



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

**Grupo temático 20:** Trabajo y Diversidad Sexual **Coordinación:** Ortega Julian, Lenzberg Alejandra y Marentes Maximiliano.

## **¿Descisexualizando el acceso al trabajo?**

### **Reflexiones sobre los procesos de búsqueda, selección y contratación de personas travestis y trans\* en el ámbito privado.**

**Autoras:** María Sol Guirado y Solana Augusta Renosto

[sol.guirado01@gmail.com](mailto:sol.guirado01@gmail.com); [solanarenosto@hotmail.com](mailto:solanarenosto@hotmail.com)

Instituto de Ciencias Antropológicas, FFyL, UBA.

**Palabras clave:** Colectivo travesti-trans\*; Empresas; Inserción Laboral.

### **Introducción**

En Argentina, las personas travesti y trans\* componen una población socialmente vulnerada e históricamente estigmatizada (Berkins, 2015; Cutuli y Farji Neer, 2017), viéndose atravesadxs 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. Los varones trans también experimentan hechos de discriminación, violencia y estigmatización que imponen barreras de acceso a sus derechos esenciales.

Para comprender esta vulneración histórica de derechos del colectivo travesti-trans\* recuperamos la noción de *cissexismo* desarrollada por An Millet, quien retomando a su vez a otrxs autorxs, la describe 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: 17).

Estas barreras que impone la matriz *cissexista* a personas travestis y trans\* -que imposibilitan el pleno ejercicio de su ciudadanía (Berkins, *Ibid.*)- también se hacen presentes en el ámbito laboral. Su exposición a una larga cadena de vulneraciones, entre las que se encuentran la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

exclusión temprana del hogar familiar y la consecuente interrupción de la trayectoria educativa (Fernández y Fuster, 2016), constituyen variables que influyen negativamente y de manera directa, a posteriori, en sus posibilidades de acceso a un empleo.

Cerca del 80% de las travestis y mujeres trans\* de nuestro país nunca ha accedido a un trabajo formal, lo que supera en un 40% al promedio poblacional general. Asimismo, un 70% no ha tenido entrevistas laborales luego de la asunción social de su identidad de género mientras que un 54% manifestó que les fueron negados puestos de trabajo en relación con la misma<sup>1</sup>. En cuanto a los varones trans\*, también se hacen presentes dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo formal. Estos suelen tener que recurrir a la generación de microemprendimientos y/o a trabajos precarizados para su subsistencia.

El camino de la inserción laboral travesti trans\* forma parte de un “proceso de largo alcance” (Hiller, 2013) que surgió en primera instancia de la mano de la organización colectiva y la disputa pública de estxs sujetxs, así como del compromiso político de ciertos sectores de la sociedad civil y organizaciones sociales y partidarias. Las demandas de este colectivo 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 es 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 algunas otras provincias, de diversa naturaleza y calibre, en tratamiento o vigentes.

Los últimos años tuvieron un alto impacto para estos colectivos. Por un lado, la pandemia de Covid-19 profundizó la vulneración de sus más elementales derechos, en gran parte debido a las barreras existentes en el acceso al trabajo formal<sup>2</sup>. Por el otro, continuaron desarrollando y fortaleciéndose sus demandas colectivas por inserción laboral, las que en 2020 dieron un gran salto a partir del decreto presidencial N° 721/2020, que estableció que un cupo no menor al 1% de los cargos en la Administración Pública Nacional (APN) para personas travestis, transexuales y transgéneros. Su peso en la agenda política nacional terminó de confirmarse con la sanción en 2021 de la Ley Nacional de Promoción del Acceso al Empleo Formal para

---

<sup>1</sup> Fuente: Informe de ATTA y Fundación Huésped, 2014, e informe técnico de OIT, 2020.

<sup>2</sup> Tal como menciona Alba Rueda en la entrevista realizada por Dolores Curia para Página 12 (27 de marzo de 2020). Recuperado en: <https://www.pagina12.com.ar/255583-la-poblacion-trans-ante-la-emergencia-sanitaria-por-coronavi>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán-Lohana Berkins", obtenida por amplia mayoría tanto en la cámara de Diputados como en la de Senadores de la Nación.

### **La inserción laboral de personas travestis y trans\* en el ámbito privado**

En los últimos años, las grandes empresas de nuestro país registraron una tendencia creciente a la promoción y efectivización de contrataciones de personas pertenecientes al colectivo travesti-trans\*, a partir de lo que puede ser leído como parte de sus políticas de responsabilidad social empresaria o de estrategias comerciales y de imagen. Estas iniciativas fueron impulsadas por áreas y estrategias especializadas, generalmente denominadas “Inclusión y Diversidad”<sup>3</sup>.

Este clima de época comenzó a hacerse palpable en 2018, con la fundación de Pride Connection Argentina (PCA), una red de más de 30 empresas -en su mayoría multinacionales- unidas con el objetivo de promover espacios de trabajo inclusivos para la comunidad LGBTTTIQ+. Por ese entonces, el representante de esta organización se refirió públicamente a la “inserción laboral trans” definiéndola como una cuenta pendiente y un desafío, por los que ya se encontraban trabajando<sup>4</sup>.

Asimismo dio cuenta de este contexto histórico el apoyo de la Cámara Argentina de Comercio LGBT a distintas iniciativas afines, la creación de “R.E.D. de empresas por la diversidad” desde la Escuela de Negocios de la Universidad Torcuato Di Tella, y múltiples convocatorias a reuniones y foros de discusión sobre el tema, por parte de algunas empresas pioneras en la aplicación de políticas de “Inclusión y Diversidad”. Cabe destacar que en algunas ocasiones, dichas cámaras y empresas han actuado en alianza con organizaciones que trabajan por la inserción laboral de personas travestis y trans\* en el ámbito privado, tales como Contratá Trans y Trans TI, y con entes públicos tales como la subsecretaría de Políticas

---

<sup>3</sup> “Inclusión y Diversidad” es una área y una estrategia presente en la mayor parte de las grandes empresas del país. Si bien aquí se instaló en los últimos años, tiene su surgimiento en EEUU y Europa en las décadas pasadas. Trabajar por la “Inclusión y Diversidad” se ha convertido en un tópico ineludible para cualquier empresa que quiera establecerse como una organización alineada con los criterios actuales de desarrollo y modernidad. Si bien el modo de funcionamiento y lxs actorxs involucradxs varían según cada compañía, a rasgos generales todas buscan en mayor o menor medida desarrollar acciones y actividades que fomenten la “inclusión” de identidades colectivas históricamente vulneradas, ya sea que ya se encuentren presentes en la empresa (gays y lesbianas, migrantes, generaciones mayores) o que aún vean obstaculizada su inserción laboral en esos espacios (tales como las personas travestis y trans\* y las personas con discapacidad).

<sup>4</sup> 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>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

de Diversidad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación y el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Por otro lado, la flamante Ley Nacional de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, alcanza en su artículo n° 11 al sector privado, a través de incentivos y beneficios relativos a las contribuciones patronales que promueven la contratación tanto en grandes como en micro, pequeñas y medianas empresas.

De este modo, consideramos que el ámbito laboral privado es un sector que debe concentrar una mirada tanto política como analítica a la hora de reflexionar sobre los procesos de inserción laboral travesti-trans\*, ya que no sólo forma parte de la realidad de algunas personas del colectivo, así como de las empresas, sino que también se encuentra dentro del marco legislativo nacional. Asimismo, se trata de un área poco investigada en el campo de las ciencias sociales y las humanidades, lo que la convierte de relevancia para el análisis.

En esta ponencia nos proponemos indagar en la inserción laboral de personas travestis y trans\* en el ámbito privado, haciendo foco en los procesos de búsqueda, selección y contratación de personal. Partimos de la base de que el régimen del *cissexismo* se encuentra presente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral. Tomando esta categoría como faro metodológico y teórico, buscamos conocer estos procesos, en el marco de este ansiado contexto legislativo y de las iniciativas privadas a las que hicimos referencia.

A partir de entrevistas en profundidad mediadas por la conectividad, realizadas entre julio y septiembre de 2021, a distintxs miembrxs del personal cis de empresas involucrado en estas acciones, buscamos indagar en qué medida existe un proceso en marcha de *descisexualización* de estas iniciativas de inserción laboral y de los espacios y procesos de trabajo en sí mismos. También esperamos conocer, describir y analizar qué representaciones sobre las identidades travesti y trans\* se manifiestan en las mismas, así como qué sentidos y prácticas se motorizan en relación a la enunciación, el registro y el ordenamiento de estos cuerpos. Sugerimos que las mismas pueden complementar la legislación vigente y ampliar el horizonte de posibilidades de travestis y trans\*, a la vez que condensan el potencial de quitar la mirada singular hacia estxs sujetxs como “especiales”.

***¿Descisexualizando el acceso al trabajo?***



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

La noción de *descisexualización* (Millet, Ibíd.) se encuentra íntimamente ligada a la de *cissexismo* (Millet, Ibíd.). Si todos los planos de la vida social se ven influidos por el *cissexismo* -inclusive la academia- la *descisexualización* presenta un potencial aún insondable: se convierte en una herramienta teórica y metodológica de fuerte posicionamiento político, donde se busca poner en el centro de la escena no ya a las personas travestis y trans\*, sino a las concepciones y prácticas *cisexistas* circulantes en el fenómeno social a investigar.

[...] En la actualidad, cuando hablo de descisexualización me refiero al proceso necesario de desaprendizaje y desmantelamiento de concepciones y prácticas cisexistas. Este proceso descisexualizante supone una serie de acciones entre las que identifico: por un lado el análisis de los supuestos y prejuicios que sustentan el sistema cisexista, acompañado por la descripción de los mecanismos de producción y reproducción de estos supuestos y prejuicios. Y por otro lado, la examinación y visibilización de la distribución desigual de capitales que el cissexismo arbitra entre las personas a partir de su identidad o de la forma en la que la misma es percibida. (Millet, 2019, p. 9)

La noción de *descisexualización* es retomada en la presente ponencia operando en dos niveles diferenciados: en primer lugar, como investigadoras, intentamos poner en práctica una mirada analítica y una metodología *descisexualizante* sobre la inserción laboral de personas travestis y trans\* en el ámbito privado. Ello explica nuestra decisión de hacer foco en los procesos de búsqueda, selección y contratación de trabajadorxs, donde es el personal -en este caso, cis- de las empresas quien se constituye como sujetx de estudio, y no ya las personas travestis y trans\* que buscan o se insertan en un empleo. No obstante, esto no quita la importancia de poder recuperar en un futuro, las voces de este colectivo con el objetivo de darle lugar a sus experiencias y agencias en estos procesos sociales.

En segundo lugar, la noción de *descisexualización* se convierte en el corazón de nuestro problema de investigación, ya que nos preguntamos en qué medida este contexto histórico y social determinado -sumado al interés de las empresas en realizar la contratación de personas travestis y trans\*- ha llegado o no a promover un proceso de *descisexualización* en la búsqueda, selección y contratación de personal. ¿De qué manera se desenvuelven estos procesos? ¿Se ha llegado a reconocer el *cissexismo* imperante en los mismos, tal como ocurre en otros ámbitos de la vida social? ¿Se han introducido modificaciones? ¿En qué medida estas modificaciones *descisexualizan* los procesos en cuestión?



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

## Lo que se nombra existe, y lo que no también

Frente a los modos de nombrar y clasificar los cuerpos que nuestra sociedad prevé, su ordenamiento en categorías administrativas binarias resulta un método básico de control de lxs sujetxs. Siguiendo a Foucault, nunca el orden y la disciplina resultan más importantes y más valorados que a partir del momento en que se intenta gestionar una población (1991). Las características que se usen a los fines de este ordenamiento y cómo sean definidas y aplicadas las mismas, darán por resultado la creación de lo que Spade llamó “*vectores de vulnerabilidad y seguridad*” (2015:143), que se aplicarán diferencialmente a diferentes “categorías” de sujetxs.

La ley n° 27.636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis y trans\*, establece marcos normativos generales: los organismos de control de la ley y la creación de un registro no obligatorio de aspirantes. No obstante, las prácticas concretas llevadas a cabo por empresas en relación al empleo de travestis y trans\*, exceden al texto de la ley o de normativas similares, discurriendo de maneras particulares, contextuales y situadas.

Retomando la reflexión de Spade (2015) respecto de si es el camino legislativo la única estrategia para mejorar las vidas travestis y trans\*, ensayamos una respuesta negativa a partir del análisis de diversas vías concretas, simbólicas y materiales, mediante las cuales las empresas con que tuvimos contacto situaron el acceso de personas travestis y trans al empleo formal. Estas medidas previas, coexistentes o posteriores a la reciente legislación, incluyen por un lado modificaciones administrativas y operativas en el marco de la búsqueda, selección, registro y gestión de potenciales trabajadorxs, y por el otro, modificaciones estructurales en la infraestructura edilicia y sus consecuentes sentidos simbólicos integrales.

En su conjunto, estas iniciativas se muestran como orientadas a fomentar una inclusión laboral a partir de suavizar el escrutinio heterocisnormativo que pesa especialmente sobre los cuerpos de estos *trabajadorxs inesperadx*s (Millet, 2020) que irrumpen en la cotidianeidad laboral, pensados como “especiales” o “diferentes”. Paradójicamente, ello parece propiciar un doble juego de diferenciación y homogeneización: por una parte se procura considerar las condiciones de vida generales -conocidas y/o asumidas- de la población travesti-trans\*, e integrar a estxs trabajadorxs a la empresa desarrollando tácticas y prácticas especiales; mientras en simultáneo se espera que “lo trans\*” *pase* desapercibido o sea naturalizado.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

## **Procesos de transformación en los espacios laborales**

Actualmente las identidades trans\* suelen no estar contempladas en las búsquedas laborales de empresas, ni en sus registros administrativos, lo que lleva a reflexionar acerca del desconocimiento que se cierne sobre esas experiencias de vida e identidades. ¿Qué impacto tiene esto en el acceso al empleo formal de las personas travestis y trans\*? Esta es una de las preguntas que nos motivó a realizar nuestra investigación y que nos significó poner un especial énfasis en el relevamiento, observación e indagación de los procesos de búsqueda, selección y contratación de personal, de modo de entender cómo el *cissexismo* opera en estas situaciones y en qué medida esto se está viendo desarticulado en el ámbito privado. El análisis de estos procesos también nos permite realizar una reflexión posterior sobre la permanencia y el desarrollo laboral de estxs sujetxs.

En los ámbitos laborales, los ordenamientos administrativos cissexistas desconocen la desigualdades estructurales a las que en muchas ocasiones se enfrentan travestis y trans\*, a la vez que con sus categorías tradicionales alimentan la deshistorización y homogeneización de dichos colectivos (Garófalo, Millet, Oddo, 2020). Los ordenamientos administrativos imperantes en nuestra sociedad, se basan en un “binarismo de género rígido y estanco” (Spade, 2015:29). Estos sostienen las normas de género que los estructuran a partir de una reproducción que se pretende neutral e inocua por añadidura.

No obstante, vastos autores han señalado cómo los *sistemas de actitudes* conforman un aspecto clave en la inclusión de las “personas con sexualidades diversas” (Fernandez Hawrilack et al, 2020:395), y en su posibilidad de acceder a un empleo formal en condiciones no patologizantes y que les garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación. A continuación reflexionaremos acerca de distintas estrategias de inserción laboral travesti-trans\* en el ámbito privado, de modo de dilucidar en qué medida existe un proceso en marcha de *descisexualización* que promueva el acceso al empleo formal a personas de este colectivo.

## **Motorizando la transformación en el ámbito privado**

Para la presente investigación entrevistamos trabajadorxs cis que desde su rol profesional vienen motorizando durante los últimos años, la contratación de personas travestis y trans\* en las grandes empresas nacionales o multinacionales donde trabajan. Se trata tanto de personal medio y directivo de recursos humanos, así como de participantes de “Inclusión y



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Diversidad”, el área y estrategia donde suelen enmarcarse las iniciativas de inserción laboral de este colectivo.

El personal involucrado en estas iniciativas estaba mayormente compuesto por mujeres cis y/o personas cis del colectivo LGBT pertenecientes a la clase media alta de AMBA. Las motivaciones que ellxs adujeron para trabajar en pos de estos procesos, si bien son diversas, parecen nacer en general de un interés o motivación personal y en algunos casos hasta de un compromiso político y/o académico. Para muchas de estas personas, el trabajo que implicó motorizar estas transformaciones fue hecho “a pulmón”, sin dejar de lado sus responsabilidades laborales por fuera de “Inclusión y diversidad”, llegando incluso a significar horas extras de trabajo no reconocidas ni remuneradas. No obstante, el compromiso con la problemática suele generar que este tiempo adicional sea interpretado por ellxs como parte de algo que hacen por su propia voluntad, interés, “pasión” o “lucha”.

Esta breve esquematización de los perfiles entrevistados, servirá para comprender mejor en quiénes se encarnan los discursos, las perspectivas y la transformación de las prácticas que analizaremos a continuación. Así, podremos darle un soporte a aquellas voces que reproduciremos para reflexionar acerca de cómo se están dando estos procesos, reconociendo su agencia y teniendo en cuenta que sus acciones se insertan en un entramado más general de relaciones al interior de sus espacios laborales, que no están libre de disputas, lo que implica que muchas veces tengan que recurrir a negociaciones y concesiones para lograr sus objetivos.

### **“El problema somos las personas”**

En cada instancia constitutiva de nuestro trabajo de campo, una idea retornaba constantemente en las voces de nuestrxs interlocutorxs: el principal obstáculo a los procesos de inserción laboral de personas travestis y trans\* en las empresas, lo constituyen las mismas personas, es decir, los propixs trabajadorxs de la compañía. El personal involucrado en motorizar estas iniciativas, reconoce como una gran barrera a los preconceptos, el desconocimiento, la resistencia y/o la intransigencia de sus compañerxs de trabajo sobre la temática, lo que auguraba potenciales dificultades en el objetivo:

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





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

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 quizás el desafío es para con las personas, ¿sí? Es, este. 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 “Inclusión y Diversidad”)

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, sólo 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 trans\*] por decirlo de alguna manera. (Melina, líder de grupo de “Diversidad sexual” en “Inclusión y diversidad”).

Por ello, si nos vamos a adentrar en las prácticas concretas desarrolladas en el marco empresarial en pos de la inserción laboral de personas travestis y trans\*, debemos comenzar por referirnos a las capacitaciones orientadas a sensibilizar y concienciar a lxs empleadxs, dentro de cuyo marco se incluyen las “charlas testimoniales”:

Los testimonios internos, son muy muy movilizantes, mucho más que los externos. Los externos también suman y te dejan pensando pero... básicamente las actividades están muy relacionadas con eso. Cómo generar conciencia, con sensibilizar, con entender, con educar, esto no significa tal cosa, que una persona sea gay no significa que te va a tirar onda, así como un hombre no le está tirando onda a todas las mujeres si es heterosexual o una mujer a todos los hombres, o sea en ningún aspecto funciona así, pero están todos esos mitos que hay que derribar, ¿no? (Melina, líder de grupo de “Diversidad sexual” en “Inclusión y diversidad”).

Las capacitaciones también se mostraron como ineludibles, resultando necesarias tanto previa como transversalmente en todo el proceso. Estas pueden ir desde capacitar sobre diversidad sexual en general, hasta informar sobre las condiciones de vida particulares del colectivo travesti-trans\* o directamente asesorar sobre cómo llevar adelante esta inserción laboral de la manera más respetuosa y eficaz posible.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Después, el workshop de diversidad de BA 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 2, 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 “Inclusión y Diversidad”).

Así, la realización de capacitaciones y el acercamiento a testimonios se presentan como actividades centrales para generar sensibilización entre las personas que no se encuentran familiarizadas o no les interesa la temática. Si bien la sensibilización es considerada como una instancia previa ineludible, estas iniciativas son también necesarias de manera transversal, ya que brindan herramientas para hacer posible la inserción laboral de una manera adecuada. Las mismas dan pie a transformaciones a nivel de la búsqueda, la selección y la contratación del personal, buscando eliminar barreras y promover el acceso, la permanencia y el desarrollo de las personas de este colectivo. Estas iniciativas y transformaciones serán analizadas en los apartados siguientes.

### **La búsqueda de personal bajo la lupa**

Como anticipan las estadísticas e informes desarrollados por diversas organizaciones travestis y trans\* y diversos testimonios de personas del colectivo, la búsqueda de trabajo se constituye como un momento no exento de dificultades y complejidades para estos grupos. El maltrato, el rechazo y la discriminación sufrida por estas personas en las entrevistas o espacios laborales contribuye a que directamente no vean viable y/o deseable postularse a búsquedas laborales. Por otro lado, el hecho de que en lo enunciativo las búsquedas se apoyen en el binarismo de género al estar dirigidas a hombres y/o mujeres cis también se constituye como una gran barrera.

Asimismo, la mayor parte de las búsquedas exige como requisitos cierta terminalidad escolar y formación y experiencia previa. Esto posiciona a las búsquedas de trabajo como inviables para la mayoría de la población travesti-trans\*, fuertemente impactada en su escolarización y acceso al empleo por las condiciones de desigualdad estructural que experimentan. Otros aspectos también son dignos de consideración: el saber armar un currículum vitae o que este



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

deba incluir foto y género también se imponen como obstáculos para la participación en estos procesos por parte de la comunidad travesti-trans\*.

Spade (Ibíd.) advierte cómo las categorías incluidas y reproducidas por los sistemas administrativos no deben ser consideradas ni ahistóricas, ni apolíticas. Durante toda nuestra vida todos los formularios que rellenamos nos piden declarar nuestro “sexo” bajo dos únicas categorías: hombre y mujer. Esta recopilación de información según una clasificación determinada no refleja un orden natural y preexistente de las cosas, sino que configura el mundo en categorías determinadas, no exentas de jerarquías, que tienden a ser consideradas como verdades fundamentales. Así, el *cissexismo* se vuelve un vector para la producción y reproducción de desigualdad de oportunidades para las personas travestis y trans\* ya que “la clasificación que hace la administración de género y los problemas que produce para quienes son difíciles de clasificar, o son clasificados erróneamente, genera una violencia importante y recorta las experiencias vitales” (Spade, Ibíd.: 148).

El personal de las empresas entrevistado parece estar al tanto de estas complejidades. Los testimonios a los que accedieron, las capacitaciones recibidas sobre la temática y su comunicación con organizaciones como “Contratá Trans” y consultoras especializadas, han contribuido a que reflexionen acerca del proceso de búsqueda como una instancia que debe ser modificada en pos de la “inclusión” de las personas travestis y trans\*. No obstante, el nivel de avance de estas modificaciones y las prácticas asociadas son plurales y heterogéneas. Así vemos cómo algunas empresas desarrollan estrategias generales para volver “inclusivos” los procesos de búsqueda de personal para la compañía:

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, se agrega este párrafo de blá blá blá; y se nos pidió a varios de nosotros poner tipo, yo si vos me buscas en LinkedIn figuro como líder de I+D en Argentina, y así con varias personas, como para que la gente que



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

busca [trabajo] o contactos o lo que sea, sienta ya la contención desde el primer momento. (Joaquín, responsable de “Inclusión y Diversidad”)

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 [mímica]. 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 de que “[nombre de la empresa] cuenta con un equipo de I+D que apoya que no se haga distinción ni nada”, porque me parece que es la primera contención y seguridad que vos le tenés que dar a una persona en su búsqueda laboral, ¿no?

(Joaquín, responsable de “Inclusión y Diversidad”)

Otras compañías se encuentran en instancias más iniciales, lo que no implica que no reconozcan la importancia de estas modificaciones o las vean como factibles de ser realizadas en un corto o mediano plazo.

Todavía no, o sea se que hay un montón de empresas en dónde 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, sobretodo 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 “Inclusión y Diversidad”).

A pesar de estos cambios que comienzan a introducirse, muchxs de lxs entrevistadxs han manifestado no haber recibido aún ninguna postulación de persona travesti o trans\* por los medios tradicionales. Así, la concreción de la contratación de una persona del colectivo parece verse más asociada al horizonte de trabajo conjunto con organizaciones como “Contratá trans” y “Trans TI”, que además de brindar capacitaciones y acompañar en el proceso, proveen de una bolsa de potenciales trabajadorxs travestis y trans\* cumpliendo con todos los criterios de búsqueda inclusiva a los que aspiran estas compañías.

[...] 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 sólo se abre un mundo nuevo sino un mundo de posibilidades de decir... ¿ché por qué no podemos hacer algo similar? Bueno, igual hace un año que estamos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

tratando de coordinar todo esto con ellos porque claro, creo que es la única bolsa de trabajo de gente trans que hay hoy por hoy. (Joaquín, responsable de “Inclusión y Diversidad”)

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 sólo te dice el perfil profesional de la persona. (Melina, líder de grupo de “Diversidad sexual” en “Inclusión y diversidad”).

No obstante, vale la pena mencionar que más allá del conocimiento que tienen estxs actorxs sobre las problemáticas de la población travesti-trans\* y su intención modificar los procesos de búsqueda para lograr una mayor “inclusión”, en algunos casos estos posicionamientos pueden convivir con ciertos discursos contradictorios. Nos referimos a algunas fundamentaciones dadas en relación a qué tan inclusivas eran sus búsquedas laborales para las personas travestis y trans\* considerando que aún no contaban con nadie de este colectivo entre su personal. Así, la problematización de la instancia de búsqueda como una barrera de acceso al empleo formal para travestis y trans\* puede coexistir con la afirmación de que las convocatorias de la empresa siempre fueron abiertas y no implicaron discriminación alguna en relación a la identidad de género de las personas.

Si bien siempre la política de contratación de RRHH, nosotros no... ehh... [percibimos un silencio breve antes de continuar] nosotros no seleccionamos por género, o sea no hay filtro en ese sentido si se hace, se contrata a la persona más idónea de este puesto. (Joaquín, responsable de “Inclusión y Diversidad”)

El personal que se encuentra motorizando la inserción laboral de personas travestis y trans\* en el ámbito privado, reconoce -aunque en distintos grados- al proceso de búsqueda de personal como un eje problemático que requiere ser modificado en pos de lograr una mayor “inclusión”. Las estrategias y prácticas desplegadas para lograrlo son heterogéneas, plurales y su nivel de avance depende de cada circunstancia en particular. En este contexto, y para sortear de manera más rápida todos los obstáculos, surgen alianzas con organizaciones sin fines de lucro tales como “Contratá Trans” y “Trans TI”, que tienen sus propias bolsas de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

trabajadorxs travestis y trans\* a la vez que se encargan de acompañar en estos procesos que resultan novedosos e inciertos para muchxs de lxs actorxs involucradxs.

No obstante, a pesar del reconocimiento de las problemáticas del colectivo travesti-trans\* y de las barreras que impone el *cissexismo* en su acceso al empleo formal, aún perviven en algunxs miembros del personal entrevistado ciertos discursos contradictorios que parecen entender a las búsquedas laborales de la propia compañía como una práctica neutral donde la causa de la ausencia de personas travestis y trans\* dentro del personal no sería responsabilidad de la compañía sino que radicaría en que éstas no se hayan presentado a las distintas convocatorias que se hicieron a lo largo del tiempo.

### **La selección de trabajadorxs travestis y trans\***

Los procesos de selección de personal también experimentan transformaciones a partir de las iniciativas de contratación de personas travestis y trans\*. La selección de estxs trabajadorxs parece abrir dos dimensiones dignas de recibir atención. En primer lugar, para lograr concretar una contratación, es necesario que la compañía incurra en ciertas flexibilizaciones respecto de los requisitos para acceder al puesto (máximo nivel educativo alcanzado, idiomas extranjeros, experiencia laboral previa, etc.) ya que de antemano conocen las condiciones de vida específicas de la mayor parte del colectivo.

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, líder de grupo de “Diversidad sexual” en “Inclusión y diversidad”).

Esto abre interrogantes en relación a cuáles son los requisitos mínimos hasta los que una empresa puede ceder y qué tipo de puestos son los que quedan disponibles para estos perfiles.





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

El abanico de puestos disponibles en una gran empresa puede ser muy diverso. Las condiciones mínimas requeridas parecen poder estirarse hasta aquellas solicitadas para ingresar a los puestos más rasos de la compañía y por tanto los de menor salario.

Por un lado, esto significa que la problemática de la terminalidad escolar en la población travesti y trans\* podrá seguir actuando como una barrera, ya que de mínimo se esperará que cuenten con nivel medio finalizado. Por el otro, podemos preguntarnos qué implicancias tiene para una persona de este colectivo acceder al empleo formal sólo a través de los puestos de menor remuneración y reconocimiento. ¿Resultará una opción tentadora y viable económicamente para personas que en su mayoría se encuentran atravesadas por condiciones de vulnerabilidad general? ¿Tendrá algún tipo de efecto sobre la permanencia y el desarrollo laboral de estas personas?

[...] 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, como dando a entender que apenas llegaban a calificar para una entrevista/. Nosotros necesitamos secundario para el centro de distribución. (Alicia, miembro de RRHH que trabaja por “Inclusión y Diversidad”).

La segunda dimensión sujeta a transformaciones es la instancia entrevista. Esta se constituye como el primer punto de contacto con la persona travesti o trans\*, lo que hace surgir la necesidad de parte de la compañía de establecer prácticas respetuosas para esa ocasión, tales como la revisión de RRHH de su manera de abordar las entrevistas de modo de evitar al máximo posible los “sesgos inconscientes” de género y atender las particularidades de la población travesti y trans\*. Para lograr esto, las empresas suelen contratar asesoría previa de consultoras especializadas o contactar a intermediarios tales como Contratá Trans:

También por ejemplo con Contratá Trans nos pasó que [nombre de la empresa] propuso 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. (Alicia, miembro de RRHH que trabaja por "Inclusión y Diversidad").

Asimismo aparecen otras estrategias tales como la creación de "embajadas" con miembros de "Inclusión y Diversidad" que puedan asistir y acompañar a RRHH y a la persona travesti o trans\* no sólo en ese momento sino también una vez ingresan a la compañía.

[Cuenta que le dijeron] 'el día que suceda [la contratación de una persona travesti o 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 "Inclusión y Diversidad").

La selección de trabajadorxs travestis y trans\* se constituye como un espacio de suma importancia: por un lado, es para la empresa el primer contacto con personas de este colectivo, lo que implica un ejercicio de suma atención y capacitación previa con el objetivo de no incurrir en prácticas violentas y discriminatorias en este acercamiento inicial. Por el otro, muestra las tensiones producidas entre la posibilidad de la compañía de flexibilizar requisitos mínimos hasta cierto punto y las condiciones reales de vida del colectivo travesti y trans\*. Esto implica que en su mayoría, las pocas personas travestis y trans\* que logren acceder, lo harán a través de los puestos más rasos y por tanto los salarios más bajos.

Por último, nos preguntamos qué tipo de sujetxs travestis y trans\* esperan las empresas. Superado o "domesticado" el sesgo de identidad de género, ¿qué otros prejuicios pueden subsistir? ¿Cómo se espera que sea una persona travesti y trans\* que aplique para ingresar a estos espacios laborales?

### **Nuevos desafíos frente a la contratación de personas travestis y trans\***

El hecho de concretar la contratación de personas travestis y trans\* abre nuevos e importantes desafíos para la compañía. Diversos procesos son revisados y reformulados de cara a la inserción de estxs trabajadorxs. Estas modificaciones necesarias aparecen muchas veces en clave de dilemas o inconvenientes difíciles de sortear de parte de las empresas. Aquí, la



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

relación con el resto de lxs trabajadorxs de la compañía empieza a tomar fuerte peso. Antes, en la búsqueda y selección de personal, los vínculos se reducían sólo a una pequeña parte de la misma (personal de RRHH, trabajadorxs miembros de “Inclusión y diversidad” y potenciales jefes/as), mientras que en esta instancia, la gestión de la inserción laboral de personas travestis y trans\* involucra aspectos más generales y cotidianos.

Una adaptación que suele tener un lugar importante en estos procesos es la de los baños. ¿A qué baño debe ir la persona travesti o trans\*? ¿Se requiere que todos los baños sean en adelante “sin género” o, por el contrario, se contempla la creación de baños especiales? Al ser una locus del espacio laboral donde la segregación por género es bien explícita y mandatoria, los baños se instituyen como un vector de innegable intervención. Cada compañía parece ensayar distintas estrategias en este abanico de posibilidades y mientras algunas ya avanzaron en estas iniciativas otras se encuentran aún en instancias de negociación para lograrlo.

[...] Hoy [nombre de otra división] nos mudamos, y si bien no nos dejan hacer las acciones para poder hacer algo más copado, eh... 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, que vaya con tranquilidad al baño. (Joaquín, responsable de “Inclusión y Diversidad”)

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 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 /ríe/ [entendemos que lo dice un poco irónicamente]. 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 “Inclusión y Diversidad”).

Estas intervenciones en los baños no sólo implican desafíos a nivel material o edilicio, sino que muchas veces van acompañadas de una gran resistencia y desconfianza general. La adaptación de los baños pone en juego algo mucho más profundo: producen el trastocamiento



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

de múltiples sentidos de las personas que transitan esos espacios, incluido aquello que perciben como su intimidad, ya que la presencia de esos *sujetxs inesperadx*s necesariamente desestabiliza el sistema binario sexo-genérico. Esta situación abre muchas dudas al interior de la compañía sobre cuáles son las mejores maneras de manejarlo.

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. (Alicia, miembro de RRHH que trabaja por “Inclusión y Diversidad”).

Otra transformación que se erige como necesaria a realizar al interior de la empresa, es asegurar que los sistemas operativos permitan realizar fácilmente cambios de nombre en emails, plataformas, firmas, etc. Como ha advertido Millet (2018) la utilización del *deadname* desde las instituciones -se haya producido el cambio registral o no- constituye una enorme barrera para el acceso a la salud para las personas travestis y trans\*. Todo indica que lo mismo ocurre en el ámbito laboral. Este punto crucial también es tenido en cuenta por las empresas como una instancia necesaria de intervención, y mientras algunas ya se encuentran encaminadas en este aspecto, otras hallan numerosos obstáculos para lograrlo. Estos cambios se vuelven todavía más urgentes cuando las personas travestis o trans\* ya se encuentran trabajando en la compañía, o cuando alguien comienza a realizar su transición en estos espacios laborales.

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. (Alicia, miembro de RRHH que trabaja por “Inclusión y Diversidad”).

Entrevistadx: Cuando subí la noticia de lo del documento no binario en Argentina en [nombre de la red social de la empresa], se subió un montón de gente a felicitar, a sumarse, a la movida y todo esto. Y después me pongo a recapacitar... sí, está buenísimo, pero en la base legal



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

¿cómo es esto? Es como... Y me acuerdo mucho de una experiencia en una de las reuniones que tuve con IBM, que, su sistema de RRHH no estaba preparado para que en un legajo una persona cambie de sexo.

Investigadora: ¿Por una cuestión de técnica, digamos?

Entrevistadx: Estuvo 7 meses el sistema de IBM... Técnica, claro. 7 meses para que el sistema de IBM de RRHH pueda cambiar el género de una persona. Bueno, el nuestro... Por eso fui para averiguar en el nuestro, y en el nuestro no hay problema. (Joaquín, responsable de “Inclusión y Diversidad”)

¿Pueden estos obstáculos considerarse únicamente como de índole netamente “técnica”? Si retornamos al concepto de *cisexismo* no es incompresible que los sistemas montados para la recopilación de datos y gestión del personal se estructuren a partir de una división sexo-genérica binaria y que la misma se constituya de manera tal que este aspecto aparente ser inmodificable. Spade (Ibíd.) afirma que las personas trans\* son incompresibles para los sistemas administrativos, ya que estos se enmarcan e insisten con el binomio varón-mujer, ejerciendo así violencia sobre éstos y generando desigualdad de acceso a oportunidades.

Por otro lado, ¿qué implica para una persona travesti o trans\* tener que esperar para que su identidad se vea 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) para pensar a la *espera* como una forma de relación de poder, al reproducir de manera cotidiana ciertas estructuras de dominación y desigualdad. No obstante, también sigue a Pecheny (2017) para recuperar la agencia de esta *espera*, que también puede ser leída en clave de resistencia. ¿Es entonces esta espera para la modificación registral un efecto del *cisexismo* aún presente en las empresas? ¿Puede ser pensada a su vez como una forma de resistencia de las personas travestis y trans\*?

Por último, en algunas empresas que ya cuentan entre su personal con personas travestis y trans\*, los espacios de acompañamiento surgen como otro aspecto de suma relevancia a ser implementado. Este acompañamiento puede ser pensado para distintos asuntos de índole legal, médico o psicológico relacionado con vivencias específicas de la población travesti-



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

trans\*. Así, la empresa entiende que para lograr la permanencia y desarrollo de estas personas -una real “inclusión” y no un “pinkwashing”- necesita desarrollar diversas estrategias especiales.

Otra cosa que estamos haciendo [...] es lanzar varias acciones de acompañamiento a personas trans: licencias especiales para operaciones, apoyo económico para operaciones, seguro de caución para alquilar, asesoramiento psicológico y legal. Por lo menos la persona dice yo trabajo en [nombre de la empresa] y este se pone como seguro para que puedan alquilar. Es tremendo, ven que son trans y no les quieren alquilar una vivienda. (Alicia, miembro de RRHH que trabaja por “Inclusión y Diversidad”).

Ahora bien, todas estas iniciativas y prácticas específicas dirigidas a la inserción, permanencia y desarrollo de trabajadorxs trans, que toman en consideración las particulares condiciones de vida de este colectivo, parecen encontrarse en tensión con otros discursos en relación a estas personas, donde se refuerza el deseo de que las personas travestis y trans\* puedan ser naturalizadas o pasar desapercibidas en la empresa. En el siguiente apartado nos detendremos en los distintos sentidos circulantes entre estos actorxs en relación a la identidad travesti-trans\* con el objetivo de indagar un poco más en esta tensión.

### **Sentidos sobre la identidad travesti-trans\***

Las identidades travestis y trans\* son significadas de maneras plurales -y a veces hasta contradictorias- entre los actorxs involucradxs en su inserción laboral en el ámbito privado. A grandes rasgos encontramos dos sentidos principales asignados a estos trabajadorxs a ser incluidos como parte de la “diversidad”. En primer lugar, se replican algunas miradas del orden de lo social, que pueden priorizar perspectivas victimizantes sobre el colectivo, donde el foco está puesto en las numerosas condiciones de violencia, discriminación y desigualdad vivenciadas por estas personas.

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





ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

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, líder de grupo de “Diversidad sexual” en “Inclusión y diversidad”).

No obstante, en algunos casos, esta perspectiva puede llegar a coexistir con otra de índole corporativa, más ligada a los fundamentos comerciales de la importancia de “incluir” la “diversidad” en las empresas. Esta mirada se hace acopio de los discursos de la administración de empresas y los recursos humanos que narran los innumerables -y comprobables- beneficios económicos de poder incluir a los grupos de la “diversidad” en la fuerza laboral. La fortaleza de realizar esta “inclusión” radicaría en que todxs somos valiosxs porque somos diversxs, debido a nuestras características, rasgos y condiciones particulares. Se produce así en un mismo movimiento, una despolitización y deshistorización de los colectivos que forman parte de la diversidad, y en este caso, de las personas travestis y trans\*:

No, es el mismo aporte que cualquier persona pueda dar. Porque a ver, ustedes dos [en referencia a las autoras, Sol y Solana] 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 “Inclusión y Diversidad”)

Estos sentidos contradictorios asignados a la identidad travesti-trans\* parecen manifestar una tensión aún más profunda, entre la visibilización y tratamiento especial de este colectivo y la intención y el deseo de que estas identidades logren ser naturalizadas o pasar desapercibidas en la empresa. Esta tensión puede palpase en las distintas posturas mantenidas en relación a si la identidad de género de las personas travestis y trans\* debe ser un aspecto a ser informado/aclarado al resto de la compañía:

Porque decís bueno, va a entrar una persona trans, vas al equipo y le decís ‘miren que la que va a entrar es una persona trans’, y para mí no habría ni que explicarlo. En ese sentido es...



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**  
**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

[...] ¿por qué explicás...? ¿Vos decís ‘¡oh! va a entrar un hombre’, ‘¡oh! va a entrar una mujer rubia’? No explicás esas cosas. ¿Por qué explicarías que va a entrar una persona trans? ¿Hay que hacerlo? Yo creo que hoy en el punto en el que estamos sí hay que hacerlo en el punto de que por ahí si alguien tiene una pregunta incorrecta o indebida que no tiene que hacerle a esta persona, y por ahí es mejor que me la haga a mí o aclaramos los puntos de antemano. Es una... Perdón la palabra ¿Es una bosta? Y sí, es una bosta. Pero no aclaramos cuando entra una mujer y entra un hombre ¿por qué vamos a aclarar cuando sos trans? Eso sí creo que es un camino que la empresa hoy por hoy tiene que hacer, pero ni siquiera es culpa de la empresa, ¿sí? Es culpa de la sociedad. (Joaquín, responsable de “Inclusión y Diversidad”)

A veces tenés que hacer capacitación a líderes, a veces no tenés que hacer nada. Está la pregunta de ¿qué hago? ¿Le digo a mi equipo que esa persona que entró es trans? Y no hace falta contarle pero si la persona quiere contarle que lo cuente. Pero por ahí pasa que justo está en una transición de género y Juan es Carolina y se viste de mujer y cuando pones la cámara Juan no es más Juan. Mínimas intervenciones que una tiene que ir haciendo. (Alicia, miembro de RRHH que trabaja por “Inclusión y Diversidad”).

Cabe preguntarse entonces qué implicancias tienen estas dos posturas para las personas travestis y trans\* en cuestión. ¿En qué medida nos hablan de un mecanismo *cisexista* que puede manifestarse de distintas formas? Dar a conocer la identidad de género de una persona travesti o trans\* ¿se convierte en una práctica discriminatoria, aún considerando que eso es justamente lo que busca evitar? ¿El no comunicarlo contribuye de alguna manera a que *pasen por* personas cis? ¿Trae este *pasar por* algunos beneficios aparejados considerando que el régimen *cisexista* es omnipresente?

Asimismo, ¿quiénes logran *pasar por* personas cis? ¿Cómo se reconfiguran las relaciones de poder en este nuevo escenario? ¿Cuáles son las condiciones de producción de diferencias en estos espacios? Por último, siguiendo a Fernandez (2011), y retomando nuestras reflexiones sobre los requisitos mínimos exigidos para acceder al empleo, nos preguntamos si esto puede derivar en la construcción de “diferencias normalizadas o asimiladas” ¿Se impondrá una manera “correcta” de ser travesti y trans\* en el ámbito privado?

Por último, si bien excede el objetivo del presente trabajo, no queríamos dejar de mencionar que la categoría de travesti -utilizada por nosotras a la par del término trans\* en el curso de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

las entrevistas- no se encuentra presente en los discursos de lxs actorxs entrevistadxs. Este dato nos parece crucial dado que despierta futuros interrogantes en relación a los distintos sentidos circulantes en torno a las identidades travestis y trans\* por parte de las empresas. ¿Por qué existe tanto tabú en mencionar la palabra travesti? ¿Qué implicancias tiene esto para la inserción laboral de personas de este colectivo? ¿Qué lugar se le da a la agencia de estas personas en los procesos? ¿Cómo interpretan ellxs el borramiento de esta categoría?

### **Reflexiones finales**

En la presente ponencia analizamos los procesos de búsqueda, selección y contratación de personas travestis y trans\* en el ámbito privado, a partir de distintas entrevistas en profundidad mediadas por la conectividad, realizadas a personal de las empresas que se encuentra motorizando estrategias de inserción laboral de este colectivo. Tomando como faro teórico y metodológico al *cissexismo*, nos preguntamos en qué medida se están desarrollando procesos de *descisexualización* en estas diferentes instancias claves de la inserción laboral.

Se advirtió que la búsqueda, selección y contratación de personal se encuentra atravesando transformaciones heterogéneas, plurales y fragmentarias con el objetivo de poder eliminar barreras para el acceso, la permanencia y el desarrollo de personas travestis y trans\* en las compañías. Desde nuestro punto de vista, la mayor parte de estas iniciativas -con mayor o menor nivel de éxito- apuntan a *descisexualizar* estas instancias. Estas transformaciones deben ser entendidas como procesos que, como tales, no se producen sin disputas y negociaciones.

Consideramos que los distintos sentidos asignados a las identidades travestis y trans\* por parte de estxs actorxs -entre una mirada victimizante y otra de índole corporativo donde se resalta la riqueza de esa “diversidad” que se despolitiza- evidencian de alguna manera una tensión más profunda entre el tratamiento específico dado a las personas de este colectivo y el deseo de que lo travesti-trans\* pueda pasar desapercibido como prueba de la naturalización de la convivencia de diferentes identidades de género en los espacios laborales.

Esto abre interrogantes acerca de en qué medida ambas posturas pueden replicar una mirada *cisexista* y qué implicancias tiene esto para las personas travestis y trans\* que se insertan en los espacios laborales del ámbito privado. Cuando se busca contratar a una personas travesti o trans\* ¿qué tipo de sujetx se espera? ¿Se puede llegar a producir una normalización de la



diferencia de la identidad travesti-trans\*? ¿De qué nos habla el borramiento de la identidad travesti realizado por el personal de estas empresas? Sin duda estos son disparadores para una futura reflexión sobre la temática.

## Bibliografía

- Ayüero, J. (2012). *Pacients of the State – The politics of waiting in Argentina*. Durham and London: Duke University Press.
- Berkins, L. (2004). “Eternamente atrapadas por el sexo” en Fernández, J., D’Uva, M., Viturro, P. (comps.) *Cuerpos Ineludibles*. Buenos Aires. Ediciones Ají de Pollo.
- Berkins, L. (2003). “Un itinerario político del travestismo” en Maffía, D. (comp) *Sexualidades migrantes. Género y transgénero*. Buenos Aires. Feminaria Editora.
- Berkins, L (comp.) (2015). *Cumbia, copeteo y lágrimas. Informe nacional sobre la situación de las travestis, transexuales y transgéneros*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Berkins, L., Fernández, J. (2005). *La gesta del nombre propio. Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina*. Ciudad de Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- 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* (Rio de Janeiro) [online]. n. 31 [Accedido 29 Setiembre 2021] , pp. 119-138. Disponible en: <<https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2019.31.07.a>>. Epub 30 Abr 2019. ISSN 1984-6487. <https://doi.org/10.1590/1984-6487.sess.2019.31.07.a>.
- Carballeda, A. (2014) “La irrupción de un sujeto inesperado en las instituciones”, Voces en el Fénix N° 62: SER DIGNO DE SER, La Secundaria como derecho, pp. 46-51. 2014. Disponible en: <http://www.vocesenelfenix.com/content/la-irrupci%C3%B3n-de-un-su-jeto-inesperado-en-las-instituciones>
- 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)
- Fernández, A. (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, A., Fuster, L. (2016). La ley de cupo laboral travesti/trans en la era de los despidos. *Épocas. Revista de ciencias sociales y crítica cultural* (N° 3). Buenos Aires, Argentina.
- Fernández Romero, F. (2019). La productividad geográfica del cisexismo: 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.,



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.**

**Cambios y persistencias en un contexto de pandemia**

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

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.

-Foucault, M. (1991). *La gubernamentalidad*. Espacios de poder. Madrid: La Piqueta.

-Hiller, R. (2013). El activismo de la diversidad sexual en Argentina. *Ciencia Hoy* (23). <https://cienciahoy.org.ar/el-activismo-de-la-diversidad-sexual-en-la-argentina/>

-Mabilia, R., Millet, A. y Oddo, E. (2020) Desmantelando el cisexismo administrativo desde la primera toma de datos. Ponencia presentada en las Jornadas de Salud Mental y Adicciones 2020, Hospital Lic. Laura Bonaparte. Noviembre 2020.

-Millet, A. (2018) “Procesos necesarios de descisexualización de la Salud Mental”. Ponencia presentada en las VII Jornadas InterRisam. 15 y 15 de Noviembre 2018. Residencia Interdisciplinaria de Salud Mental/Hospital Nacional en Red Lic. Laura Bonaparte. Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Millet, A. (2019) “De la patologización de las identidades trans al análisis del cisexismo: conceptos básicos para una descisexualización de la Salud Mental.” Ponencia presentada en las XVII Jornadas de Amaicha de Profesionales en Formación en Salud Mental. 14, 15 y 16 de Marzo. Amaicha, Tucumán.

-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. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/5\\_informe\\_final\\_-\\_an\\_millet.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/5_informe_final_-_an_millet.pdf) [ Links ]

-Millet, A. (2020). *Cisexismo y salud. Algunas ideas desde otro lado*. Buenos Aires: Puntos Suspensivos Ediciones.

-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.

-Pecheny, M. (2017). “Introducción”. In: PECHENY, Mario & PALUMBO, Mariana (orgs.). *Esperar y hacer esperar: escenas y experiencias en salud, dinero y amor*. Buenos Aires: Teseopress.

-Spade, D. (2015) Una Vida “normal”. *Violencia administrativa. Políticas trans críticas y los límites del derecho*. Barcelona: Bellaterra Ediciones.