



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Grupo Temático N° 20: Trabajo y diversidad sexual

Coordinadores: Alejandra Lenzberg (UBA, Facultad de Psicología), Maximiliano Marentes (CONICET. IDAES-UNSAM), Manuel Riveiro (UBA, Facultad de Ciencias Sociales. UNAJ, Instituto de Ciencias de la Salud), Hugo Rabbia (IIPsi CONICET. UNC, Córdoba).

Título de la ponencia: “Estrategias empresariales para la inclusión e integración de personas LGBT en ámbitos laborales”

Palabras clave: inclusión laboral-colectivo LGBT-mundo empresarial

Autor/es: Mariana Álvarez Broz, Leandro Prieto y Sebastián Settanni

E – mails: malvarezbroz@unsam.edu.ar; lprieto@unsam.edu.ar; ssettanni@unsam.edu.ar

Pertenencia institucional: Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (EIDAES-UNSAM)/ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas Introducción

Este trabajo se enmarca en una investigación en curso de tipo exploratoria que se propone identificar y analizar las condiciones de vida de las personas que conforman el colectivo de la diversidad sexual y genérica¹ en la Argentina contemporánea, poniendo especial atención en la dimensión socio-laboral. Se busca aportar al estudio y análisis de la inserción/exclusión laboral, teniendo en cuenta variables tales como la orientación sexual y la identidad de género y/o su expresión, en las experiencias laborales de las personas LGBTIQ+.

En esta oportunidad, presentaremos resultados preliminares vinculados a los principales desafíos que enfrentan las empresas -grandes y pymes- de los ámbitos público y privado a la hora de emplear personas LGBTIQ+. Para ello, nos hemos planteado inicialmente un interrogante, alusivo a en qué medida las empresas consideraban políticas de contratación del grupo social en cuestión, así como en estrategias de permanencia y buena convivencia entre LGBTIQ+ y personas cis heterosexuales. Esto nos recortó nuestro objeto de estudio, optando por empresas que, más allá de su tamaño,

estuvieran implementando –o por implementar alguna política que beneficiara al colectivo de la disidencia de sexo-género.

Con ese propósito, adoptamos un enfoque de tipo cualitativo, cuya técnica principal de recolección de datos ha sido la entrevista en profundidad. Se llevaron a cabo 10 entrevistas (en modalidades presencial y virtual) a empresarios/as, gerentes/as de recursos humanos de grandes empresas, presidentes/as de pymes y personal jerárquico de áreas de género/diversidad sexual. También a asociaciones dedicadas a la capacitación de personas LGBTIQ+ y personas del colectivo en cuestión que desarrollan tareas laborales e institucionales enfocadas en trabajadores/as LGBTIQ+. Especialmente en estos últimos casos, privilegamos la estrategia de bola de nieve, precisamente porque las históricas situaciones de estigmatización, discriminación y violencia indican que resulta clave acceder a personas de este grupo social a través de otra del mismo colectivo; o bien de la red de contactos de confianza. Esto es especialmente en el caso de pretender forjar vínculos con personas travestis y trans. Por tal motivo, avanzamos en el trabajo de campo articulando con activistas, organizaciones y trabajadores/as LGBTIQ+, quienes nos proveyeron una red de informantes clave.

Una vez comenzado el proceso de entrevistas con el mundo empresarial, algunas preguntas guiaron nuestro proceso de investigación: ¿Cuáles son las principales razones por las que las empresas contratan a personas LGBTIQ+? ¿Qué beneficios se obtienen? ¿Qué aspectos tienen en cuenta los/as empleadores al momento de entrevistar a una persona LGBTIQ+? ¿Qué tareas realizan o qué puestos de trabajo se ofrecen a este grupo social? ¿Existen ofertas diferenciales para cada uno de los colectivos que integran el espectro LGBTIQ+?

Nuestro objetivo detrás de estas preguntas es indagar sobre los posibles desafíos que ha implicado para la empresa actualizar su cultura empresarial, migrando de modelos que históricamente han considerado la orientación sexual y/o la identidad de género de su personal para bloquear contrataciones o justificar despidos; hacia un esquema en donde se resignifiquen las identidades LGBTIQ+ como un valor añadido que aporta a la diversidad, mejora los lazos sociales y, en consecuencia, aumenta la productividad. Estos nuevos esquemas nos permiten conocer las buenas prácticas o “experiencias modelo” que se vienen desarrollando en el mundo del trabajo, a propósito de la integración en los respectivos espacios laborales para garantizar la permanencia de personal LGBTIQ+. En este sentido, preguntamos: ¿Qué acciones o prácticas son favorables para la inclusión, integración y permanencia de personas LGBTIQ+ en las empresas? ¿Qué aspectos positivos trajeron aparejada la inclusión de personas LGBTIQ+ en el espacio laboral para la empresa y para el personal en general?

Algunos datos preliminares

A partir de la información recogida en las entrevistas que realizamos a grandes empresas y pymes, podemos decir que los motivos principales que llevan a las empresas a contratar personas LGBTQ+ se organizan en torno a tres grupos: (i) una suerte de imposición de las casas matrices ubicadas, principalmente, en Estados Unidos (esto aplica principalmente para las grandes empresas); (ii) una política empresarial de pink washing, donde el verdadero objetivo es la exención de impuestos; (iii) un compromiso real con la causa LGBTQ+. Sobre este último punto, que en el mejor de los casos ha implicado la migración hacia un modelo inclusivo, con diversidad sexo-genérica del personal, se relaciona, generalmente, con la presencia de varones gays -entre 40 y 45 años- con cierta sensibilidad y empatía con el colectivo, ubicados en espacios de liderazgo y con posibilidad de toma de decisiones, quienes estimulan y gestionan la contratación de personas del colectivo, en tanto consideran que estas personas le aporta una mirada más amplia y heterogénea a las políticas de la empresa.

Pero la opción (iii) también se observa en mujeres cis que ocupan estas posiciones, quienes vienen militando en espacios feministas o bien han desarrollado una conciencia respecto a las dificultades atravesadas por las diversidades de sexo-género, en tanto ellas son pertenecientes a un grupo social históricamente discriminado: el de las mujeres. En estos casos, se observa una monopolización de la atención hacia la equidad entre varones y mujeres y la canalización de situaciones por violencia de género. Y en el caso de incluir la temática LGBTQ+ puntualmente, también se observa un proceso similar: la preponderancia, en este caso, de la inclusión de población travesti y trans (femenina) por sobre varones gays, bisexuales o varones trans.

Más allá de las particularidades del punto (iii), les entrevistades en general han señalado que fueron las empresas multinacionales del sector tecnológico las que comenzaron con una política “LGBTQ+ friendly”, dado su carácter cultural corporativo aparentemente más innovador. Esta idea se vincula con las de diversidad y pluralidad, optando sus departamentos de recursos humanos por una mayor permeabilidad a la hora de contratar personal.

Recapitulando, la diferencia entre unas y otras políticas empresariales se deja entrever cuando las personas LGBTQ+ ya han sido “incluidas” en la empresa. Lo que hace la empresa desde ese momento en adelante es lo que determina realmente el por qué y el para qué de esa inclusión. Algunas empresas no se interesan ni se ocupan de desarrollar mecanismos de seguimiento para evaluar, por un lado, cómo los equipos de trabajo recibieron a esas personas, y por otro, para ver si las mismas se sienten “integradas” al ámbito laboral.

En líneas generales, entre los mayores desafíos que encuentran a la hora de contratar personas LGBTQ+, señalaron la necesidad de llevar adelante jornadas de sensibilización y capacitación sobre género y diversidad sexual, como así también acciones de evaluación y seguimiento sobre la convivencia entre las personas de este grupo y sus pares cis heterosexuales en sus espacios laborales.

Otra vicisitud es la conversación y negociación con las obras sociales, dado que muchas veces ponen obstáculos y distintas "barreras" administrativas para dar de alta a las personas LGBTIQ+, por considerar que son eventuales pacientes más costosos que el resto de las personas (especialmente, las personas travestis y trans y/o personas con preexistencias como VIH). Específicamente, un desafío importante son los exámenes preocupacionales para la población travesti y trans. Son instancias de mucha incomodidad, en donde sienten que sus identidades y corporalidades serán cuestionadas; o no sabrán "leerse" en términos médicos, resultando en que serán consideradas ininteligibles. Estas representaciones dan cuenta de los prejuicios que aún persisten en nuestra sociedad al respecto, así como de un sistema de salud no inclusivo, sin perspectiva de género y diversidad, y con sesgo economicista en lugar de pensado desde los derechos humanos.

Las personas entrevistadas también han planteado el interrogante de que dicho colectivo –el travesti trans- atraviesa desafíos adicionales a la hora de socializar en el trabajo. El hecho de que la gran mayoría de ellas nunca haya trabajado en una oficina, con horario laboral establecido; y que sus actividades se hayan vinculado a la prostitución o el cuentapropismo, dificulta el despliegue de la disciplina laboral. Por ejemplo, permanecer varias horas sentades frente a una computadora en pos de cumplir una jornada laboral de varias horas.

En relación a esto último, y vinculado a la pregunta de quiénes son les "aliades" a la hora de lanzar una búsqueda/convocatoria para este colectivo, sostienen que es fundamental la articulación con las organizaciones socio-sexuales, las asociaciones y las ONG. Éstas no sólo impulsan las búsquedas, sino también son contratadas por las empresas para llevar adelante las capacitaciones a los/as trabajadores/as de la empresa, en la mayoría de los casos. Por un lado, estas articulaciones les otorgan a las empresas un know how específico sobre cómo proceder con este colectivo. Por otro lado, les da cierta legitimidad en el campo para avanzar con políticas de inclusión social en el ámbito laboral.

Al respecto, un dato que también emerge en las entrevistas es la dificultad de articular y trabajar con las agencias del Estado. Los principales motivos tienen que ver con los mecanismos burocráticos que se necesitan para armar convenios o acuerdos; la necesidad de consulta a toda la escala jerárquica y la poca autonomía de las autoridades de bajo escalafón (por ejemplo, las coordinaciones); o bien la discontinuidad del desarrollo de ciertas políticas públicas debido al recambio del funcionariado.

Ejemplos de buenas prácticas

Finalmente, destacamos algunas experiencias exitosas. Les entrevistados coincidieron en señalar que es fundamental la formación/capacitación en temas de género y diversidad sexual de aquellas

personas de la empresa que generan el primer contacto o acercamiento con las personas LGBTIQ+ a contratar. En este sentido, también destacaron que sea una persona del propio colectivo quien efectúe las entrevistas de admisión o realice el acompañamiento en esa instancia. Adicionalmente, señalaron la importancia de que las capacitaciones al personal de la empresa las impartan las mismas organizaciones /asociaciones socio-sexuales, y que estén “al frente” de las mismas personas LGBTIQ+.

Otro punto que destacaron fue la necesidad de desarrollar mecanismos de evaluación y seguimiento en torno a la “integración” de las personas LGBTIQ+, como así también abogar por una permanente capacitación para lograr un verdadero clima de trabajo diverso en términos sexo-genéricos e inclusivo. Por último, les entrevistades subrayaron la importancia que tienen estas políticas para otras personas LGBTIQ+ dentro de la empresa. Ello por la visibilización, pero también respecto a la comunicación que se genera en los equipos, al quebrarse el sentido común que piensa a estas políticas como meramente de “cupos”, y no en relación a las capacidades laborales de estas personas tienen y su aporte al mundo empresarial.