

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2016.

Entre la discriminación y el reconocimiento: el manejo del estigma y la información personal de gays y lesbianas en espacios de trabajo.

Ortega, Julián.

Cita:

Ortega, Julián (2016). *Entre la discriminación y el reconocimiento: el manejo del estigma y la información personal de gays y lesbianas en espacios de trabajo. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/361>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eATh/35B>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

ENTRE LA DISCRIMINACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO: EL MANEJO DEL ESTIGMA Y LA INFORMACIÓN PERSONAL DE GAYS Y LESBIANAS EN ESPACIOS DE TRABAJO

Ortega, Julián

Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

Esta ponencia tiene como objetivo principal indagar las situaciones de discriminación, violencia laboral (VL) y formas de socialización de trabajadores/as gays y lesbianas del sector de enfermería que se desempeñan en organizaciones públicas y privadas del Área Metropolitana de Buenos Aires. Desde un enfoque de tipo cualitativo se analiza el material colectado en las entrevistas y las observaciones a la luz de la bibliografía disponible sobre violencia en el lugar de trabajo y las producciones académicas sobre géneros y sexualidades, en el contexto actual, posterior a la Ley 26.618 de matrimonio igualitario (2010). Del trabajo de campo se destacan las estrategias específicas que motorizan los/as enfermeros/as gays y lesbianas para gestionar la información personal entre sus compañeros, superiores y pacientes como respuesta a los códigos heteronormativos de sociabilidad laboral. A su vez, se muestra cómo la ley matrimonio igualitario ha favorecido la instauración de nuevas homonormatividades, articulando los reclamos vigentes mediante la demanda de otras leyes y derechos. A modo de conclusión se destaca la necesidad de problematizar la variable de "género" en los estudios locales sobre VL para favorecer la visibilización de las distintas orientaciones sexuales como un factor diferencial en estos procesos, desde la perspectiva de la vulnerabilidad estructural.

Palabras clave

Discriminación, Gays y Lesbianas, Enfermería, Ley de Matrimonio Igualitario

ABSTRACT

THE MANAGEMENT OF STIGMA AND PERSONAL INFORMATION OF GAYS AND LESBIANS IN THE WORKPLACE

The main object of this presentation is to analyse the processes of discrimination, workplace violence and forms of socialization among gay and lesbian nursing workers in public and public organizations in the metropolitan area of Buenos Aires. Using a qualitative methodology, the material collected over the interviews and observations is analysed with the available bibliography on workplace violence and gender/sexualities studies, in the current context, after the promulgation of the equal marriage act on 2010. From the fieldwork is highlighted the specific strategies implemented by gay and lesbian nurses in order to manage personal information about themselves at work with colleagues, supervisors and patients in response to heteronormative codes of sociability. Besides, it is shown how the equal marriage act have facilitated the instauration of new forms of homonormativities articulating pending demands in the request of other laws. To conclude, it is emphasized the need of deeper discussions about the concept of "gender" in local re-

searches on workplace violence in order to bring out visibility of different sexual orientations as a specific factor in this processes, from the perspective of structural vulnerability.

Key words

Discrimination, Gays and Lesbians, Nursing, Equal Marriage Act

Introducción

En los últimos años hemos asistido al reconocimiento de determinados derechos de la población de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Trans (en adelante, LGBT) por parte del Estado nacional y las distintas jurisdicciones mediante diferentes actos legislativos. Entre ellos se destacan la modificación del Código Civil en lo relativo al matrimonio, comúnmente conocida como ley de matrimonio igualitario (año 2010) y la Ley de Identidad de Género de 2012 (Barrancos, 2014). Estas leyes han posibilitado el pasaje de "la no discriminación al reconocimiento social" (Pecheny, 2001, p.1) mediante el anudamiento de reclamos históricos de este colectivo al discurso jurídico de derechos e igualdad, en el marco del derecho internacional de Derechos Humanos (Meccia, 2006; Pecheny, 2001)

En términos de (Fassin, 2006) esta democracia sexual se despliega en el vaivén entre las esferas lo público y lo privado, problematizando sus límites, mediante el doble movimiento de la politización del género y la sexualización por un lado, y la sexualización de la política por otro. En efecto, la discusión sobre la unión legal o matrimonio entre personas del mismo sexo giró en torno del "reconocimiento público de formas de organización de la vida privada." (Fassin, 2006, p. 2)

Sin embargo Figari (2009), entre otros autores, ha señalado cómo el gobierno de la democracia continuó y aún continúa con la política represiva hacia la diversidad sexual, principalmente hacia las trans. En este sentido cabe destacar que los actos legislativos "igualitarios" no resuelven en sí mismo el problema de la discriminación y violencia contra personas LGBT en los distintos ámbitos de la vida social: el trabajo, la educación, la salud, entre otros (OIT, 2015), por la brecha que se erige entre aquella igualdad formal que emana de las normas mencionadas y la igualdad material o real que experimentan los sujetos en sus relaciones sociales e intercambios cotidianos. Existiría entonces una distancia entre las prácticas de institucionalización y las prácticas culturales que posibilita que diferentes grupos sociales perciban el reconocimiento de sus derechos por parte del Estado aún cuando persistan los crímenes de odio, con mayor frecuencia entre los sectores populares, al interior de dichos colectivos (Figari, 2009).

En esta ponencia se discuten ideas y formulaciones a partir de la investigación que realizo en el marco de mi formación de posgrado

sobre condiciones de trabajo y violencia laboral (en adelante, VL) contra trabajadoras/es lesbianas y gays del sector de enfermería del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Se ha optado por un enfoque cualitativo con utilización de entrevistas como recurso metodológico principal, tanto a funcionarios públicos y activistas sociales vinculados con el área del trabajo y la diversidad sexual, como así también a enfermeros/as que trabajan en el sector público y privado del AMBA, con el propósito de conocer sus percepciones y vivencias sobre el entrecruzamiento de la discriminación y violencia laboral contra la diversidad sexual[i] en los espacios laborales. Además se realizaron observaciones en dos hospitales, uno público y otro privado, ubicados en zonas céntricas de la Ciudad de Buenos Aires. El material recolectado en el trabajo de campo fue analizado a la luz de la bibliografía académica disponible, los documentos oficiales y marcos normativos específicos, guías e informes de organismos internacionales, los informes de distintas organizaciones sindicales de sanidad, entre otros.

¿Es posible hablar de un colectivo de la diversidad sexual? Homogeneidades, diferencias y tensiones

Al hablar de diversidad sexual o personas del colectivo LGBT en relación con el mercado de trabajo es preciso hacer algunas distinciones. Si bien el uso extendido de la expresión “personas LGBT” o “colectivo de la diversidad sexual” remite a la idea de un grupo social homogéneo que se organiza políticamente en torno a las agendas y reclamos similares, en la experiencia cotidiana y el diálogo con las organizaciones encontramos tensiones, diferencias e incluso antagonismos. De hecho, cuando nos referimos a la orientación sexual, a la identidad y/o la expresión de género estamos abordando aspectos bien diferenciados, pero a la vez relacionados, de las personas que se entrelazan a procesos históricos, sociales, culturales, políticos y económicos que les dan formas y sentidos particulares en cada contexto, con experiencias de vulnerabilidad, también particulares (Ayres, J. R.; Paiva, V. y França, 2012; Pecheny, 2013). En otros términos, es posible (e incluso necesario) tomar como categorías analíticas distintas, aunque no por ello opuestas, a la identidad de género por un lado y a la orientación sexual por otro, a los fines de problematizar la homogeneidad, al menos teórica, que encontraríamos al interior del colectivo LGBT.

La propia Lohana Berkins, referente travesti de Argentina, expresaba de la siguiente manera la necesidad de diferenciarse del movimiento gay-lésbico mediante la elaboración de un discurso propio con demandas políticas específicas:

... incluso con las propias españolas. Cuando ellas sacaron la ley de matrimonio yo estaba en España, y nos juntamos con grandes activistas y discutíamos el tema de la identidad. Decíamos que había que separarse, que había que formar un discurso propio, y que no debíamos quedar sumidas en un discurso gay, que además era académico, blanco, titulado, de clase media... Eso fue incipiente, un *insight* que nosotras[iii] hicimos al hablar del tema de la identidad (Berkins, 2008, p. 5)

En el mercado de trabajo actual en Argentina también encontramos profundas diferencias en lo que respecta a la situación de las personas LGBT. Mientras que gran parte de gays, lesbianas y bisexuales se encuentran insertos en el mercado de trabajo con mayor o menor grado de precarización laboral, diferencias en los salarios percibidos y posibilidades de crecimiento personal y profesional heterogéneas, la experiencia común de las travestis y transexuales se enmarca dentro la informalidad laboral por la extendida dificultad para hallar otras alternativas al trabajo sexual como estrategia de subsistencia, producto del estigma social contra las identidades

trans (ATTA & Fundación Huesped, 2014; Berkins & Fernández, 2005; Berkins, 2007; OIT, 2015; Red LACTRANS, 2012, 2014).

En esta línea, desde la lectura que propone Goffman (1963/2012) sobre las identidades desacreditables y desacreditadas, se podría pensar que gays, lesbianas y bisexuales serían individuos desacreditables en el lugar de trabajo, dependiendo del grado de apertura u ocultamiento de la propia orientación sexual y de las posibles consecuencias que ello pudiese generar sobre la organización del trabajo y las relaciones sociales entre el grupo de pares, superiores y pacientes/clientes (rumores, chistes y/o insultos homofóbicos, violencia física o psicológica, comentarios desacreditadores, temor a ser tratado despectivamente, temor a ser despedido, entre otros). Es decir, lo que en términos del autor llamamos el “manejo del estigma” (Goffman, 1963/2012, p. 77). Mientras que, por otra parte, las travestis y transexuales son comúnmente “desacreditadas” *a priori* para ocupar puestos de trabajo por el sólo hecho de portar una identidad de género disidente a las expectativas y modelos corporales binarios, independientemente de sus habilidades, conocimientos y/o actitudes hacia la tarea. Esto ha suscitado una marcada preocupación al interior de las propias organizaciones de travestis y transexuales de nuestro país, colocando en el centro de sus agendas el reclamo por una ley de cupo laboral trans de alcance nacional, que ya tiene antecedentes legislativos en las provincias de Buenos Aires (con reglamentación pendiente), un proyecto de ley con media sanción en la Cámara de Diputados de la provincia de Salta y una ley municipal recientemente aprobada en la ciudad de Rosario, provincia de Santa Fe[iii].

Tomando en consideración estas distinciones entre la realidad de travestis y transexuales en comparación con lesbianas, gays y bisexuales, he optado por centrar mi análisis en las situaciones de violencia laboral contra trabajadores/as gays y lesbianas (en adelante, GL) del área de enfermería, es decir, quienes ya se encuentran insertos en el mercado de trabajo formal y pueden recibir tratos discriminatorios en su contra sobre la base de sus elecciones eróticas y amorosas homosexuales. Se ha recortado el campo de la enfermería por tratarse de trabajadores/as con históricas condiciones de precarización laboral, alta sindicalización y escasas posibilidades de un ejercicio liberal de la profesión, con mayor autonomía o independencia dentro del subsector privado tal como ocurre en el caso de los/as médicos/as. En este sentido, las *orientaciones sexuales no hegemónicas* son analizadas como una *variable de incidencia diferencial* sobre el despliegue de mecanismos de violencia laboral, dentro de otros clivajes posibles de discriminación e inequidad que se entrecruzan y yuxtaponen, a saber: el género, la clase, la etnia, etcétera. Ciertamente, esto no excluye la posibilidad que una persona que se identifique como gay o lesbiana pueda ejercer violencia sobre otras personas en el ámbito de trabajo. De tal manera que se requiere de un esfuerzo y una actitud analítica crítica para evitar la esencialización o cristalización de determinadas relaciones conceptuales tales como “homosexuales-víctimas”. Este análisis hace foco en las relaciones sociales que configuran modos particulares de organización del trabajo, facilitando intercambios con mayor o menor grado de violencia, los cuales se tornan perniciosos para la salud de los/as trabajadores. En este sentido, se propone partir de un abordaje epistemológico centrado en las causas sistémicas antes que en las culpas biográficas (Fernández Massi, 2015), cuestionando aquellas concepciones y lecturas que ubican a las posibles causas y motivos de la VL en los trabajadores y las características de personalidad de quienes la ejercen (Hirigoyen, 2001), para privilegiar la lectura de las condiciones de la organización del trabajo que la posibilitan (Dejours, 1998; Dessors & Guiho-Bailly, 1998; Ferrari, Filippi, Cebey, & Trotta, 2010; Wlosko & Ros, 2008).

Violencia Laboral: definiciones teórico-epistemológicas

La violencia en el lugar de trabajo ha sido un tema olvidado durante mucho tiempo en los estudios sobre las condiciones y la salud de los trabajadores que ha cobrado mayor relevancia en los últimos años por el alto costo que representa dentro del total de las enfermedades y accidentes de trabajo en distintos países del mundo (Cooper & Swanson, 2002; OIT, CIE, OMS, & ISP, 2002)

En la actualidad existen diversos enfoques teórico-epistemológicos para abordar el estudio de la violencia laboral. Wlosko & Ros (2012) han encontrado unas catorce definiciones y modos de nominar a estos procesos complejos, con términos que se diferencian y que a veces incluso se superponen, los cuales pueden ser incluidos dentro de dos grandes líneas investigativas: los abordajes empírico-descriptivos, basados en estudios estadístico-cuantitativos desarrollados principalmente en los países anglosajones, y los estudios hermenéutico-comprensivos, enmarcados dentro de la academia francesa, que estudian los factores organizacionales y sociales como variables explicativas para la comprensión de la violencia laboral.

En el contexto local, dentro del marco del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) se creó en 2007 la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) mediante la resolución 05/07 MTEySS. Este organismo define a la VL como una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro y puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Además, su ocurrencia puede darse en sentido vertical (ascendente o descendente) o bien en sentido horizontal (entre pares), ya sea por acción u omisión. Por último, señala que la VL afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan, configurando una violación a los derechos humanos y laborales (MTEySS, 2007, 2015).

Ahora bien, ciertos estudios (OIT, CIE, OMS & ISP, 2002; CIE, 2007) han mostrado que dentro del sector salud en general y las/os trabajadoras/es de enfermería en particular están especialmente expuestos a la violencia laboral en sus distintas formas, representando cerca de una cuarta parte de los casos totales de violencia en el lugar de trabajo. En esta perspectiva se ha estimado que el personal de enfermería tiene un riesgo significativamente más elevado de sufrir violencia laboral, comparados con otros trabajadores del sector de servicios (Elliott, 1997 en Cooper & Swanson, 2002; Beech & Leather, 2006). Por su parte, Di Martino (2003) llegó a la conclusión que las enfermeras tienen el triple de posibilidades de ser víctimas de acoso laboral respecto de otros grupos de profesionales mientras que Rocker (2008) afirmó que la violencia entre colegas de enfermería ha contribuido a la escasez de profesionales y al abandono de sus trabajos. Todos estos hechos llamaron la atención del los organismos internacionales, los cuales desarrollaron estrategias para prevenir y dar una respuesta a la “epidemia mundial” de la violencia en general, entre la cual se encuentra la violencia en el lugar de trabajo (CIE, 2009, p. 1)

Sexualidades disidentes en los espacios de trabajo

En nuestro país se han desarrollado investigaciones específicas sobre violencia en el ámbito laboral desde distintas líneas teóricas. Algunas indagaron las diversas manifestaciones de violencia en contextos laborales heterogéneos (Scialpi, 2005; Ferrari, Filippi, Cebe y Trotta, 2010; Varela, de la Iglesia, & Caputo, 2011) mientras que otros investigadores han estudiado las especificidades que tienen las experiencias de acoso y violencia laboral en sector salud (Pautassi, Rico y Cortés, 2003; Wlosko & Ros, 2008, 2012; Acevedo, Farías, Sánchez & Petiti, 2010). A su vez, determinados estudios

nacionales e internacionales incluyen en sus análisis a la variable de “género” como uno de los factores de riesgo individual que aumenta la posibilidad de sufrir episodios de VL (Neffa, 2015; Acevedo et. al., 2010; Di Martino, 2003) como así también el modo en que se interpretan y se responde a dichos acontecimientos en términos de diferencias entre hombres y mujeres (Salin & Hoel, 2013; Salin, 2015; Escartín, Salin & Rogríguez-Carballeira, 2013, Cebe, 2015). Cabe destacar que, a excepción de un estudio realizado en Argentina y recientemente publicado por OIT (2015), las investigaciones halladas se centran en las diferentes formas de violencias en el lugar de trabajo y su relación con el “género”, entendiendo a esta última categoría como diferencias entre varones y mujeres.

Se considera que estos abordajes requieren con una visión más amplia sobre los géneros y las sexualidades para evitar el reduccionismo a un binomio heteronormativo que deja por fuera a las orientaciones sexuales no hegemónicas y sus modos específicos de habitar los espacios de trabajo. Desde esta perspectiva más amplia recuperamos las conceptualizaciones que proponen Parker & Aggleton (2002) y Barrientos Delgado (2013) acerca de la función social que cumple el estigma a los efectos de sostener y legitimar el dominio de ciertos grupos sobre otros, es decir, las relaciones de poder del status quo hetero-patriarcal por sobre otras expresiones sexo-genéricas.

Dicho ordenamiento vigente en la socialización entre varones heterosexuales y homosexuales en los espacios de trabajo opera de manera diferenciada y asimétrica para unos y otros, marcando límites claros a los intercambios posibles. Un enfermero gay entrevistado lo expresa en la siguiente escena:

“Esto de hablar en femenino, de decir que fulano quiere acostarse con mengano o por qué no se acostó con fulano... y cuando yo empiezo a tirar más del hilo, se molestan... tirar más del hilo significa empezar a apurar... si vos me decís ‘mirá que lindo, que lindo que sos’ y yo me acerco y te digo ‘sí, estás lindo, mirá el pelo que tenés...’ él[iv] ya va a decir ‘ah no, che, pará’. Entonces yo pienso: ‘¿cómo? Si vos podés hablar, podés decirlo...’ pero cuando yo me acerco... se enojan y se molestan: ‘eh, che... puto de mierda, ¿qué estás haciendo?’” (Nicolás, enfermero gay, 35 años, hospital público de CABA)

Otro rasgo diferencial entre heterosexuales y homosexuales que surge del trabajo de campo se relaciona con el manejo de la información y la identidad personal (Goffman, 1963/2012) sobre la propia orientación sexual. Las burlas, chistes, o incluso, la posibilidad de ser despedido/a se vinculan, en ciertos casos, con el ostracismo y la necesidad de encubrimiento como forma de sortear el carácter desacreditador que supondría dicho revelamiento.

A su vez, puede pensarse que este aspecto diferencial en relación con la gestión de la información personal también atañe a los trabajadores GL “fuera del armario” o “fuera del closet” [v] porque, tal como señala Sedgwick (2007), en nuevas interacciones con personas desconocidas se reactualizará la posibilidad de compartir este aspecto de la vida personal o mantenerlo en la intimidad. Un entrevistado se refería del siguiente modo al manejo de la información personal:

“Siempre están diciendo ‘ay, vos tenés novio, que vos esto, que lo otro’ [...] no me pongo un cartel que dice ‘soy puto’ o ‘soy gay’... si alguien pregunta, nunca dije que no... digo: ‘sí, vivo en pareja y se llama Carlos’. Nunca oculté cosas pero tampoco voy a decir ‘che, mirá, vivo así, así, así...’” (Nicolás, enfermero gay, 35 años, hospital público de CABA)

Por otro lado, uno de los ejes de análisis de la investigación gira en torno a las percepciones de los enfermeros sobre la influencia de la ley de matrimonio igualitario en las relaciones de trabajo. Otro enfermero compartía su impresión a propósito de dicha ley diciendo que:

“Está bien porque te sentís igual a una pareja heterosexual, que se va a casar, tenés acceso a una obra social, a una jubilación, a una herencia, me parece bien en ese sentido. Pero esa ley tiene que ir acompañada de otras leyes. Una ley hace falta urgente, una ley antidiscriminación para el homosexual, sea hombre o mujer porque está ley sola [de matrimonio igualitario], si bien es una buena ley... Bah, yo al menos me siento desprotegido.”

Puede observarse cómo el entrevistado articula la demanda de mayor protección mediante la sanción de otras leyes que acompañen a la ley de matrimonio igualitario. Además, destaca que “está bien” porque ahora las parejas homosexuales pueden acceder a bienes y derechos que antes estaban reservadas para los heterosexuales: casarse, contra con los beneficios de la seguridad social que se desprenden del matrimonio legal, jubilaciones y pensiones, entre otros. Esto podría considerarse como otro ejemplo del modo en que los reclamos de la población LGBT se han formulado en los últimos años desde discursos jurídico-legales, con miras a la lograr la ampliación y el reconocimiento de derechos, hasta entonces exclusivo para parejas heterosexuales.

Esto ha dado lugar a las nuevas configuraciones de homonormatividades, que han sido objeto de acalorados debates al interior de los espacios académicos y grupos de activismos LGBT, por la asimilación y reproducción del modelo heterosexual dominante mediante el cual se invisibilizan las condiciones estructurales de la opresión, haciendo de la diversidad sexual algo más “tolerable” para muchos (Meccia, 2006). Por su parte, Hiller (2013) ha señalado que esta similitud entre parejas heterosexuales y homosexuales a llevado a “prescribir un nuevo régimen de visibilidad para la homosexualidad, que a la vez que torna inteligibles los vínculos gay lésbicos, también les reclama que sean ‘pudorosos’. Esto es, explícitos, a la vez que recatados” (2013, p. 65).

En línea con lo anterior, uno de los funcionarios públicos entrevistados hace referencia a la normativa “igualitaria” y sus efectos normalizadores en los siguientes términos:

“Una norma lo que hace es habilitar, garantizar el derecho de muchos por sobre otros que no lo estaban viendo, digamos, visibilizar... y lleva tranquilidad en muchas cosas porque una norma siempre genera normalidad para muchos.” (Representante de la Dirección General de Convivencia en la Diversidad del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires)

Para finalizar, se puede esbozar a modo de conclusión que estos procesos de “normalización y normificación” (Goffman, 1963/2012, p. 47) de las relaciones entre trabajadores heterosexuales y homosexuales operarían como mecanismos de asimilación y acomodación, salvando las distancias de la formulación piagetiana (1973), al hacer más tolerable a la disidencia sexual, adaptada y discreta, en los ámbitos laborales.

Conclusiones

En este escrito se revisaron distintas investigaciones locales e internacionales sobre violencia laboral para mostrar cómo la mayoría ha abordado el estudio de la variable “género” en un sentido restringido, es decir, entendiéndolo como las diferencias entre varones

y mujeres ante los modos de definir, percibir y responder a los fenómenos de violencia en el lugar de trabajo. A su vez, se indicó la particular vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores del área de enfermería frente a las distintas formas de violencia que pueden ocurrir en sus espacios laborales como resultado de los procesos de organización del trabajo.

Desde esta perspectiva hemos centrado el análisis de la discriminación y violencia laboral contra trabajadores gays y lesbianas, entendida en términos estructurales de desigualdad social (Parker & Aggleton, 2002), es decir, como “un ordenamiento social, normativo y político-estatal que sistemáticamente subordina a quienes se apartan de la norma heterosexual reproductiva” (Pecheny, 2016; p. 7). Se piensa entonces a la discriminación desde sus dimensiones estructurales de producción y reproducción, como así también a las orientaciones sexuales disidentes en su dimensión política, en el marco de sus múltiples interrelaciones dentro las organizaciones laborales públicas y privadas del sector salud, posteriores a la ley de matrimonio igualitario.

Para finalizar, se hizo mención del modo en que los trabajadores auto-identificados como gays gestionan la información personal relativa a su orientación sexual en sus trabajos. Asimismo, se destacó la relativa “normalización” que introdujo la ley de matrimonio igualitario sobre las percepciones de y hacia gays y lesbianas, instaurando condiciones de posibilidad para la formación de nuevas homonormatividades, en espejo al modelo heterosexual dominante.

NOTAS

[i] Se modificaron los nombres de las personas entrevistadas para resguardar la confidencialidad.

[ii] Se refiere a determinados grupos de travestis y transexuales de Argentina.

[iii] Nota periodística del diario La Nación sobre la ley de cupo laboral trans de la provincia de Buenos Aires: <http://www.lanacion.com.ar/1904016-piden-la-implementacion-de-la-ley-de-cupo-laboral-trans>

Nota periodística del diario La Gaceta de Salta sobre el proyecto de ley con media sanción: <http://www.lagacetasalta.com.ar/nota/50673/politica/diputados-aprobo-cupo-laboral-para-personas-trans.html>

Nota periodística de La Izquierda Diario sobre la ley de cupo laboral trans en Rosario: <http://www.laizquierdadiario.com/Se-aprobo-la-ley-de-cupo-laboral-trans-para-Rosario>

[iv] Se refiere a un intercambio con un compañero de trabajo heterosexual.

[v] Estas son expresiones coloquiales para referirse a gays, lesbianas y bisexuales que han hecho pública su orientación sexual en sus grupos de pertenencia (familia, amigos, compañeros de trabajo, entre otros), es decir, quienes no la mantienen en secreto.

BIBLIOGRAFÍA

Acevedo, G., Farías, A., Sanchez, J. y Petiti, Y. (2010). La violencia laboral hacia trabajadores/as de instituciones de salud de la ciudad de Córdoba, Argentina. *Laboreal*, 6(1), 10-16.

Asociación de travestis, transexuales y transgéneros de Argentina y Fundación Huesped. (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/>

Ayres, J. R.; Paiva, V. y França, I. J. (2012). Conceitos e práticas de prevenção: da história natural da doença ao quadro da vulnerabilidade e direitos humanos. En J. R. Ayres, V. Paiva, & C. M. Buchalla (Eds.), *Vulnerabilidade e direitos humanos. Prevenção e promoção da saúde: Vol. I. Da doença a cidadania* (pp. 71-94). Sao Pablo: Jurúa.

Barrancos, D. (2014). Géneros y sexualidades disidentes en la Argentina?:

- de la agencia por derechos a la legislación positiva. Cuadernos Intercambio Sobre Centroamérica Y El Caribe, 11(2), 17-46.
- Barrientos Delgado, J. (2013). Homofobia y calidad de vida de gays y lesbianas: una mirada psicosocial. *Psyke* 22(1), 3-14. DOI:10.7764/psyke.22.1.55. ISSN 0717-0297.
- Beech, B., & Leather, P. (2006). Workplace violence in the health care sector: A review of staff training and integration of training evaluation models. *Aggression and Violent Behavior*, 11(1), 27-43. <http://doi.org/10.1016/j.avb.2005.05.004>
- Berkins, L. (2007). Cumbia, copeteo y lágrimas: informe nacional sobre la situación de las travestis transexuales y transgéneros. Buenos Aires: ALITT.
- Berkins, L. (2008). Entrevista con Lohana Berkins por Daniel Jones. Centro Latinoamericano en sexualidades y derechos humanos. Recuperada de: <http://www.clam.org.br/uploads/archivo/EntrevistaconLohanaBerkins.pdf>
- Berkins, L. & Fernández, J. (2005). La gesta del nombre propio: Informe sobre la situación de la comunidad travesti en la Argentina. Buenos Aires: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Cebey, M. C. (2015). Situaciones de acoso en los procesos de trabajo: aproximación a homogeneidades y diferencias en organizaciones públicas y privadas. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Manuscrito Inédito.
- Consejo Internacional de Enfermería (2007). Directrices para hacer frente a la violencia en el lugar de trabajo. Recuperado de: http://www.trabajo.pr.gov/prosha/download/PROSHA_029_Violencia_Lugar_Trabajo.pdf
- Consejo internacional de Enfermería (2009). La violencia: epidemia mundial. Recuperado de: <http://www.icn.ch/es/publications/publications/>
- Cooper, C. & Swanson, N. (2002). Workplace violence in the health sector: state of art. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo/Consejo Internacional de Enfermeras/
- Organización Mundial de la Salud/Internacional de Servicios Públicos. Recuperado de: www.icn.ch/SewWorkplace/WPViolenceSAP.pdf
- Dejours, C. (1998). El factor humano. Acción, trabajo y sociedad. Buenos Aires: Lumen.
- Dessors, D. & Guiho-Bailly, M-P. (1998). Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Lumen/Humanitas.
- Di Martino, V. (2003). Relationship of work stress and workplace violence in the health sector. Ginebra: OIT, CIE, OMS & ISP.
- Escartín, J., Salin, D. & Rodríguez-Carballeira, A. (2013). El acoso laboral o mobbing: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. *Revista de Psicología Social*, 28(2), 211-224.
- Fassin, E. (2006). Democracia Sexual. México. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/estebangalvan/democracia-sexual-por-eric-fassin>
- Fernández Massi, M. (2015). De la culpa biográfica a las causas sistémicas: la estructura productiva nuevamente en el centro de los estudios laborales. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2015/10/de-la-culpa-biografica-a-las-causas-sistemicas-la-estructura-productiva-nuevamente-en-el-centro-de-los-estudios-laborales/>
- Ferrari, L., Filippi, G., Cebey, M. C. & Trotta, M. F. (2010). Riesgos psicosociales de los trabajadores. En II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires.
- Figari, C. (2009). Entrevista con Carlos Figari por Daniel Jones. Centro Latinoamericano en sexualidades y derechos humanos. Recuperado de: [http://www.clam.org.br/uploads/archivo/EntrevistaconCarlosFigari\(1\).pdf](http://www.clam.org.br/uploads/archivo/EntrevistaconCarlosFigari(1).pdf)
- Goffman, E. (1963). Estigma: la identidad deteriorada. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hiller, R. (2013). Notas sobre el matrimonio gay lésbico en Argentina: estudiar los procesos políticos en su contemporaneidad. *Identidades, Dossier Primer Encuentro Patagónico de Teoría Política*, 2013. pp. 60-68. ISSN 2250-5369
- Hirigoyen, M-F. (2001). El acoso moral en el trabajo. Buenos Aires: Paidós.
- Meccia, E. (2006). La cuestión gay: un enfoque sociológico. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social (2007). Violencia laboral: una amenaza a los Derechos Humanos. Aportes para su comprensión. Buenos Aires: MTEySS.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social (2015). Manual de concientización y prevención sobre violencia laboral en las organizaciones empresariales. Buenos Aires: MTEySS.
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: CEIL-CONICET
- Oficina Internacional del Trabajo (2015). Orgullo (Pride) en el trabajo: un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo, Consejo Internacional de Enfermería, Organización Mundial de la Salud, & Internacional de Servicios Públicos. (2002). Directrices Marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra: OIT, CIE, OMS & ISP.
- Parker, R. G. & Aggleton, P. (2002). HIV/AIDS-related stigma and discrimination: A conceptual framework and an agenda for action. New York: Population Council.
- Pautassi, L., Rico, N. y Cortés, R. (2003). ¿Un mercado en retracción?: el empleo en el sector salud en Argentina desde la perspectiva de género. Centro de Estudios de Estado y Sociedad.
- 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. En XXIII Congreso de la Latin American Studies Association, Washington DC, 6-8 de septiembre del 2001.
- Pecheny, M. (2013). Desigualdades estructurales, salud de jóvenes LGBT y lagunas de conocimiento: ¿Qué sabemos y qué preguntamos?. *Temas Em Psicología*, 21, 961-972.
- Pecheny, M. (2016). Diversidad social: una propuesta para pensar la discriminación y el estigma en términos de estructura. En G. Kessler (Comp.), *La sociedad Argentina hoy: radiografía de una nueva estructura*. Buenos Aires: Paidós.
- Piaget, J. (1973). La formación del símbolo en el niño. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Red LACTRANS. (2012). La noche es otro país. Impunidad y violencia contra mujeres transgénero defensoras de derechos humanos en América Latina. Recuperado de: <http://redlactrans.org.ar/site/wp-content/uploads/2013/05/Violencia-e-impunidad-Espa%C3%B1ol1.pdf>
- Red LACTRANS. (2014). Informe sobre el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales de la población trans en Latinoamérica y el Caribe. Recuperado de: <http://www.oas.org/en/sedi/dsi/docs/InformeDESC-REDLACTRANS.pdf>
- Rocker, C. (2008). Addressing Nurse-to-Nurse Bullying to Promote Nurse Retention. *Online Journal of Issues in Nursing*, 13(3).
- Salin, D. & Hoel, H. (2013). Workplace bullying as a gendered phenomenon. *Journal of Managerial Psychology*, 28(3), 235-251.
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian journal of psychology*, 56(1), 69-77.
- Scialpi, D. (2005). Violencia laboral y desamparo institucional aprendido. *Revista Jurisprudencia Argentina*. Buenos Aires: Lexis Nexis. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/194149692/Scialpi-Violencia-Laboral-y-Desamparo-Institucional-Aprendido#scribd>.
- Sedgwick, E. K. (2007). A epistemología do armário. *Cadernos pagú*, 28(1), 19-54.
- Varela, O., De la Iglesia, M. & Caputo, M (2011). El acoso laboral - su peritación. *Anuario de investigaciones facultad de psicología*, 18, 441-446. Versión on-line ISSN 1851-1686.

Wlosko, M. & Ros, C. (2008). Violencia laboral y organización del trabajo en el personal de enfermería. En XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.

Wlosko, M. & Ros, C. (2012). Violencia laboral en el sector salud: abordajes conceptuales y resultados de investigación en personal de enfermería en la Argentina. En E. Ansoleaga Moreno, O. Artaza Barrios, & J. M. Suárez Jiménez (Eds.), *Personas que cuidan personas: dimensión humana y trabajo en salud*. Santiago de Chile: OPS/OMS.