

Anuario de Investigaciones

Anuario de Investigaciones

ISSN: 0329-5885

anuario@psi.uba.ar

Universidad de Buenos Aires
Argentina

Ortega, Julián

DERECHOS SEXUALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: HACIA LA PROMOCIÓN DE
LAS DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES

PÚBLICOS Y PRIVADOS DE ARGENTINA

Anuario de Investigaciones, vol. XXII, 2015, pp. 71-79

Universidad de Buenos Aires

Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369147944007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

DERECHOS SEXUALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: HACIA LA PROMOCIÓN DE LAS DIVERSIDADES SEXO-GENÉRICAS EN CONTEXTOS ORGANIZACIONALES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE ARGENTINA

SEXUAL RIGHTS AT WORK: TOWARDS PROMOTION OF GENDER AND SEXUAL
DIVERSITY IN PUBLIC AND PRIVATE ORGANIZATIONAL CONTEXTS IN ARGENTINA

Ortega, Julián¹

RESUMEN

El presente artículo analiza la situación del colectivo LGTTB+ en materia de inclusión laboral en Argentina, considerando el impacto de la normativa sancionada en los últimos 5 años (Ley 26.618 de Matrimonio Igualitario y Ley 26.473 de Identidad de Género) sobre las condiciones de acceso al trabajo de dichas personas. Para ello se aborda el estudio del régimen político de la heterosexualidad como así también el constructo de cultura organizacional. Asimismo, se analiza la normativa antes mencionada en términos de ruptura y cambio paradigmático, señalando los avances y reformulaciones aún pendientes del ordenamiento jurídico actual. Por último se mencionan algunos aportes de la psicología del trabajo para promover las reivindicaciones de la diversidad sexual en contextos organizacionales públicos y privados.

Palabras clave:

Psicología del Trabajo - Colectivo LGTTB+ - Diversidad Sexual - Cultura Organizacional

ABSTRACT

This article focuses on the current situation of the LGTTB+ community in Argentina, considering the impact of recent legislation (Equal Marriage Act 26.618 and Gender Identity Act 26.743) in terms of rights expansion, regarding the inclusion at work. Therefore, the concepts of political regime of heterosexuality as well as organizational culture will be addressed. Moreover, the mentioned acts are analyzed as paradigmatic changes in the present legal framework, its achievements and pending reviews. Finally, inputs from work and organizational psychology are introduced in order to analyse the promotion of sexual diversity's revindications in public and private organizational contexts.

Key words:

Work Psychology - LGTTB+ Community - Sexual Diversity - Organizational Culture

¹Becario doctoral UBACyT. Docente de la materia "Psicología del Trabajo" - Cátedra I. Integrante del Proyecto de Investigación acreditado en el marco de la Programación Científica UBACyT2012-2015, código 20020110100221, bajo la dirección del Dr. Guillermo Ruiz. E-mail: julianortega@psi.uba.ar

Introducción

En este artículo se aborda el tema de la diversidad sexual en relación con el trabajo como derecho fundamental, analizando el problema de la discriminación del colectivo de personas Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Transgéneros, Bisexuales e Intersex¹ (en adelante, LGTTBI) como variable incidente sobre la calidad de vida laboral de las y los trabajadoras y trabajadores en las instancias de acceso y sostenimiento del empleo en el ámbito público y privado. Para ello, se introducen nociones de la psicología del trabajo y los estudios de género, a fin de contrastarlos con las implicancias derivadas de la legislación argentina en la materia. En tal sentido, en primer lugar se brindarán definiciones básicas a propósito de los constructos *orientación sexual* e *identidad de género* y sus posibles variantes. Seguidamente, se desarrollará el concepto de *régimen político heterosexual* (Wittig, 2005) entendido como la matriz desde la cual han sido históricamente clasificadas y juzgadas las múltiples expresiones, prácticas e identidades sexo-genéricas.

En segundo lugar se analiza la promulgación de Leyes de Matrimonio Igualitario y de Identidad de Género como cambio de paradigma, su impacto en la inclusión y satisfacción laboral de Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Transgéneros, Bisexuales e Intersexuales y la consecuente necesidad de reformulación del ordenamiento jurídico actual en lo referente al ámbito laboral. Relacionado con lo anterior, se introduce la noción de *cultura organizacional* (Cameron y Quinn, 2006; Hernández Sampieri y Méndez Valencia, 2012; García Álvarez, 2006) a los fines de observar las trayectorias desigualadas en el acceso y mantenimiento del empleo en personas LGTTBI. Asimismo se presenta a la psicología del trabajo como disciplina portadora de herramientas eficaces -que serán ulteriormente puntualizadas- para favorecer el cambio cultural en las organizaciones públicas y privadas, a los fines de construir condiciones de acceso al trabajo y ambientes laborales libres de discriminación.

Para finalizar, se destaca a modo de conclusión, la necesidad de implementar políticas transversales que permitan el acceso y ejercicio integral de los derechos de la población LGTTBI, articulando el derecho al trabajo con otros derechos fundamentales como el acceso a la salud y la educación.

El presente trabajo presenta algunas elucidaciones preliminares de un estudio más amplio que se enmarca en una investigación doctoral, en el que se problematizan determinadas categorías teóricas a la luz del material recabado en distintas entrevistas a funcionarios públicos de las áreas del trabajo y la diversidad sexual en Argentina,

¹Según un informe de la Organización de los Estados Americanos (2012) la transexualidad y otras variaciones se incluyen en la categoría "transgénero". Al respecto puede consultarse: Organización de los Estados Americanos (2012), *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes*, CP/CAJP/INF. 166/12, Recuperado el 27 de enero de 2015 de: http://www.oas.org/dil/esp/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf

En Argentina muchas personas se definen a sí mismas como "travestis" porque entienden que dicha noción, antiguamente utilizada en sentido peyorativo, ha sido apropiada y resignificada por cierta parte del colectivo trans para vincularla con la resistencia política, la lucha y la dignidad (Berkins, 2007).

realizadas durante los meses de diciembre de 2014 y enero de 2015.

Especificaciones iniciales

Como primera tarea se considera oportuno introducir nociones básicas relativas al campo de la diversidad sexual para lograr acuerdos mínimos en torno a los conceptos utilizados. En primer lugar, el constructo orientación sexual hace referencia a la atracción sexual y afectiva de una persona hacia personas del sexo opuesto (heterosexualidad), hacia personas del mismo sexo (homosexualidad), hacia ambos sexos (bisexualidad) o bien hacia ningún de ellos (asexualidad)². Por su parte, la identidad de género hace referencia a:

La vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. (Ley de Identidad de Género, artículo 2, 2012)³

Dicha construcción de la identidad sexuada comienza incluso antes del nacimiento, con la elección del nombre -no tan propio- que realizan comúnmente los padres. El posterior desarrollo y construcción de la identidad de género que realice la persona podrá coincidir o no con el sexo asignado al momento del nacimiento.

Acorde a lo dicho anteriormente, se denomina *persona cis* o *cisexual* a quienes, a lo largo de su vida, no han experimentado disonancia significativa entre sus caracteres sexuales primarios y la identidad asignada al nacer (varón / mujer). Por su parte, las *personas trans* pueden vivenciar cierto grado de disidencia entre su sexo biológico⁴ y los roles y expresiones de género socialmente delimitados para dichos genitales, razón por la cual pueden llegar a realizar una construcción acorde a su identidad de género percibida en determinados momentos de sus vidas⁵.

²De todas maneras, cabe destacar que las prácticas aisladas no definen la orientación sexual de una persona. Al respecto puede consultarse el texto de Figari, C. (2008). *Heterosexualidades masculinas flexibles*. En Pecheny, M., Figari, C. & Jones, D. (Eds.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.

³En relación con la identidad de género se han desarrollado fuertes debates respecto de un "tercer género": indeterminado o neutro. En Alemania, Australia, Tailandia e India ya existen leyes que lo reconocen como tal. Al respecto pueden consultarse los siguientes enlaces: <http://www.elmundo.es/elmundo/2013/05/31/internacional/1370021543.html> o bien <http://es.gizmodo.com/alemania-aprueba-una-ley-que-reconoce-el-tercer-genero-1179360403>

⁴La noción de "sexo biológico" suscita, actualmente, intensos debates en sectores del activismo LGTTBI y representantes de la academia. Su análisis pormenorizado será abordado en futuros artículos.

⁵El problema de pensar y definir a las identidades cis o trans en términos de consonancia o disonancia, discordancia o concordancia, radica en suponer que las personas cis siempre y necesariamente se ubican del lado de la conformidad o completud, relegando a las personas trans al campo de la discordancia. Este último término se

Por su parte y a propósito de la intersexualidad, Cabral y Benzur (2005) proponen entenderla como “todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de un individuo varía respecto al *standard* de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente” (p. 284). Es decir, aquella configuración de características genéticas y fenotípicas femeninas y masculinas, que se han desarrollado en mayor o menor medida durante el decurso de la vida. Tradicionalmente se ha sometido a dichas personas, luego del nacimiento o en su más temprana infancia, a tratamientos hormonales y cirugías con miras al logro de una “normalización genital”, sobre la base de la decisión unilateral del equipo médico tratante, sin posibilidad de que la persona pueda decidir sobre su propio cuerpo e identidad sexo-genérica. De este modo, las personas sufren las consecuencias del régimen político hetero-cisexista⁶ que pretende reducir todas las variantes subjetivas al binomio unívoco varón-mujer, legitimado por el modelo médico hegemónico que interviene sobre sus cuerpos, decidiendo su destino en función de categorías normalizadoras y patologizantes tales como el “trastorno del desarrollo sexual”.

Lejos de constituirse en entidades cristalizadas, esenciales o, menos aún, naturales, las distintas personas que conforman el colectivo LGTTBI poseen características históricas, socio-económicas y culturales tan heterogéneas que ha llevado a algunos autores (Berkins, 2013; Meccia, 2006; Moreno, 2008) a cuestionar las categorizaciones homogeneizantes bajo conceptos tales como “gay”, “lesbianas”, “transexuales”, entre otros. Más aún, uno de las principales luchas del denominado “movimiento queer” o “teoría queer” ha consistido en la elaboración de una posición crítica ante las nociones de identidades, géneros y sexualidades unívocas en tanto que construcciones socio-histórico políticamente determinadas (Butler, 2006; Preciado, 2014)⁷.

Habiendo explicitado lo anterior, usualmente nos referimos al colectivo LGTTBI para dar cuenta de aquellas personas que, ya sea por su orientación sexual y/o identidad de género se ubican en el campo de la disidencia sexual, en relación de alteridad respecto del régimen político heteronormativo. Siguiendo a Pecheny (2008) entendemos por heteronormatividad al conjunto de prácticas y principios organizadores de la vida social que hacen de la heterosexualidad la norma o el parámetro según el cual juzgar la diversidad de identidades y relaciones sexuales, afectivas y amorosas. Asimismo, desde la medicina y la religión históricamente se ha definido a la sexualidad en dos sexos opuestos, varón y mujer, estableciendo criterios de normalidad, legalidad y salud sobre esa propuesta

fundamenta una cosmovisión biomédica que patologiza la diversidad, estableciendo distinciones normativas y arbitrarias. Este debate actual entre activistas y académicos es necesario para hallar variantes más emancipatorias de nombrar las propias condiciones de existencia.

⁶Se entiende por hétero-cisexualismo al ideario que coloca en una posición de inferioridad y subordinación a las orientaciones homosexuales o bisexuales respecto de la heterosexualidad como así también a las identidades trans respecto de las personas cis.

⁷El análisis de la teoría queer supone un profundo desarrollo que excede a los fines del presente artículo.

binaria que excluye a todos aquellos que no pueden ni quieren ser reducidos a ese binomio segregador (INADI, 2005). Se trata entonces de un régimen político heteronormativo en tanto que funciona como sistema regulador y modelador de las subjetividades del conjunto social, a través del Estado y de las instituciones, tanto públicas como privadas.

En este sentido, la batalla cultural se erige contra el régimen político de la heterosexualidad hegemónica que bien puede encarnarse en cualquier persona o colectivo, independientemente de su orientación y/o identidad sexo-genérica. Es decir que una persona lesbiana, gay, bisexual o trans no está exenta de cometer - de hecho muy frecuentemente ocurre- un acto discriminatorio contra otra persona del colectivo LGTTBI, en base a la orientación sexual y/o identidad de género por el hecho de formar parte de población. Habiendo desarrollado las nociones anteriores, resulta de particular interés visibilizar cómo el Estado Argentino ha problematizado de las lógicas sexuales clásicas heteropatriarcales, ubicando al colectivo de la diversidad sexual y sus reclamos en una posición central en los temas de agenda pública en los últimos 5 años (período 2010-2015), por intermedio de su legislación.

Ruptura y cambio de paradigma: la Leyes de Matrimonio Igualitario y de Identidad de Género

Con la sanción y promulgación de Leyes de Matrimonio Igualitario (en adelante, LMI) en el año 2010 e Identidad de Género (en adelante, LIG) del año 2012⁸ nuestro país se ha ubicado a la vanguardia mundial en el reconocimiento de derechos civiles para la población LGTTBI, constituyendo un piso de igualdad legal que funciona como soporte para el cambio socio-cultural necesario en la conquista de la igualdad real⁹. Gisela Dohm¹⁰, coordinadora del área de Trabajo sin Discriminación del Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (en adelante, INADI) lo expresa en los siguientes términos:

⁸Para acceder al texto completo de las leyes puede consultarse <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm> y <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>

Para un análisis detallado de dichas normativas se sugiere la lectura del libro de Clerico, L. (2010) *Matrimonio Igualitario, Perspectivas sociales, políticas y jurídicas*, Buenos Aires: Eudeba y el libro de Von Opiela, C. (2012) *Derecho a la Identidad de Género, Ley N° 26.743*, Buenos Aires: La Ley.

⁹Con la sanción y promulgación de la Ley de Matrimonio Igualitario en el año 2010 Argentina se ubicaba como el primer país de Latinoamérica y el décimo a escala global en reconocer legalmente el matrimonio entre personas del mismo sexo, otorgándoles los mismos derechos que solo estaban reservados para los matrimonios heterosexuales, tales como la adopción. Véase al respecto del siguiente enlace: <http://www.pagina12.com.ar/diario/elpais/1-149544-2010-07-15.html>

Por su parte, la Ley de Identidad de Género es la única a nivel mundial que no solicita autorización judicial ni diagnóstico ni tratamiento médico previo de ningún tipo sino simplemente el consentimiento de la persona para acceder al cambio registral en el DNI. Asimismo, se han incluido en el Programa Médico Obligatorio las intervenciones quirúrgicas totales y parciales como así también los tratamientos hormonales, como cuestiones de salud pública.

¹⁰Entrevista realizada en fecha 08/01/2015

“La normativa igualitaria otorga derechos civiles y políticos igualitarios que amplían la ciudadanía. Sin embargo, el cambio cultural está muy detrás de estos derechos que se han conquistado y esa brecha hay que llenarla con transformaciones socio-culturales-educativas para que los mismos se efectivicen y la norma adquiera legitimidad social”

Otra referente del campo de la diversidad sexual como Lohana Berkins argumenta en esta misma línea a propósito de las leyes y el cambio cultural: “... parece [la normativa igualitaria] estar un paso más delante de la sociedad, y esto implica que la lucha no termina con su promulgación, ahí en realidad empieza” (Berkins, 2013, p. 96). Asimismo, se sostiene que implican una ruptura y cambio de paradigma porque trastocan y subvierten los límites de lo pensado / impensado y lo permitido. En esta línea Dohm agrega:

“Mucha gente cree que hacer un chiste homofóbico no es violento. Lo cree porque los han criado de esa manera, desde esa cultura patriarcal en donde ser macho es valioso, te hace mejor que otros. Entonces, ¿qué nos da la normativa igualitaria? nos da “Ah, no se puede decir cualquier cosa”. Pero la gente no sabe que es lo que está bien y que es lo que está mal. Entonces llegás y la gente no te dice lo que piensa, entonces de alguna manera nosotros tenemos que desenredar eso... “ah, bueno, pero yo pensaba: ¿Cómo le digo? ¿Le digo ella, le digo él?” (Dohm, 08/01/2015)

En efecto, Filippi (1998) define la noción de paradigma como una toma de posición que nunca puede ser neutral y que por tanto da cuenta del lugar desde el cual se observa y se piensa al mundo. En este sentido, el concepto de paradigma en el campo de la psicología y las ciencias sociales hace referencia al conjunto de normas, creencias, valores de un determinado conjunto social que funciona como matriz interpretativa acerca del sí mismo, los otros y de un contexto socio-histórico particular. Cuando un paradigma hegemónico es cuestionado a tal punto de entrar en crisis, ya sea por cambios políticos-legales, históricos, sociales, catástrofes naturales o innovaciones tecno-científicas, se produce el denominado “cambio de paradigma” que posibilita la emergencia de las voces, creencias y posiciones subalternas, hasta entonces silenciadas, ampliando las fronteras de lo pensable-impensable, por ejemplo, en relación al reconocimiento del derecho a la identidad y las uniones de parejas no tradicionales, con estatus legal.¹¹

¹¹El concepto de Paradigma es autoría del historiador y filósofo de las ciencias Thomas S. Kuhn, quien lo utiliza en su célebre obra “La estructura de las revoluciones científicas” de 1962, para teorizar respecto del avance científico por sucesivos cambios paradigmáticos que alterna entre períodos de ciencia normal, crisis y revolución científica. La noción de paradigma se ha extendido al campo de las ciencias sociales para dar cuenta de diversos fenómenos históricos, políticos, sociales y culturales que se extralimitan de los límites de la producción del conocimiento científico-académico. Originalmente utilizada para designar los patrones de declinación de sustantivos y verbos, la palabra pasó al habla corriente del público ilustrado con una red de vagos significados como *punto de vista, cosmovisión, manera de hacer y entender las cosas o conjunto de presupuestos filosóficos en una determinada disciplina*. Para un análisis ulterior de dicho constructo consultese

En esta perspectiva, una¹² activista trans empleada del Ministerio de Trabajo de la Nación expresa su opinión sobre la LMI y la LIG como ruptura paradigmática:

“...son un golpe simbólico muy fuerte... un quiebre simbólico del paradigma mismo. Entonces la gente se arrepiente, hay conocimiento del otro en esas situaciones, se complejiza ese sujeto que está ignorado y la ignorancia da miedo, da terror o da odio... no lo conocés y está el estereotipo...”

Las voces de las entrevistadas permiten afirmar que la sanción de normativa igualitaria ha tenido un impacto significativo sobre la vida de los integrantes de la comunidad LGTTBI porque implican la visibilización y la lucha por el reconocimiento de derechos, no individualmente sino como integrantes de un colectivo organizado, pese a sus diferencias y pujas internas. Sin embargo, dichas leyes se insertan en un orden jurídico previo que debe ser revisado y reformulado a la luz de las conquistas recientes en materia de derechos sexuales.

La normativa igualitaria como conquista social sanciona la necesidad de reformulación del marco legal previo

Ante lo expuesto anteriormente se destaca la necesidad de visibilizar la diversidad sexual en contextos laborales con el fin de lograr mayores índices de inclusión para el colectivo LGTTBI, así como una mayor y mejor calidad de vida organizacional para las personas que ya se encuentran insertas en el mercado de trabajo. En efecto, los ámbitos de trabajo suponen un espacio de socialización vital y estructurante de la vida adulta, en las sociedades contemporáneas (Filippi y Zubietta, 2010; Medá, 1998; Dejours, 1992). Las organizaciones públicas y privadas, por intermedio de sus líderes y los Estados, a través las políticas públicas y de los funcionarios que los encarnan, son responsables de *proteger y respetar*¹³ (Ruggie, 2011; Rulli y Justo, 2012) el derecho a la no discriminación por motivos de orientación sexual y/o identidad de género (Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires, 2014) y *remediar* su posible vulneración. Sin embargo, una actitud de respeto y protección no resultan suficientes. Se torna acuciante la implementación de políticas proactivas en la promoción de la diversidad en sus múltiples variantes, que permitan el pasaje de la no-discriminación al reconocimiento social - laboral (Pecheny, 2001).

Kuhn, T. S. (2010). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.

¹²Entrevista realizada el día 05 de diciembre de 2014.

¹³Se utiliza el término “respetar” por ser una de las palabras empleadas el informe del representante especial de Naciones Unidas, John Ruggie (2011) acerca de los principios rectores de las empresas y los derechos humanos “Proteger, respetar y remediar”. Para una elucidación crítica de las nociones de respeto y tolerancia, véase Meccia, E. (2006). *La cuestión gay. Un enfoque sociológico*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores y Pecheny, M. (2001). “De la ‘no-discriminación’ al ‘reconocimiento social’. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina”. Artículo presentado en XXIII Congress of the Latin American Studies Association (LASA). Washington DC, Estados Unidos.

En este punto los líderes empresariales y delegados sindicales juegan un rol principal en la configuración, sosténimiento y cambio de la cultura organizacional. Cameron y Quinn (2006) definen a la *cultura organizacional* como el conjunto de valores, supuestos compartidos, memorias colectivas y expectativas que reflejan la ideología de los miembros que conforman una organización. Se incluyen aquí los prejuicios de los y las empleados y empleadas como elementos esenciales que sostienen el entramado cultural de las organizaciones, incluso cuando suponen un perjuicio para las mismas. Sebastián Zoroastro¹⁴, coordinador de la asesoría sobre género y diversidad sexual de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, comenta lo siguiente a propósito de los prejuicios:

"Aunque parezca raro o contradictorio, en la empresa privada no siempre el primer objetivo es la economía o la ganancia... a veces el prejuicio le gana a su principal objetivo que es la ganancia, a veces tienen el mejor candidato o la mejor candidata y que no lo tomen sólo por el prejuicio... ahí el prejuicio va en contra del principal objetivo de una empresa privada que es la ganancia"

En este punto, la psicología del trabajo en tanto que ciencia aplicada de carácter social (Filippi y Zubieta, 2010) puede aportar un amplio abanico de herramientas y técnicas de intervención para operar sobre la organización del trabajo y el impacto de la misma sobre las subjetividades de los/as trabajadores/as en contextos organizacionales, a los fines de generar condiciones de visibilización y reconocimiento del colectivo LGTTBI. Si bien desde dicha disciplina se han estudiado los procesos relacionados con la salud mental ocupacional, el estrés laboral, el acoso (*mobbing*) y su incidencia y prevalencia asociada con la variable "género", la mayoría de estas investigaciones se limitan al análisis de dicha categoría en términos de homogeneidades y diferencias existentes entre varones y mujeres (Gil-Monte, 2002; Escartín, Salin & Rodríguez-Carballera, 2011; Bosco y Salerno, 2004). Sin embargo, la participación y visibilización de las personas LGTTTI en este tipo de estudios es relativamente escasa o nula en nuestro contexto local. Por esta razón, las capacitaciones y los talleres de sensibilización, como así también las evaluaciones para la incorporación de personal con enfoque de diversidad sexual, pueden resultar útiles a la hora de promover la inclusión de personas LGTTTI en los diferentes espacios laborales. Son, además, herramientas aplicables para deconstruir los distintos ejes que componen la diversidad en sentido amplio: sexo-genérica, de clase, generacional, funcional, entre otras.

Dichos programas de capacitación y sensibilización¹⁵ sobre temas relacionados con la inclusión y promoción de

la diversidad sexual en los ámbitos laborales deben estar dirigidos fundamentalmente a los empleados pero deben contar con el apoyo de los líderes sindicales, jefes y gerentes de las distintas áreas, por ser quienes tienen el poder en la toma de decisiones y la representación de los intereses de los y las trabajadores y trabajadoras. Asimismo, sobre los niveles jerárquicos recae la responsabilidad del diseño de políticas y líneas de acción a ser desarrolladas por la organización en su conjunto, como así también la reproducción o el cambio de los patrones culturales que afectan la subjetividad de sus miembros y que la diferencian de otras organizaciones. A propósito del rol clave de los sindicatos en el cambio cultural dentro de las organizaciones, Zoroastro afirma:

"El Ministerio apuesta a que es la llave para cambiar el sector privado, el lugar por donde entrar al sector privado, es la organización sindical... si no entrás por la organización sindical, desde los convenios... hay un esfuerzo desde el Ministerio de Trabajo de poder incluir en los convenios colectivos cláusulas sobre identidad de género y diversidad sexual" (Zoroastro, 15/12/2014)

Por su parte, los avances en la legislación aquí analizada coexisten con normas e instituciones anteriores que entienden al trabajo y sus regulaciones de acuerdo a criterios que resultan obsoletos y discordantes con la normativa igualitaria vigente. Desde el Estado, por lo tanto, se deberían acompañar los avances legislativos reformulando otras leyes y políticas complementarias a la Ley de Matrimonio Igualitario y la Ley de Identidad de género, principalmente la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo del año 1976, en torno a los derechos laborales tales como licencias por maternidad y paternidad, enfermedad, entre otros, para evitar la incongruencia entre dichas normativas. En este punto vale destacar la apreciación de la Lic. Dohm, representante del INADI:

"El mundo del trabajo está pensado para un varón que tiene una mujer en su casa, que es heterosexual, que está reproduciendo una prole y que ese varón es heterosexual y que compite en el mundo del trabajo con disponibilidad horaria. Esa estructura no existe más o existe en menor medida, las familias hoy son muy distintas, muy diversas. Existe esta familia pero existen muchas otras." (Dohm, 08/01/2015)

Surge así la necesidad revisar y actualizar los derechos y obligaciones que estipula el derecho laboral con el fin de amparar a esas familias diversas que han existido desde largo tiempo a pesar de que su visibilización sea reciente. Otro desafío importante que implica a dichos actores -Estado, empresarios y sindicatos- supone ampliar la noción de diversidad, históricamente entendida como igualdad entre varones y mujeres, hoy llamada *equidad de género*. Si bien esto último se incluye en los programas y agendas sobre diversidad, el ser sexuado de las personas (identidad de género) y la atracción sexual y afectiva que experimentan a lo largo de su vida (orientación sexual) excede las fronteras de la noción clásica de sexo,

¹⁴Entrevista realizada el 15 de diciembre de 2014

¹⁵Para un desarrollo más acabado de la capacitación como herramienta para el cambio cultural véase Cebey, M. C. y Trotta, M. F. (2010). La capacitación: herramienta para el cambio y la innovación. En Filippi, G y Zubieta, E. (Coords.), *Psicología y trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.

históricamente reducida a la diferencia anatómica entre los sexos (Freud, 1925/2008). Esto también debe visibilizarse a la hora de discutir la igualdad real de oportunidades laborales en materia de inclusión, satisfacción, posibilidades de promoción y desarrollo de carrera, calidad de vida laboral, entre otros. Para ello es necesario el pasaje de la discusión en torno al tradicional *cupo de mujeres* en las organizaciones para debatir, junto a lo anterior, el *cupo de mujeres y varones trans*¹⁶, entre otras discusiones posibles. Si bien la lucha contra el modelo heterosexual hegemónico es compartida tanto por los movimientos feministas como por el colectivo de la diversidad, se considera necesario diferenciar a ambos grupos con el propósito de visibilizar a la población LGTTBI dentro y fuera de los ámbitos de trabajo, es decir, a aquellas personas del colectivo que tienen empleo o trabajo y las que aún se encuentra en búsqueda laboral. De lo contrario se corre el riesgo de formular políticas organizacionales que reproduzcan la matriz cultural hetero-cisexista que invisibiliza y excluye a quienes no posean la carta de ciudadanía de la heteronorma¹⁷.

En concordancia con lo anterior, otra de las leyes que debería reformularse y actualizarse es la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (1988), la cual establece como tipologías de discriminación a la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos, sin ha-

cer mención explícita de los pretextos relacionados con la diversidad sexual. Resta por lo tanto agregar la orientación sexual y la identidad de género como posibles causales de actos u omisiones discriminatorias, en tanto van más allá de la categoría clásica de "sexo" que reproduce el binarismo hombre-mujer hetero-cisexual, borrando toda diferencia desquiciada (Fernández, 2013).¹⁸

Por otra parte, cabe señalar que a pesar de los reclamos y desafíos aún pendientes para lograr mayores índices de igualdad real, la opinión de las y los funcionarios y expertos/as como así también ciertos estudios recientes permiten hipotetizar sobre la existencia de cambios favorables, aunque todavía incipientes, en las condiciones de vida del colectivo LGTTBI, posteriores a la sanción de la normativa igualitaria. Testimonio de ello es la investigación a cargo de Asociación de Travestis, Transexuales y Transgéneros Argentinas (ATTa) y Fundación Huésped (2014), la cual señala que la sanción de la Ley de Identidad de Género en el año 2012 impulsó que 3 de cada 10 mujeres y 6 de cada 10 hombres trans reanudaran la búsqueda de empleo formal. En efecto, se podría argüir, como se afirmó precedentemente, que la normativa igualitaria ha impactado de manera positiva en las vidas de las personas LGTTBI. Sin embargo, el mismo informe señala que aún persisten prejuicios y condiciones de desigualdad, principalmente dentro de los existenciarios trans, donde sólo 1 de cada 10 hombres y mujeres trans percibe aportes jubilatorios (ATTa y Fundación Huésped, 2014).

Acceso y mantenimiento del empleo: trayectorias desigualadas

El colectivo LGTTBI se encuentra dentro de los 5 grupos más discriminados a nivel nacional (INADI, 2013), siendo la accesibilidad a fuentes de empleo de calidad el derecho más vulnerado, acompañado de reiteradas experiencias de discriminación por causa de la orientación sexual y/o identidad de género. Esto resulta aún más acuciante para un gran número de personas *trans*, quienes no encuentran otra alternativa de subsistencia que el ejercicio de sexo comercial (INADI, 2005)¹⁹. En este sentido, existe una clara diferenciación al interior del colectivo entre la

¹⁶A pesar de las opiniones encontradas respecto de la estrategia de los cupos en las organizaciones tanto públicas como privadas, la legislación local parecería virar hacia esa dirección. Tal es el caso de lo acontecido en la ciudad de La Plata durante el mes de diciembre de 2014 en donde la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires aprobó y envió al Senado la ley que establece que el 1% de empleados y empleadas estatales bonaerenses deben pertenecer a la comunidad trans. Véanse al respecto los siguientes artículos periodísticos:

<http://www.lanacion.com.ar/1753717-media-sancion-para-el-proyecto-de-cupo-laboral-para-trans-y-travestis>

o bien http://www.clarin.com/sociedad/Media-sancion-Provincia-laboral-colectivo_0_1268873265.html. Dicha ley fue finalmente aprobada en 2015 pero aún queda pendiente su reglamentación.

¹⁷Un ejemplo de ello son las recomendaciones de Pacto Global Argentina y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en materia de igualdad de género, a saber:

- Aborde acciones de promoción teniendo en miras la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.
- Asegure igual salario por igual tarea.
- Considere la creación de un panel especializado en cuestiones de género.
- Realice un seguimiento de estadísticas de reclutamiento, capacitación y promoción de empleadas.
- Promueva la capacitación de las empleadas.
- Establezca -para todos los sexos- condiciones de trabajo amigables con la familia en materia de horarios, espacio de trabajo y aspectos similares.
- Garantice una participación suficiente de mujeres (30% o más) en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos." En Rulli, M y Justo, J. B. (2012) *Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, Respetar y Remediare: Todos ganamos*. Buenos Aires: Programa de Naciones Unidad para el Desarrollo, p.24. Recuperado de: <http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Pacto%20Global/NUDArgent-Gu%C3%ADa-Empresas-DDHH-final.pdf>

¹⁸Durante el período de revisión de este artículo (mes de abril, 2015), la Legislatura porteña aprobó una ley municipal contra la discriminación que amplía las tipologías incluidas en la ley nacional, vigente desde 1988. La nueva normativa toma en consideración, entre otros, a los adultos mayores, a las personas con discapacidad y a la diversidad sexual, más precisamente al sexo, género, identidad de género y/o su expresión y orientación sexual.

¹⁹Actualmente se están librando interesante debates en torno a la consideración del sexo comercial como trabajo o explotación y las respectivas políticas reglamentaristas o abolicionistas que deberían implementar el Estado para protegerlo o erradicarlo. Cabe aclarar que la posición del Estado Argentino en relación a este tema es abolicionista, es decir, que no considera al sexo comercial o prostitución como un trabajo, en tanto adhiere a los principios "trabajo decente" emanados de la Organización Internacional del Trabajo, en donde se lo considera como un "trabajo forzoso" y se lo emparenta con la trata de personas. Para mayor información consultese: http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_248684/lang--es/index.htm. Sin embargo, esta discusión, compleja y profunda, excede a los propósitos de este trabajo.

situación de las personas trans en comparación con las lesbianas, gays y bisexuales. Zoroastro describe estas diferencias pronunciadas en relación con el acceso y mantenimiento del empleo para las poblaciones que conforman el colectivo LGTTBI del siguiente modo:

"Hay toda una deuda pendiente de que la persona gay o las mujeres lesbianas pueden conseguir el empleo y mantenerlo pero después hay que ver como es el desarrollo de sus carreras laborales en los ámbitos de trabajo, sobre todo porque es muy difícil conciliar eso con sus familias que no son heteronormativas, que no responden a eso... ahí hay una gran dificultad que hace que después sus carreras laborales sean distintas a la de los heterosexuales. Ahora, en las personas trans la deuda hoy es el acceso al empleo. El acceso al empleo les está negado... el 80% de la población trans no tiene trabajo formal" (Zoroastro, 15/12/2014)

A la luz de las opiniones calificadas en la materia puede afirmarse que lesbianas, gays y bisexuales encuentran dificultades en el mantenimiento y desarrollo de la carrera profesional por factores que afectan su satisfacción y calidad de vida laboral tales como la incompatibilidad entre la situación de sus propias familias y la legislación actual, por la imposibilidad de lograr un ascenso a causa de prejuicios respecto de la orientación sexual, o por ser objeto de burlas, comentarios o chistes con contenido homo-lesbofóbico, llegando, en determinados casos, al acoso moral en el trabajo (Hirigoyen, 2001) o a extremos de violencia explícita²⁰.

Las personas trans, por su parte encuentran serias dificultades en lo relativo a su inclusión laboral, es decir, a las posibilidades de acceder a un trabajo o empleo formal que les permita construir condiciones de vida con perspectiva de desarrollo personal en el futuro. La causa de esta dificultad reside, fundamentalmente, en las vivencias comunes de exclusión temprana que experimentan la mayoría de las personas trans. La empleada trans del Ministerio de Trabajo se refiere a lo anterior en los siguientes términos:

"Lo extendido, lo abrumadoramente masivo en Argentina es que nosotras, entre los 9 y los 13 años decidimos afirmar nuestra identidad de género... soy mariquita, soy travesti, soy transexual, soy transgénero, lo que le quieran poner... pero lo vivimos, somos puestas en la calle. Por eso radicalmente quedamos fuera del mecanismo de inserción social posible, porque ya no tenemos educación, formación para empleo alguno u oficio y quiebra a partir de ahí, todo... nosotros estamos pidiendo cosas básicas que sean reconocidas en términos de derechos humanos" (05/12/2014)

Estos dichos de Wayar son coincidentes con los datos que arroja el informe del INADI (2013) respecto de la esperanza de vida para ésta población: apenas 35 años, mientras

²⁰Un ejemplo de discriminación laboral por orientación sexual que llegó a instancia judicial con un fallo favorable para el damnificado es el caso A.L.D c/ SMG A.R.T. S.A. Para acceder a un análisis detallado del mismo consultese http://www.aset.org.ar/2015/po-nencias/10_Ortega.pdf

que la media nacional es de 79 años para las cis-mujeres y 71 años para el caso de los varones cis. Esto pone en evidencia la existencia de *una desigualdad al interior de la desigualdad*, cimentada en las condiciones de vida y trayectorias laborales desigualadas que experimentan las personas del colectivo LGTTBI, ubicando a las personas trans como el grupo más vulnerable y excluido. Por tal motivo, el horizonte de su existencia queda cercado por la necesidad de sobrevivir en el tiempo presente, en el marco de un contexto segregador que les sustrae la posibilidad de pensarse como sujetos/as autónomos/as, agentes de proyectos personales en el porvenir.

Comentarios finales

A modo de cierre se propone reflexionar sobre los cambios necesarios y pendientes, luego de los cinco años transcurridos desde la aprobación de la ley de matrimonio igualitario y los tres años desde la entrada en vigencia de la ley de identidad de género. La representante del INADI expresa la siguiente idea:

"La gente tiene que incorporar que todos somos iguales y tenemos los mismos derechos. Y ese trabajo hay que hacerlo desde lo cultural, desde lo educativo, desde los medios de comunicación y desde los espacios laborales." (Dohm, 08/01/2015)

Con esas palabras la entrevistada sintetiza el desafío pendiente por parte del Estado, las empresas públicas y privadas, las organizaciones sindicales y el conjunto de la sociedad civil en materia de igualdad. En este sentido, se considera necesario transversalizar los programas y políticas para el acceso y ejercicio integral de los derechos, fundamentalmente en el caso del colectivo trans.

De este modo, para la efectiva inclusión de dichas personas al mercado de trabajo es menester establecer condiciones de posibilidad para que puedan completar sus estudios primarios y secundarios. En esta línea, el bachillerato popular trans Mocha Celis ha sido una iniciativa favorable como ejemplo de socialización y formación con perspectiva de diversidad sexo-genérica²¹. Sin embargo, los/as entrevistados/as y expertos/as consultados/as coinciden en que ningún título de educación formal, secundaria o universitaria, resulta suficiente ante un mercado laboral en el que prevalecen el hetero-cisismo y la discriminación por orientación sexual e identidad de género. En este sentido, una tarea sustantiva del psicólogo del trabajo en contextos organizacionales implica el análisis y modificación de aquellos componentes de la cultura organizativa que se inscriben como obstáculos para el pleno desarrollo de todas las personas, fundamentalmen-

²¹El Bachillerato Trans "Mocha Celis" logró el reconocimiento oficial bajo la dependencia de la Dirección de Educación del Adulto y del Adolescente de la Dirección General de Educación de Gestión Estatal en el año 2012. Dirigido a población Trans, con autoridades trans y demás integrantes del colectivo, en 2014 han celebrado la primera camada de egresados y egresadas que obtuvieron el título de "Perito Auxiliar en Desarrollo de las Comunidades", luego de cursar un ciclo de tres años. Para más información consultese: <http://www.mochacelis.edu.ar/>

te en lo relativo a su inclusión y/o desarrollo laboral-profesional. En términos de García Álvarez (2006):

La organización debe procurar la promoción de espacios donde el diálogo posibilite el intercambio de racionalidades que amplíen los horizontes de interpretación y de esta forma, a través del intercambio y negociación de significados, no sólo se promueva la reflexión acerca de las formas vigentes de mirar y actuar sobre el mundo, sino que se brinde el espacio para la construcción de nuevas posibilidades. De lo anterior se desprende que la diversidad antes que impedir, es el motor para la construcción de nuevas realidades. (p.168)

A tales efectos, la psicología del trabajo puede aportar vastas herramientas que operen como facilitadoras en la construcción de sentidos compartidos y la regulación de las múltiples interpretaciones (Koffsmon, 2010) sobre el trabajo y las realidades organizacionales locales. En esta perspectiva, se torna necesario visibilizar la situación de las personas LGTTBI respecto de la inclusión / exclusión del mercado de trabajo formal con el propósito de promover culturas organizativas y políticas de Estado inclusivas, entendiendo a la diversidad sexual como un factor clave en la configuración de escenarios laborales igualitarios aunque no por ello homogeneizantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asociación Travestis, Transexuales y Transgéneros Argentinas y Fundación Huésped (2014). *Ley de Identidad de Género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina*. Buenos Aires. Recuperado de: <http://www.huesped.org.ar/informe-situacion-trans/>
- Berkins, L. (2007). Travestis: Una identidad política. *E-misférica*, 4(2). Recuperado de: http://hemisphericinstitute.org/journal/4.2/esp/es42_pg_berkins.html
- Berkins, L. (2013). Los existenciarios trans. En Fernández, A. M. & Sequeira Peres, W (Eds.), *La diferencia desquiciada. Géneros y diversidades sexuales*. Buenos Aires: Biblos.
- Bosco, M. G.; Salerno, S. (2004). Violenza morale (Mobbing) nei luoghi di lavoro: Analisi per una prevenzione organizzativa. *La Medicina del Lavoro 2004*, 95 (5)
- Butler, J. (2006). *Deshacer el género*. Barcelona: Paidós
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós
- Cabral, M. y Benzur, G. (2005) Cuando digo intersex. Un diálogo introductorio a la intersexualidad. *Cuadernos Pagu*, (24), 283-304.
- Cameron, K. S. y Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Clérigo, L. (2010). El matrimonio igualitario y los principios constitucionales estructurantes de igualdad y/o autonomía. En Alldao, M. & Clérigo, L. (Coords.), *Matrimonio Igualitario*. Buenos Aires: Eudeba.
- Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires (2014). *Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Buenos Aires: Jusbaires.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- De Eckberg, D. E. y Hill Jr., L. (1980). The Paradigm Concept and Sociology: A Critical Review. En Gutting, G. (Ed.), *Paradigms and Revolutions. Appraisals and Applications of Thomas Kuhn's Philosophy of Science* (117-136). Londres: University of Notre Dame Press.
- Escartín, J.; Salin, D.; Rodríguez-Carballeira, A. (2011). Conceptualizations of workplace bullying: Gendered rather than gender neutral? *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 157-165. doi: 10.1027/1866-5888/a000048
- Fernández, A. M. (2013). El orden sexual moderno: ¿la diferencia desquiciada? En Fernández, A. M. & Sequeira Peres, W. (Eds.), *La diferencia desquiciada. Géneros y diversidades sexuales*. Buenos Aires: Biblos.
- Figari, C. (2008). Heterosexualidades masculinas flexibles. En Pecheny, M., Figari, C. & Jones, D. (Eds.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- Filippi, G. (1998). *El aporte de la psicología del trabajo a los procesos de mejora organizacional*. Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G y Zubietta, E. (Coords.). (2010). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.
- Foucault, M. (1976/2005). *Historia de la sexualidad 1: la voluntad de saber*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- Freud, S. (1925/2008). Algunas consecuencias psíquicas de la diferencia anatómica de los sexos. En Freud, S., *Obras completas: El yo y el ello y otras obras: 1923 - 1925*. Buenos Aires: Amorrortu.

- Gamboa, E. J. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicologiacientifica.com*, 12(16). Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>.
- García Álvarez, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Univ. Psychol.*, 5 (1), 163-174. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n1/v5n1a12>
- Gil-Monte, P. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudo*, 7 (1), 3-10. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v7n1/v7n1a01.pdf>
- Hernández Sampieri, R. y Méndez Valencia, S. (2012). Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores en competencia. *Revista Psique-Mag*, 1(1), 1-37. Recuperado de: <http://www.ucvlirma.edu.pe/psiquemag/pdf/PsiqueMag02.pdf>
- Hirigoyen, M-F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Buenos Aires: Paidós.
- Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2005). *Plan nacional contra la discriminación*. Buenos Aires: INADI.
- Instituto Nacional Contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2013). *Mapa nacional de la discriminación: Segunda serie de estadísticas sobre la discriminación en Argentina*. Buenos Aires: INADI
- Koffmon, S. (2010). El trabajo en equipo y la diversidad generacional. En Filippi, G y Zubieta, E. (Coords.), *Psicología y trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.
- Kuhn, T. S. (1975). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ley 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo (1976). Recuperada de: <http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley 23.592 de Actos Discriminatorios (1988). Recuperada de: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley 26.618 de Modificación del Código Civil sobre Matrimonio (2010). Recuperada de: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- Ley 26.743 de Identidad de Género (2012). Recuperada de: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Meccia, E. (2006). *La cuestión gay. Un enfoque sociológico*. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Medá, D. (1998). *El trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa
- Moreno, A. (2008). La invisibilidad como injusticia. Estrategias del movimiento de la diversidad sexual. En Pecheny, M.; Figari, C. & Jones, D. (Eds.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*. Buenos Aires: Del Zorral.
- Oficina Internacional del Trabajo (2014). *Tercer programa de trabajo decente por país. Argentina 2012-2015. Informe de progreso*. Buenos Aires: OIT. Recuperado de: http://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_248684/lang--es/index.htm
- Pecheny, M. (2001). "De la 'no-discriminación' al 'reconocimiento social'. Un análisis de la evolución de las demandas políticas de las minorías sexuales en América Latina". Artículo presentado en XXIII Congress of the Latin American Studies Association (LASA). Washington DC, Estados Unidos. Recuperado de: <http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2001/PechenyMario.pdf>
- Pecheny, M. (2008). Investigar sobre sujetos sexuales. En Pecheny, M.; Figari, C. & Jones, D. (Eds.), *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*. Buenos Aires: Del Zorral.
- Preciado, B. (2014). *Testo Yonqui. Sexo, drogas y biopolítica*. Buenos Aires: Paidós.
- Ortega, J. (2015). La discriminación laboral por orientación sexual como problemática en la construcción de ambientes de trabajo saludables. En *12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires. ISBN: 978-987-98870-8-0. Recuperado de: http://www.aset.org.ar/2015/ponencias/10_Ortega.pdf
- Rosario-Hernández, E., Rovira Millán, L., Luna Cruz, C., Neris, M. y Acevedo, G. (2009). Saliendo del clóset en el trabajo: La relación entre el manejo de la identidad sexual, heterosexismo organizacional percibido, actitudes de trabajo y bienestar psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 20, 103-143. Recuperado de: <http://reps.asppr.net/ojs/index.php/reps/article/view/176>
- Rulli, M y Justo, J. B. (2012) *Guía de Derechos Humanos para Empresas. Proteger, Respetar y Remediár: Todos ganamos*. Buenos Aires: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, p.24. Recuperado de: <http://www.unpd.org/content/dam/argentina/Publications/Pacto%20Global/PNUDArgent-Gu%C3%ADa-Empresas-DDHH-final.pdf>
- Von Opiela, C. (2012). *Derecho a la identidad de género: ley 26.743*. Buenos Aires: La Ley
- Wittig, M. (1992/2005). *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Eagles

Fecha de recepción: 13/04/15

Fecha de aceptación: 13/08/15