

Primer Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinarios sobre Diversidad Sexual y de Género. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (Escuela IDAES), General San Martín, 2024.

Experiencias laborales de funcionarios públicos: trayectorias, ambientes de trabajo y políticas públicas LGBTIQ+.

Barboza Piran, Franco, Zucco, Nicolás y Scarpino, Pascual.

Cita:

Barboza Piran, Franco, Zucco, Nicolás y Scarpino, Pascual (2024). *Experiencias laborales de funcionarios públicos: trayectorias, ambientes de trabajo y políticas públicas LGBTIQ+*. Primer Congreso Nacional de Estudios Interdisciplinarios sobre Diversidad Sexual y de Género. Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (Escuela IDAES), General San Martín.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/congresodiversidad/47>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eUcC/Wqq>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

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>.

Experiencias laborales de funcionaries públicos: trayectorias, ambientes de trabajo y políticas públicas LGBTIQNb+

Integrantes del equipo de trabajo:

Barboza, Franco - francoabarboza@gmail.com (CONICET-Universidad Nacional de San Juan)

Zucco, Nicolás - nicolaszucco17@gmail.com (CENEP-Universidad Nacional de Tres de Febrero)

Scarpino, Pascual - pascual.scarpino@unc.edu.ar (IDH/CONICET-Universidad Nacional de Córdoba)

Eje temático 2: Educación, trabajo, cuidados y condiciones de vida

INTRODUCCIÓN

Esta presentación se enmarca en el proyecto de investigación denominado “Relevamiento de las condiciones de vida de la diversidad sexual y de géneros” (PICTO-GENERO 00021) en el que indagamos, de manera exploratoria, sobre la población de la diversidad sexo genérica y su relación con el trabajo. Como parte del relevamiento, hicimos 50 entrevistas a miembros de cinco diferentes grupos: función pública, sindicalismo, activismo, sector empresarial y sector cooperativista y de agrupaciones sindicales. En este trabajo, presentamos un acercamiento a las experiencias de funcionaries públicos que se desempeñan en espacios donde se desarrollan políticas orientadas a la población de la diversidad sexo genérica. Con el objetivo de conocer la mirada de funcionaries sobre el trabajo y las condiciones de vida de la población LGBTIQ+ se realizaron 10 entrevistas en profundidad a referentes de diversos puntos geográficos de Argentina.

A lo largo del estudio, estructuramos la discusión que se expresó a partir de una matriz de análisis que recoge dimensiones generales para el estudio las cuales, a su vez, han sido desglosadas de manera tal que permitieran poner de relieve los aspectos particulares de cada una de ellas. En este sentido, las diez entrevistas han sido analizadas a partir de claves de lectura sobre: 1) los aspectos socio-demográficos de les entrevistades; 2) las problemáticas de la población LGBTIQNb+ en el trabajo; 3) la presencia o ausencia de personas de la



diversidad -en calidad de trabajadores- en los ámbitos laborales en los cuales se desempeñan les funcionaries entrevistades; 4) las Políticas Públicas que les entrevistades identifican como propicias para mejorar las condiciones de vida en el ámbito laboral de la población en cuestión; 5) las problemáticas que, según les actores entrevistades, enfrenta la población LGBTI+ en el trabajo; 6) la construcción de relaciones de fuerza (negociación y alianza, oposición, cooperación, entre otras) que se construyen desde los espacios institucionales; y 7) los elementos que se constituyen como horizontes esperanzadores en tanto buenas prácticas, potencialidades y líneas programáticas que les entrevistades significan como posibles y necesarias de cara a la construcción de mejores condiciones en el mundo laboral para, con y de la población en cuestión.

A los fines de socializar algunos de los aspectos más sobresalientes de los hallazgos construidos, en esta oportunidad nuestro objetivo estará puesto en trabajar sobre algunas de las dimensiones anteriormente planteadas. Para ello, caracterizaremos socio-bio/demográficamente a les funcionaries entrevistades; resaltaremos las problemáticas laborales que ellos identifican sobre la población LGBTIQNb+; recuperaremos reflexiones sobre las presencias y ausencias de personas LGBTIQNb+ en los ámbitos laborales de la administración pública; y finalmente señalaremos algunas reflexiones en proceso para continuar analizando lo producido.

1) ¿QUIÉNES SON?! Consideraciones metodológicas de la muestra y aspectos socio-demográficos de les entrevistades

En la búsqueda de diversificar geográficamente la muestra se realizaron dos entrevistas a referentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dos de Salta, dos de San Juan, una de Neuquén, una de Córdoba, una de Rosario y una de la Provincia de Buenos Aires. La mitad de las entrevistas se realizaron presencialmente y el resto por medio de reuniones virtuales. La mitad de las personas entrevistadas se identificó como varones cis gay, marica o puto, mientras que la otra mitad estaba compuesta por dos mujeres trans, dos mujeres cisgénero heterosexuales, y una persona no binaria.

En lo referido a la formación educativa, 8 de les 10 entrevistades cuenta con estudios superiores completos, y 3 personas de ese grupo tienen, además, estudios de posgrado completos, las otras dos personas tienen estudios universitarios incompletos. Respecto a la participación activista



de las personas entrevistadas, 3 de ellas manifestaron no formar parte de ningún colectivo, 4 militan en partidos políticos, una de ellas además participa activamente de una iglesia evangélica, 3 pertenecen a colectivos no directamente vinculadas a partidos políticos y orientados a la lucha por los derechos de las diversidades y disidencias sexo-genéricas.

Entre los puestos que ocupan en el marco de la administración pública, la mitad de las personas entrevistadas trabajan en oficinas provinciales que abordan problemáticas relacionadas con diversidades o disidencias sexo genéricas, como áreas de diversidad, observatorios y/o secretarías de derechos humanos. Otras tres trabajan en oficinas de la misma índole en organismos nacionales o municipales. Uno de los entrevistados dirige un organismo provincial que mantiene vínculos con organizaciones civiles de diversidad sexual, pero que no tiene como actividad principal el desarrollo de políticas sobre disidencias sexo genéricas. Asimismo, otro de los entrevistados no forma parte de la administración pública argentina, pero por medio de su trabajo en un organismo internacional se vincula con organismos públicos argentinos (nacionales, provinciales y municipales) y aborda problemáticas referidas a las disidencias sexo genéricas. Cuando se indagó respecto de la manera en que lograron ingresar a sus trabajos, algunos entrevistados pusieron en un lugar relevante a la militancia, no sólo como el puente que les permitió entrar a la actividad pública, sino como un recorrido que implicó ciertos aprendizajes por fuera de sus formaciones y que les dio la posibilidad de postular a ciertos espacios laborales.

En algunos casos, la pertenencia a ciertos espacios políticos se vuelve un requisito para formar parte de ciertos puestos laborales. En otros casos, el ingreso a los espacios de trabajo se dio por medio de concursos públicos orientados específicamente a la formación académica.

II) ¿EXISTIMOS, RESISTIMOS, INSISTIMOS? Presencias y ausencias de personas LGBTI+ en los ámbitos laborales indagados

La participación de la población LGBTIQNb+ en los organismos públicos en Argentina puede verse representada en los lugares de trabajo de les entrevistados, particularmente porque en la mayoría de estas instituciones (ya sea institutos, direcciones, secretarías, áreas, etc.) se trabaja con asuntos propios de este sector social. Si bien algunas de las personas entrevistadas se reconocen como las únicas personas diversas en sus oficinas, otras perciben que en sus espacios laborales la diversidad aparece como la norma.



La manera en que ocurren estos ingresos a la administración pública responde, en ocasiones, a la apertura por parte de mujeres hetero cis que ocupan espacios de decisión y tienen la voluntad de diversificar sus equipos de trabajo. En algunos espacios, la incorporación de personas de la diversidad sexual que vivan abiertamente su sexualidad aparece como un fenómeno reciente, incluso en los organismos que pueden catalogarse como “más abiertos”, además, la contratación de personas trans en algunos de estos espacios sigue siendo parte de los desafíos, a diferencia de gays y lesbianas que tienen una mayor presencia en estas organizaciones.

Sin embargo, en otras instituciones públicas, la presencia de personas que abiertamente se identifiquen como parte de la población LGBTIQNb+ sigue siendo reducida, tal es así para algunas entrevistadas que identifican esta ausencia como una debilidad respecto de los servicios o beneficios que esta incorporación podría traer a la población destinataria de las políticas.

En la mayoría de las expresiones de les entrevistades en lo referido al ambiente laboral encontramos que prácticamente la mayoría de les entrevistades no relatan situaciones hostiles para las personas LGBTIQ+ en sus espacios laborales. Esto puede deberse, en parte, a que las instituciones en que trabajan efectivamente orientan su acción a la población de la diversidad sexual.

Los conflictos que aparecen en el ámbito laboral son caracterizados como generacionales o vinculados al trato, pero no percibidos como discriminación por identidad de género u orientación sexual.

Entre las tareas realizadas por las personas entrevistadas en particular y por sus oficinas de trabajo en general, encontramos que un punto importante es la asistencia a diferentes sectores de la población de la diversidad sexo genérica en el territorio como parte del reconocimiento de derechos a personas en situación de vulnerabilidad. A esto se suma las tareas relacionadas con las capacitaciones a funcionarios públicos de otras áreas que incluye la implementación de la Ley 27499, también conocida como Ley Micaela.

Podríamos anticipar que la participación de las personas entrevistadas en este tipo de capacitaciones no sólo se encuentra relacionada con la profesión que puedan tener, sino con la particularidad que les imprime a esas capacitaciones las experiencias, expertise e incluso la



militancia en luchas afines a los contenidos que la ley impulsa como necesarios para las capacitaciones a la administración pública de diversos niveles.

Otras de las tareas relevantes dentro del grupo de entrevistades implica recibir denuncias y dar respuestas a situaciones de discriminación en diversos ámbitos, o consultas sobre las formas de acceder a derechos para personas de la diversidad sexual.

En ocasiones, las tareas desempeñadas no implican la intervención directa en el territorio, sino el monitoreo de las políticas públicas o el desempeño de empresas y organizaciones civiles en cuanto a la inclusión en sus espacios de trabajo.

Sobre las funciones desempeñadas por la población LGBTIQ+ en estos espacios de trabajo, es posible identificar que, dentro de la administración pública, las posiciones que asumen como parte de estas organizaciones son diversas, como así también las formas de contratación. En algunos casos, las apreciaciones de les entrevistades relacionan a estas tareas con funciones que cualquier persona podría hacer “indistintamente de su orientación sexual o identidad de género”, por lo que asumen que probablemente desconozcan la orientación sexual de sus compañeros, dado que es algo que no modifica, desde su concepción, el desempeño laboral.

En otros casos existe una valoración de los aportes específicos que la pertenencia a la población LGBTIQ+ puede aportar a las tareas cotidianas en el ámbito laboral y cómo esto puede repercutir en discusiones de alcance nacional, como la sanción de una ley. Además, aparece una apreciación de los espacios que ocupan dentro de la administración pública, en lugares que anteriormente estaban dominados principalmente por personas heterocis.

En otras entrevistas, la participación de las personas de la diversidad sexual aparece desde afuera de la función pública, como una asesoría externa que organizaciones civiles prestan a quienes desempeñan cargos públicos con el fin de aportar una impronta particular a las políticas o capacitar a grupos de funcionarios.

III) HAY QUE TENER CORAJE PARA SER MARIPOSA: problemáticas laborales de la población LGBTIQNb+

Dentro del análisis de las problemáticas que, según les entrevistades, atraviesan les integrantes del colectivo, se identificaron cuatro sub-dimensiones interrelacionadas: cuestiones vinculadas al acceso, discriminación, estereotipos, y formas específicas de violencias. Antes de



profundizar en el análisis, cabe retomar una caracterización realizada con anterioridad: al momento de desarrollar el trabajo de campo, cinco de las diez personas entrevistadas se autopercebían como varones gays, putos o maricas; dos como mujeres travestis o transgénero; dos como mujeres cisgénero heterosexuales; y una como no binarie.

Es notable cómo, a través de sus relatos, les funcionaries de las distintas administraciones públicas relevadas tematizan de maneras íntimamente relacionadas consideraciones sobre las problemáticas vinculadas al acceso a los espacios laborales, y la discriminación.

Podemos interpretar que, en cierto sentido, subyace una tensión entre políticas de reconocimiento de la igualdad, y políticas de la diferencia. Mientras que algunos relatos dan cuenta de una lectura que pondera el potencial que las personas LGBTI+ en tanto personas, otros señalan que tanto para la inserción en cargos de gestión de espacios dirigidos a la diversidad sexual, como para la planificación, ejecución y evaluación de Políticas Públicas destinadas al colectivo, resulta necesario el reconocimiento y priorización de perfiles LGBTI+ para cumplir con tales funciones. Es decir, en el mapeo de narrativas, identificamos elementos ambivalentes según los espacios institucionales y los criterios de selección a la hora de tomar decisiones políticas de incorporación de personas LGBTI+ en cargos de jerarquía y/o con funciones de gestión, cuestiones que —en términos de consecuencias— han sido puestas de manifiesto en el apartado segundo del presente capítulo. Ejemplo de ello se expresa en lo referido por una de las personas travesti/transgénero entrevistada, quien ponía de manifiesto el sentimiento de *dolor* por no haber sido convocada para asumir cargos de dirección.

No resulta menor poner de relieve que la mayoría de los diez espacios institucionales sobre los cuales se indagó, cuentan con nombres de áreas, direcciones o ministerios en los que “mujeres”, “géneros” y “diversidad” aparecen como tres categorías ordenadas -de manera secuencial tal como se ha escrito aquí- y tripartita. Tampoco reviste poca importancia que el término “diversidad”, a diferencia de “mujeres” y “géneros”, esté escrito en singular.

Al mismo tiempo, en lo que respecta al par acceso/discriminación, sobresale que, en los relatos de las mujeres cis-género heterosexuales entrevistadas, se puede identificar una suerte de “democratización” de las desigualdades que atraviesa la población destinataria de sus áreas. En la medida en que algunas de las Políticas Públicas ejecutadas incluyen -igual que la nominación orgánica de los espacios institucionales, decíamos anteriormente- mujeres, géneros y diversidad constituyen en sus relatos, al menos, dos categorías de sujetos que padecen las condiciones socio-económicas del contexto en el cual se desarrolla su vida cotidiana.



Con lo referido más arriba, pretendemos señalar las condiciones que habilitan la pregunta: ¿las expresiones de las desigualdades configuran realidades equivalentes para todas las personas destinatarias de las Políticas Públicas, independientemente de la trayectoria sexo/política e identitaria? ¿Las posiciones según género, orientación sexual, expresión y/o identidad de género no producen singularidades en los modos en que la cuestión social se manifiesta en esas mismas trayectorias vitales? En otras palabras: ¿habitar una posición LGBTI+ acaso no implica necesidades particulares sobre las cuales atender y/o dirigir políticas sociales, laborales, habitacionales, educativas específicas?

Particular mención requiere la cuestión del acceso vinculado al Cupo Laboral Travesti Trans. Al tiempo que uno de los entrevistados valoraba positivamente su implementación en la órbita del espacio institucional en tanto había garantizado la incorporación de cinco personas travestis, trans o no-binarias, a su vez, significaba mejoramiento en las condiciones concretas de existencia y de desarticulación de prácticas institucionales de discriminación, en tanto estas personas se incorporaron en un área que contaba con herramientas para contextualizar sus trayectorias y condiciones de vida.

Por otro lado, en cuanto al acceso, uno de los entrevistados indicó que si bien existe a nivel nacional la Ley de Cupo Laboral Travesti Trans, el mismo nos desafía en relación a la incorporación de otras posiciones de sujetos (lesbianas, en particular), por un lado, y nos recuerda sus limitaciones legales, por el otro, en tanto existen jurisdicciones que no han adherido a la Ley.

En vínculo directo con las prácticas y sentidos discriminatorios, emerge como dato la identificación, por parte de los entrevistados, de estereotipos que operan de manera sostenida en los ámbitos de desempeño laboral. Resulta interesante considerar que, de las diez personas entrevistadas, ocho refirieron a la existencia, producción y reproducción de estereotipos, aunque no necesariamente son coincidentes las interpretaciones de cómo les afectan (si es que lo han hecho) o han afectado individual y/o colectivamente los mismos. Las dos funcionarias mujeres cisgénero heterosexuales fueron las únicas que no hicieron mención a la presencia o ausencia de estereotipos en el ámbito laboral. Uno de los varones gays identificó en su propio relato que “no quería generalizar, pero...”, para hacer referencia a caracterizaciones en torno a los gustos y preferencias profesionales de las personas LGBTI+.



Reconociendo la existencia de estereotipos que contribuyen al sostenimiento de las violencias por orientación sexual, expresión y/o identidad de género, algunos entrevistados compartieron que -más allá de sujetos con posiciones políticas, morales, ideológicas y/o religiosas que están en contra de la diversidad sexual- la principal causa de su existencia se relaciona con los prejuicios, la ignorancia y el desconocimiento.

A su vez, identificamos que los entrevistados tematizan la cuestión con distintos énfasis, según las relaciones o contenidos. En este marco, encontramos estereotipos que:

a) operan impugnando las capacidades laborales, en tanto desestiman la responsabilidad o capacidad técnica o profesional:

“Ellos creen que estas limándote las uñas frente a la computadora o tomando mate”

“Entonces, esa es una realidad muy [muy] fuerte con la que nos chocamos de frente casi todos los días”

“Bueno, pero tengo que cubrir estos puestos y no encuentro personas que estén capacitadas para esto”

b) reverberan reactualizando vulneraciones en torno a las trayectorias previas, específicamente educativas:

“Entonces, ahí nos encontramos con un impedimento fuerte que nos dicen, “bueno pero no tienen terminado la primaria, no tienen terminado la secundaria” (Travesti/trans)

“(…) en el colegio se le orientaba para que vuelva al género que le fue asignado al nacer (NB)

c) son producidos o reproducidos por los propios agentes LGBTI+, aunque a priori puedan identificarse como consideraciones afirmativas y de validación del colectivo:

“(…) en cierto sentido, como personas que tienen como, digamos, que son sexo diversas, tienen más empatías por ciertas carreras o ciertas formaciones. Es decir, eh, te vas a encontrar con con muchos chicos o chicas, eh, que... que... que trabajan desde su... bueno, que tienen su identidad asumida de género y que son muy afines a carreras como



artes visuales, diseño gráfico, diseño industrial, arquitectura, en realidad todas las carreras están. No vamos a ser sectarios ¿No? Pero te digo es como que, eh, ves mayor afluencia, digamos”

“(…) sería extraño pensar a las personas vinculadas a su afinidad sexual sino que es a su gusto de formación académica. Por supuesto ¿No? Pero uno puede detectar que hay, este, mayor afluencia de personas de género diverso en carreras como las artes visuales. Es decir, que sería, eh, negar si uno dice ‘no la verdad que no, no’”

“(…) yo creo que las... los grandes... las personas que siempre han tenido disidencia sexual a lo largo de la historia del arte o de la historia de la humanidad, se han cobijado en las artes visuales como lugar de producción. O sea, una... las personas como los drags, como los trans, eh, que se dedican al diseño, a la moda, todo, cualquier persona, este, que que se dedique a hacer su indumentaria para estar en el carnaval de Chimbas. Lo hace a través del arte, de la producción visual. Es el lugar de resguardo. Eh, las artes visuales siempre son un escudo. Y siempre han sido para ellos y van a seguir siendo el mejor escudo”

CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos intentado dar cuenta de cómo, a partir del análisis de las narrativas de funcionaries de la administración pública, se pueden identificar que: algunas de los funcionaries accedieron a esos espacios de trabajo gracias a experiencias previas de militancia, mientras que otras lo hicieron debido a selección de personal o concursos públicos. En los espacios donde trabajan personas de la diversidad, les entrevistades manifestaron no registrar situaciones conflictivas basadas en orientación sexual, identidad y/o expresión de género de los trabajadores; esto nos permite considerar un campo fértil sobre qué se entiende por “situación conflictiva”, sus fundamentos y expresiones. En este sentido, queda pendiente por interés analítico conocer las narrativas de las personas LGBTIQNb+ que trabajan en dichos espacios y, según les entrevistades, no enfrentan conflictos vinculados a su posición sexo-política en el ámbito de trabajo. En relación con las políticas públicas destinadas a población LGBTIQNb+, se evidencia un énfasis sistemático dirigido a la población travesti trans como principal destinataria y una referencia constante al cupo laboral de ese sector de la población. Los interrogantes sobre los límites simbólicos en torno a qué



implica el trabajo LGBTIQNb+ cuando la narrativa se reduce solo al cupo laboral TTNB, presenta interesantes tensiones para seguir considerando cuánto queda por producir en este campo.