actual en el cual se insertan, signado por la fragmentación, la flexibilización y la precarización laboral.

En tercer y último lugar, el proceso de inserción laboral travesti trans* no se acaba al garantizar el acceso de estxs sujetxs a un trabajo registrado. Sostener la permanencia y permitir y propiciar el desarrollo de estxs trabajadorxs se establece como un desafío crucial para las empresas. Si bien la mayor parte de lxs actorxs involucradxs en estas iniciativas pareció estar al tanto de ello y dinamizó diversas estrategias para afrontarlo (capacitaciones, nuevos dispositivos laborales, políticas especiales y acompañamientos) esto no logró eliminar del todo los obstáculos.

Como vimos en el tercer capítulo, la permanencia y desarrollo de trabajadorxs travestis y trans* se vieron afectados por dos características de los procesos de búsqueda y selección: o los requisitos lxs posicionaron en los puestos profesionales más bajos y con menores posibilidades de

crecimiento, o bien su inserción a partir de programas de *inclusión laboral* lxs encasilló en puestos fijos de trabajo creados a tal fin. Esto propició una promoción prácticamente nula, afectando la permanencia a mediano y largo plazo al cercenar el crecimiento, aún acorde al desempeño, en el desarrollo laboral.

Por otro lado, la poca flexibilidad de los *cis-temas* de algunas empresas, tales como los nombres de las casillas de correo electrónico, las firmas corporativas y los recibos de sueldo, o el género en los formularios a completar, se constituyeron muchas veces en *violencia administrativa* hacia estxs trabajadorxs. La dificultad para modificar dichos *ítems* de acuerdo al nombre y género autopercebido tiene, desde luego, un impacto negativo en las experiencias de dichxs sujetxs, pudiendo desgastar su permanencia en estos espacios laborales e incluso constituyéndose en expulsiones solapadas e indirectas. Este fue uno de los puntos más sensibles que tocó a trabajadorxs travestis y trans* y a las empresas, por lo que constantemente apareció como una dimensión a trabajar de manera prioritaria.

Otro de los aspectos a ser transformados con premura fue el de cómo resolver el uso de espacios comunes sexuados como los baños. Si bien no hubo homogeneidad de respuestas entre las compañías, el mismo se instaló como un tema central a ser abordado a fin de que lxs trabajadorxs travestis y trans* se sintieran cómodxs en su nuevo espacio laboral. Ya sea que se optara por baños *all gender* o que travestis y personas trans* pudieran elegir a cuál ir, las disputas en torno a este aspecto fueron numerosas, tanto de parte de pares como de trabajadorxs jerárquicxs.

Por último, en los relatos de lxs trabajadorxs corporativxs pudo entreverse que los conflictos estuvieron siempre presentes en estos procesos de inserción laboral. Cabe preguntarse entonces, cómo puede esto impactar en la experiencia de personas travestis y trans* considerando que muchas de las personas que ofrecieron resistencia a estas iniciativas serán luego sus compañerxs de trabajo o sus jefexs. Si bien se realizaron jornadas de capacitación y *sensibilización* a la planta laboral en general y también a lxs equipos que recibieron a estxs nuevxs trabajadorxs, nos queda la duda de si esto es suficiente. ¿Cómo garantizar un día a día libre de discriminaciones para sostener la permanencia? ¿Cómo lograr que estas identidades puedan continuar desarrollándose una vez asegurada la permanencia? Estos interrogantes son centrales para continuar reflexionando sobre los procesos de inserción laboral travesti trans*. Si consideramos

que *el acceso a un trabajo registrado es la base y no el techo*⁴⁹, entonces debemos, de cara al futuro, mantenernos atentxs a las experiencias de estxs trabajadorxs como modo de seguir materializando el deseo de mayor igualdad y derechos para personas travestis y trans*.

⁴⁹ Nos basamos en la idea de que “el cupo (laboral trans) es la base y no el techo” de Mazarotti, Melina (coord.), (31/05/21). La desigualdad en el mundo laboral. Taller llevado a cabo por el Registro Nacional de Protomorxs Territoriales de Género y Diversidad a Nivel Comunitario, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Buenos Aires, Argentina

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

-Achilli, E. (1985). El enfoque antropológico en la investigación social. *Revista Dialogando*, 9. Publicación de la Red Latinoamericana de Investigaciones Cualitativas de la Realidad Escolar; Santiago; Chile.

----- (2005). *Investigar en antropología social: los desafíos de transmitir un oficio*. Rosario: Laborde Editor.

-Ahmed, S. (2007). The language of diversity. *Ethnic and Racial Studies*, 30 (2), 235-256.

-Aquino Alves, M. y Galeão-Silva, L. G. (2004). A crítica da gestão da diversidade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 44 (3), 20-29.

-Anand, R. y Winters, M. (2008). A Retrospective View of Corporate Diversity Training from 1964 to the Present. *Academy of Management Learning & Education*, 7 (3), 356-372.

-Ardévol, E., Domínguez, D. y Estalella, A. (10-13 de septiembre de 2008). *Introducción: La medición tecnológica en la práctica etnográfica*. XI Congreso de Antropología: retos teóricos y nuevas prácticas, Donostia - San Sebastián, España.

-Augé, M. (1987). *El viajero subterráneo. Un etnólogo en el metro*. Barcelona: Gedisa.

-Auyero, J. (2012). Patients of the State. *The politics of waiting in Argentina*. Durham and London: Duke University Press.

-Ayvar, A. et al (2018). Prejuicio y distancia social hacia las personas gays y lesbianas en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Griot*, 11 (1), 16-33.

-Berkins, L. (2012). Travestis: una identidad política. En *Pensando los feminismos en Bolivia* (pp. 221-228). La Paz: Conexión Fondo de Emancipación.

----- (2004) Eternamente atrapadas por el sexo. En Fernandez, J., D'uva, M., y Viturro, P. *Cuerpos Ineludibles: Un diálogo a partir de las sexualidades en América Latina*. Buenos Aires: Aji de Pollo.

----- (2003) Un itinerario político del travestismo. En Maffía, D. (comp.), *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*, pp.127-137. Buenos Aires: Scarlett Press.

-Berkins, L. y Fernández, J. (2005). *La Gesta Del Nombre Propio: Informe Sobre La Situación De La Comunidad Travestí En La Argentina*. Buenos Aires: Madres de Plaza de Mayo.

-Bourdieu, P. (2005). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo XXI.

----- (2007). *El sentido práctico*. México: Siglo XXI.

- Boy, M., Rodríguez, M. F., Basualdo, S. y Farji Neer, A. (2020). Población travesti y trans: la potencia de las redes colectivas frente al COVID-19 en tiempos del ASPO. En *Desigualdades en el marco de la pandemia II. Reflexiones y desafíos* (pp. 57-63). Universidad Nacional de José Clemente Paz.
- Braz, C. (2019). Acá yo soy un pibe normal. Narrativas sobre la espera y el acceso a derechos entre varones trans en Argentina. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, 31, 119-138.
- Briones, C. (2009). La puesta en valor de la diversidad cultural: implicaciones y efectos. *Revista Educación Y Pedagogía*, 19 (48), 37-51.
- Briones, C., Delrio, W., Lanusse, P., Lazzari, A., Lorenzetti, M., Szulc, A. y Vivaldi A. (2006). Diversidad cultural e interculturalidad como construcciones socio-históricas. En Amegeiras A. y E. Jure (comps.) *Diversidad Cultural e Interculturalidad* (pp. 255-264). Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento y Prometeo.
- Butler, J. (2001). *El género en disputa*. Barcelona: Paidós.
- Cabral, M. (2006). "La paradoja transgénero", Proyecto sexualidades, salud y derechos humanos en América Latina.
- Caproni Neto, H. L., Saraiva, L. A. y Bicalho, R. (2014). Diversidade sexual nas organizacoes: um estudo sobre coming out. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8 (1), 86-103.
- Carballeda, A. (2014). La irrupción de un sujeto inesperado en las instituciones. *Voces en el Fénix*, 62. 46-51.
- Carrillo Arciniega, L. (2017). Diversity and Inclusion and the Rise of the Alt-Right. *Anthropology News Newsletter*. Recuperado de: <https://www.luzilda-arciniega.com/public-scholarship/diversity-and-inclusion-rise-of-the-alt-right>
- Carrillo Arciniega, L. (2021). Creating diversity markets through economization: The politics and economics of difference in neoliberal organizations. *Economic Anthropology*, 8 (2), 350-364.
- Cutuli, M. S. (2011). El escándalo: modos de estar, negociar, resistir y demandar. El caso de las travestis y transexuales del área metropolitana de Buenos Aires. En Mabel Grimberg, M., Hernandez Macedo, M. y Manzano, V. (comps.). *Antropología de las tramas políticas colectivas: estudios en Argentina y Brasil*. Buenos Aires: Antropofagia.

- (2012). Antropología y travestismo: revisando las etnografías latinoamericanas recientes. *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, 1, 161-181.
- (2015). *Entre el escándalo y el trabajo digno. Etnografía de la trama social del activismo travesti en Buenos Aires*. [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras]. Repositorio Institucional de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. <http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/4610?show=full>
- (2017). La travesti permitida y la narcotravesti: imágenes morales en tensión. *Cadernos Pagu*, 50, 1-25.
- (2022). Gestionar y parodiar el trabajo digno. Sobre la creación de alternativas a la prostitución para mujeres trans y sus complejidades, en *Revista de Antropología Social*, 31 (1), 59-69.
- Cutuli, M.S. y Farji Neer, A. (2017). Iniciativas profesionales y activistas para la implementación de la Ley de Identidad de Género en el ámbito sanitario (Buenos Aires, 2014-2016). En Alonso, J., Capriati, A., y Lehner, P. (Comps.) *Sexualidad, Salud y Sociedad*. Temperley (Argentina): Teseopress.com
- David, E. (2017). Capital T: Trans Visibility, Corporate Capitalism, and Commodity Culture. *Transgender studies quarterly*, 4 (1), 28-44.
- Davidson, S. (2016) Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. *Cogent Social Sciences*, 2 (2). 1236511, DOI: 10.1080/23311886.2016.1236511
- Díaz Polanco, H. (2006). *Elogio de la diversidad. Globalización, multiculturalismo y etnofagia*. México: Siglo XXI Editores.
- Didier Pino, N. y Pérez González, C. (2012). Capital humano y género en Chile: ¿Discriminación laboral o discriminación positiva? *Estudios del trabajo*, 43/44, 5-23
- Dietert, M. y Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14 (1), 121-140.
- Dobarro, V. M. (2012). Implicancias prácticas en el ámbito laboral de la ley de Identidad de Género. *Compendio Jurídico. Doctrina, Jurisprudencia, Legislación*, 67. Buenos Aires: Errepar. Recuperado de: <ftp://ftp.errepar.com.ar/mkt/CompJuridico-DOBARRO.pdf>
- Farji Neer, A. (2013) *Fronteras discursivas: Travestismo, transexualidad y transgeneridad en los discursos del estado argentino desde los Edictos policiales hasta la Ley de Identidad de Género*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales. FSOC-UBA.

- (2020). *Sentidos en disputa sobre los cuerpos trans: Los discursos médicos, judiciales, activistas y parlamentarios en Argentina (1966-2015)*. Buenos Aires: Teseo.
- Farji Neer, A. y Mines, A. (2014) Gubernamentalidad, despatologización y (des)medicalización. Interrogantes sobre la Ley de Identidad de Género Argentina (2011-2014). *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, 4 (2), 35-64.
- Fernández, A. (2009). Las diferencias desigualadas: multiplicidades, invenciones políticas y transdisciplina. *Nómadas*, 30, 22-33.
- (2011). Lógicas colectivas de la multiplicidad: Cuerpos, pasiones y políticas. En Fernández, A. (comp.), *Política y subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Fernández, J. (2020). *La Berkins. Una combatiente de frontera*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Fernández, A. y Fuster, L. (2016). La ley de cupo laboral travesti/trans en la era de los despidos. *Épocas. Revista de ciencias sociales y crítica cultural*, 3.
- Fernández García, D.A. (2018). Islamofobia queerizada y resistencias musulmanas queer en tiempos de homonacionalismo. *Revista de Estudios Internacionales Mediterráneos*, 24, 71-88.
- Fernández Hawrylak, M., Tristán Muñoz, G. y Heras Sevilla, D. (2020). Actitudes hacia la transgeneridad y la transexualidad en el ámbito universitario. Un estudio preliminar. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (1), 393-404.
- Fernández Romero, F. (2019). La productividad geográfica del cissexismo: diálogos entre los estudios trans y la geografía. En Sustas, S., Riveiro, M., Krause, M., Fernández Bouzo, S., Nardín, S., Trovero, J., Wassmansdorf, M., Goldentul, A., Galimberti, C., Mutuverría, M., Colman, A., Lascurain, M., Tóffoli, M., Vieites, A., Fuentes, S., Stramucci, L., Barreto, L., Berardo, M., Vázquez, D., Alvira, P. y Fernández Romero, F. *Las ciencias sociales en tiempos de ajuste*. Buenos Aires: CLACSO.
- (2019). Poniendo el cissexismo en el mapa. Una experiencia de cartografía transmasculina. *Boletín Geocrítica Latinoamericana*.
- (2021). “We can conceive another history”: Trans activism around abortion rights in Argentina. *International Journal of Transgender Health*, 22(1).
- Figari, C., Giniger, N., Palermo, H., Soul, J., León Salazar, C., Hernández, M., Hirsh, D., Álvarez Newman, D., Cufre, S. y Ciolli, K. (2017). *La trama del capital. La hegemonía empresaria en la Argentina*. Buenos Aires: Editorial Biblos

- Figari, C. L. y Giniger, N. I. (2014) Responsabilidad social empresaria y pacto global: Bases para la reflexión conceptual. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19, 41-70.
- Flego, L. y Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *Revista CUHSO (Temuco)*, 30 (2), 160-188.
- Foucault, M. (1991). *La gubernamentalidad. Espacios de poder*. Madrid: La Piqueta.
- Fraser, N. (2019). *¡Contrahegemonía ya!: por un populismo progresista que enfrente el neoliberalismo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Friedman, E. (comp.) y Rossi, F. y Tabbush, C. (coord.). (2020) *Género, sexualidad e izquierdas latinoamericanas. El reclamo de derechos durante la marea rosa*. Buenos Aires: Clacso.
- Fuster Pravato, L. (2018) Procesos de ciudadanía. Algunas reflexiones en torno a constituirse en sujetas de derecho [en línea]. IX Jornadas de Investigación en Antropología Social Santiago Wallace, 28 a 30 de noviembre de 2018, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: http://jiassw.com.ar/wp-content/uploads/2017/01/Actas_IXJIAS-t2-gt-06a14a-ISSN.pdf
- Garazi, D., y Gómez Molla, R. (2021). Mundos del trabajo y relaciones de género: aportes y desafíos de una agenda de estudios interdisciplinar. *Descentrada*, 5 (1), e129.
- Giniger, N. I. (2014) Doctrina Social de la Iglesia y Responsabilidad Social Empresaria: ética y política del neoliberalismo. *Sociedad y Religión: Sociología, Antropología e Historia de la Religión en el Cono Sur*, XXIV (42), 34-66.
- Goffman, E. (2006). *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Gómez Molla, R. (2017). Profesionalización femenina entre las esferas pública y privada. *Descentrada*, 1 (1), e010.
- Goren, N. (2017). Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. *Revista latinoamericana de antropología del trabajo*, 1 (2), 1-21.
- Grimberg, M. (2005). Estigmatización y discriminación social relacionada con el VIH en países de América Latina: sexualidad y uso de drogas en jóvenes en contextos de precarización social urbana. Políticas culturales y dialogo intercultural. Unesco /ONUSIDA; Paris; p. 11 - 22.
- Guber, Rosana (1984). Identidad social villera. En Boivin, M., Rosato, A. y Arribas, V (2016), *Constructores de Otredad. Una introducción a la Antropología Social y Cultural*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Antropofagia.

- Guirado, M. S. y Renosto, S. (2021). Interrogantes y desafíos para la inclusión laboral travesti-trans en el ámbito privado. En *Ensayos de Economía y Género* (pp. 91-120). Ministerio de Economía. Buenos Aires: Manuel Belgrano Ediciones; Ediciones Biblioteca Nacional.
- Guirado, M. S. y Renosto, S. (2022). ¿Y las travestis? Reflexiones sobre los procesos de inserción laboral de travestis y trans en grandes empresas de AMBA. *Cuadernos del Instituto Nacional de Antropología y Pensamiento Latinoamericano - Series Especiales*, 10 (1), 249-259 .
- Hale, J. (1997). Suggested rules for non-transsexuals writing about transsexuals, transsexuality, transsexualism, or tran _____. Disponible en : <https://sandystone.com/hale.rules.html>
- Hiller, R. (2013). El activismo de la diversidad sexual en Argentina. *Ciencia Hoy*, 23, 21-25.
- (2017). Diversidad sexual y género. En Grimson, A. y Karasik, G. (comps), *Estudios sobre diversidad sociocultural en la Argentina contemporánea*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Pisac.
- Irving, D. (2008). Normalized Transgressions: Legitimizing the Transsexual Body as Productive. *Radical History Review*, 100, 38–59.
- Javorsky, J. (2016). Cisgendered Organizations: Trans Women and Inequality in the Workplace. *Sociological Forum*, 31 (4). 10.1111/socf.12291.
- Jeanes, E. y Janes, K. (2021). Trans men doing gender at work. *Gender Work Organ*, 28, 1237-1259.
- Kelly, E. y Dobbin, F. (1998). How Affirmative Action Became Diversity Management. *American Behavioral Scientist*, 41, 960-984.
- Lind, A. y Keating, C. (2013). Navigating The Left Turn. Sexual justice and the citizen revolution in Ecuador. *International Feminist Journal of Politics*, 15 (3), 515-533.
- Lins Ribeiro, G. (2008). Diversidade cultural enquanto discurso global. *Desigualdade & Diversidade: Revista de Ciências Sociais da Puc-Rio*, 2, 199-233.
- (2011). Antropología de la globalización. Circulación de personas, mercancías e informaciones. *Cuaderno Urbano. Espacio, cultura, sociedad*, 10 (10), 159-186.
- Lischetti, M. (29 de julio - 1 de agosto de 1997). *Lo local y lo global: La Antropología ante un mundo en transición*. V Congreso Argentino de Antropología Social, La Plata, Buenos Aires, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.7093/ev.7093.pdf

- Longo, M. E. (2009). Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo. *Trayectorias*, 11 (28), 118-141.
- Mabilia Garófalo, R., Millet, A. y Oddo, E. (26-27 de noviembre de 2020) *Desmantelando el cissexismo administrativo desde la primera toma de datos*. Jornadas de Salud Mental y Adicciones 2020, Hospital Lic. Laura Bonaparte, Buenos Aires, Argentina.
- Magliano, M. (2017). Las trabajadoras invisibles: experiencias laborales de mujeres migrantes en Argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 1, 1-23.
- Mayol Miranda, A. (2003). La tecnocracia: El falso profeta de la modernidad. *Revista de Sociología*, 17, 95-123.
- Mazur, B. (2010). Cultural diversity in organizational theory and practice. *Journal of intercultural management*, 2 (2), 5-15.
- Millet, A. (2019). Barreras en la accesibilidad de personas trans de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los tratamientos por uso problemático de sustancias. Informe final del Programa de Becas de Investigación 2017- 2018, Hospital Nacional en Red, especializado en Salud Mental y Adicciones. Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/5_infor-me_final_-_an_millet.pdf
- (2020). *Cissexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado*. Buenos Aires: Puntos Suspensivos Ediciones.
- Moore, H. L. (2004). Global anxieties: concept-metaphors and pre-theoretical commitments in anthropology. *Anthropological theory*, 4 (1), 71-88.
- Morcillo, S. (2012) La idea de trabajo como táctica [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2488/ev.2488.pd
- Olavarría, J. (2008). Globalización, género y masculinidades. Las corporaciones transnacionales y la producción de productores. *Nueva sociedad*, 208, 72-86.
- Orjuela, L. J. (2007) Ideologías, tecnocracia y sociedad: implicaciones para América Latina. En Hoyos Vasquez, G. (comp.) *Filosofía y teorías políticas entre la crítica y la utopía*. Buenos Aires: CLACSO
- Ortega, J. (2015). Derechos sexuales en el mundo del trabajo: hacia la promoción de las diversidades sexo-genéricas en contextos organizacionales públicos y privados en Argentina. *Anuario de Investigaciones*, XXII, 71-79. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.

- (2018). Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres trans en Argentina. Papeles de Trabajo. N° 22. Buenos Aires: UNSAM.-Palermo H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Biblos.
- Palermo H. y Capogrossi M.L. (dir.) (2020). *Tratado latinoamericano de Antropología del Trabajo*. Buenos Aires: CLACSO. CEIL CONICET. CIECS.
- Pecheny, M. (2008). "Introducción. Investigar sobre sujetos sexuales". En Pecheny, M., Figari, C. y Jones, D., *Todo sexo es político: estudios sobre sexualidad en Argentina*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- (2017). Introducción. En Pecheny, M. y Palumbo, M. (orgs.). *Esperar y hacer esperar: escenas y experiencias en salud, dinero y amor*. Buenos Aires: Teseopress.
- Perez Alvarez, A. (2017). Trabajar sin romper el molde: discriminaciones en espacios laborales a personas LGBT en Cartagena de Indias y Barranquilla, Colombia. *Revista Palabra: palabra que obra*, 17, 20-41
- Pérez Ripossio, R. (2021). Representaciones y disputas espaciales de las travestis/trans sudamericanas: ejercicio de la prostitución/trabajo sexual en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Quid 16. Revista del Área de Estudios Urbanos*, 15, 109-136
- Perez Sanchez, G. (2017). Pinkwashing. En Platero, L., Rosón, M., Ortega, E. (comps.) *Barbarismos queer y otras esdrújulas (pp. 348-355)*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Pineda Duque, J. A. y Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, 158-177.
- Platero Méndez, R. (L.). (2014). ¿Es el análisis interseccional una metodología feminista y queer? En Mendia Azkue, I. y Biglia, B. (comp.), *Otras formas de (re)conocer: reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista*, 79-96.
- Pozzio, M. (2012). Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible -y alentador-. *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales*, 1, 99-129.
- Puntigliano Casulo, D. (2020). *Militancia y (nuevas) derechos sexuales. Politización de la diversidad sexual en los partidos Colorado y Nacional*. [Tesis Licenciatura en Ciencia Política, Universidad de la República]. Repositorio institucional. Universidad de la República.
- Radi, B. (2019). Políticas del conocimiento: hacia una epistemología trans*. En López, M., *Los mil pequeños sexos. Intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades*. Sáenz Peña (Argentina): EDUNTREF.

- (2020). Epistemología del asterisco: una introducción sinuosa a la Epistemología Trans*. En Maffía, D; Moreno Sardà, A; Espinosa Miñoso, Y. y Radi, B., *Apuntes epistemológicos*. Rosario: UNR Editora.
- Rambova, D. y Prieto Serrano, D. (2013). Marañas con distintos acentos: Género y sexualidad en la perspectiva interseccional. Entrevista con Raquel (Lucas) Platero. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 5, 44-52.
- Robinson, W. (2007). *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clases y estado en un mundo transnacional*. Bogotá: Ediciones Desde Abajo.
- Rockwell, E. (2009). *La experiencia etnográfica: historia y cultura en los procesos educativos*. Buenos Aires: Paidós.
- Rodrigues Diniz, A. P., de Padua Carrieri, A., Gandra, G. y Almeida Bicalho, R. (2013). Políticas de diversidade nas organizações: As relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. *Revista Economia & Gestao*, 13 (31), 93-114.
- Roitter, S., Rodríguez Miglio, M. y Delfini, M. (2020). Gestión del trabajo en multinacionales. Un estudio a través de encuestas a filiales en Argentina. *Ciencias Administrativas*, 16.
- Romani, L., Zanoni, P. y Holck, L. (2021). Radicalizing diversity (research): Time to resume talking about class. *Gender Work Organization*, 28, 8-23.
- Rosas Mantecón, A. (1993). Globalización cultural y antropología. *Alteridades*, 3 (5), 79-91.
- Rostagnol, S. y Recalde Burgueño, L. (2021). Trayectorias Trans. Una aproximación antropológica. Montevideo: Zona Editorial.
- Rueda, A. (2019). Queremos trabajar: ¡CUPO LABORAL TRANS YA! A cuatro años de la ley en la Provincia de Buenos Aires. *Descentrada*, 3 (2), e094.
- Rueda, A y Serbia, J. M. (2014). El trasfondo de la seguridad pública. *Revista debate público. Reflexión de trabajo social*, 4 (7), 61-74.
- Rundall, M. y Vecchiatti, V. (2010) In(visibility) in the workplace. The experiences of trans employees in the UK. En Hines, S. y Sanger T. (comp.), *Transgenders identities: towards a social analysis of gender diversity*. Oxon: Routledge.
- Sáez, B. (2007). Formas de la identidad contemporánea. En Meri Torras (ed.), *Cuerpo e Identidad I*. Barcelona: Edicions UAB.
- Saraiva, L. A. y Irigaray, H. (2009). Políticas de diversidade nas organizações: uma questao de discurso?. *Revista de Administração de Empresas*, 49, 337-348.

- Sarti, R., Bellavitis, A. y Martini, M. (Eds.). (2018). *What is Work? Gender at the Crossroads of Home, Family, and Business om the Early Modern Era to the Present*. Nueva York: Oxford.
- Schilt, K. y Connell, C. (2007). Do Workplace Gender Transitions Make Gender Trouble? *Gender, Work & Organization*, 14, 596-618.
- Sconfienza, M. E. (2017). Pobreza y acceso al empleo en Argentina ¿Cómo se relacionan demanda e inclusión laboral? *Revista de Ciencias Sociales*, IV, 99-123. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Serano, J. (2016) *Whipping Girl. A Transsexual Woman On Sexism And The Scapegoating Of Femininity*. Berkeley: Seal Press
- Sierra, S. (2021). El rol de la responsabilidad social empresarial en el modelo de inclusión laboral para víctimas y desmovilizados del conflicto armado colombiano. *Universidad & Empresa*, 23 (40), 1-23. Universidad del Rosario, Colombia.
- Silva, B. H. P. (2020). *Carreira e integração profissional de travestis e transexuais*. [Tesis de Maestría, Universidad Federal de Río Grande]. Repositorio Institucional de la Facultad Federal de Río Grande <http://repositorio.furg.br/handle/1/9445>
- Spade, D. (2015). *Una vida <<normal>>. La violencia administrativa, la política trans crítica y los límites del derecho*. Barcelona: Edicions Bellaterra
- Thanem, T. (2011). Embodying transgender in studies of gender, work and organization. En Jeanes, E., Knights, D. y Yancey Martin, P. (eds.), *Gender, Work and Organization Handbook (pp. 191-204)*. Oxford: Wiley.
- Tsing, A. L. (2005). *Friction: an ethnography of global connection*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Valentine, D. (2007). *Imagining Transgender. An Ethnography of a Category*. Durham, NC: Duke University Press.
- Vartabedian, J. (2013). “Tengo mucho placer para enseñarte”: sobre travestis brasileñas trabajadoras del sexo y la gestión pública de la prostitución en Barcelona. *Quaderns-e de l'Institut Català d'Antropologia*, 18 (1), 80-97.
- Viveros Vigoya, M. (2016, octubre 19). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17.
- Yavorsky, J. E. (2016). Cisgendered organizations: Trans women and inequality in the workplace. *Sociological Forum*, 31 (4), 948–969

DOCUMENTOS Y FUENTES UTILIZADAS

- Brenner, J. (14 de enero de 2017). There Was No Such Thing as “Progressive Neoliberalism”. *Dissent*. https://www.dissentmagazine.org/online_articles/nancy-fraser-progressive-neoliberalism-social-movements-response
- Butierrez, M. (25 de junio de 2021). Donde hay un derecho nace una necesidad: desafíos tras la sanción del Cupo Laboral Travesti Trans. *LatFem*. <https://latfem.org/donde-hay-un-derecho-nace-una-necesidad-desafios-tras-la-sancion-del-cupo-laboral-travesti-trans/>
- Cabral, M. (7 de mayo de 2014). Cuestión de privilegio. *Las 12*. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-8688-2014-03-07.html>
- Comisión Banca de la Mujer y de Trabajo y Previsión Social, Cámara de Senadores, Congreso Nacional (17 de junio de 2021). Dictamen en el proyecto de ley venido en revisión, por el que se promueve el acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. (C.D.- 14/21)
- Curia, D. (27 de marzo de 2020). La población trans ante la emergencia sanitaria por coronavirus. Entrevista a Alba Rueda, Subsecretaria de Políticas de Diversidad de la Nación. *Página 12*. <https://www.pagina12.com.ar/255583-la-poblacion-trans-ante-la-emergencia-sanitaria-por-coronavi>
- Frazer, N. (2 de enero de 2017). The End of Progressive Neoliberalism. *Dissent*. https://www.dissentmagazine.org/online_articles/progressive-neoliberalism-reactionary-populism-nancy-fraser
- Fundación Huésped, Asociación Travestis Transexuales Transgéneros Argentinas (ATTTA) (2014). Informe Ley de Identidad de Género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina. Disponible en:
https://www.huesped.org.ar/wp-content/uploads/2018/03/Aristegui-Zalazar_2014_Ley-de-Identidad-de-Genero-y-acceso-a-la-salud-en-poblacion-trans.pdf
- Ley N.º 26743. Ley de Identidad de Género (23 de mayo de 2012). Disponible en:
http://www.jus.gob.ar/media/3108867/ley_26743_identidad_de_genero.pdf

- Ley N.º 27.636. Ley de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins" (7 de julio de 2021). Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/246655/20210708>
- Ministerio Público de la Defensa de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2017). La revolución de las mariposas. A 10 años de la gesta del nombre propio. Ciudad de Buenos Aires.
- Pichardo Galán, JI., Alonso, M., Puche Cabezas, L. y Muñoz, Ó. (2019). Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones. Manual. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, Madrid.
- Puar, J. (1 de julio de 2010) Israel's gay propaganda war. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2010/jul/01/israels-gay-propaganda-war>
- (2013). Rethinking homonationalism. *International Journal of Middle East Studies*, 45, 336–352
- Puar, J. y Mikdashi, M. (9 de agosto de 2012) Pinkwatching and pinkwashing: Interpenetration and its discontents. *Jadaliyya*. http://www.jadaliyya.com/pages/index/6774/pinkwatching-andpinkwashing_interpenetration-and-
- Radi, B. (27-29 de agosto de 2014). ¿De qué no hablamos cuando hablamos de género? *12º Simposio Internacional SIDA 2014 y 2º Simposio Internacional Hepatitis 2014*. Fundación Huésped, Buenos Aires, Argentina.
- Radi, B. (25 de Septiembre de 2015). Economía del privilegio. *Página 12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/subnotas/10062-951-2015-09-25.html&sa=D&source=editors&ust=1625077044191000&usg=AOvVaw1sVJeUegzevns2JZi488yZ>
- Rodríguez, M. F. (2020). El derecho al trabajo de personas trans. Reflexiones en torno al cupo laboral y la articulación con la economía social y solidaria. Entrevista a Melina Mazzarotti, integrante de la coordinación para la promoción de la empleabilidad de las personas travestis, transexuales y transgénero. *Revista Idelcoop*, 232, 74-85
- Rueda, A. (2021). Mujeres líderes como defensoras de la igualdad y la inclusión de personas LGBTI. CSW. Intervención de cierre. Alba Rueda. <https://www.pgaction.org/pdf/2021/2021-03-23-alba-rueda-es.pdf?v=2>

-Sempol, D., Pérez Chabaneau, L., Calvo, M., Schenck, M., Cardozo, S. y Torre, V. (2017).
Personas trans e inclusión laboral en Uruguay. Un análisis de la aplicación de cuotas en programas
públicos de inserción laboral. Montevideo, Uruguay: Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).