

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

Poner el cuerpo.

Espíndola, Elena y Jara, Ariadna.

Cita:

Espíndola, Elena y Jara, Ariadna (2024). *Poner el cuerpo. 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/9>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eUcC/A57>



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>.

Poner el cuerpo

Integrantes del equipo de trabajo:

Ariadna Jara (UNSAM) ariadnasofajara@gmail.com

Elena Paola Espíndola (UNJU) - epespindola@fhyics.unju.edu.ar.

Eje temático 1: Activismos, ciudadanías y movimientos sociales.

Resumen

Introducción

El presente trabajo es parte del “Primer Relevamiento Nacional de Condiciones de Vida de la Diversidad Sexual y Genérica” con sede en el Centro de Estudios de Población (CENEP) en colaboración con la Universidad Nacional de Comahue (UNComa), la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE), la Universidad Nacional de Salta (UNSa), la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), el cual tiene como objetivo conocer las condiciones de vida de la población de la diversidad sexual y de género de nuestro país. Hasta el momento, los relevamientos existentes son de menor escala, alcanzando a poca población o se centraron en un grupo en particular —por ejemplo, personas trans de alguna provincia puntual—. Al mismo tiempo, dichos relevamientos se han focalizado en especial en cuestiones referidas al acceso a la salud, discriminación o a un primer acercamiento a las inserciones ocupacionales.

En los últimos años se sancionaron leyes relevantes para la población LGTBQI+ en Argentina que cristalizaron la incorporación en la agenda pública de asuntos referidos a esta población, pero también dieron visibilidad a una larga historia de ocultamiento, negación y vulnerabilidad hacia personas que no responden a determinados estereotipos genéricos y formas de vinculación sexo-afectiva. La heterosexualidad se presenta como la forma de vinculación por defecto, estableciéndose una heteronorma en la que las relaciones sexo-afectivas presentadas como naturales son aquellas entre dos personas de sexo y género opuestos. Las personas LGTBQI+ se encuentran en un contexto en que el binarismo hegemónico en cuanto a sexo y género dificulta la aceptación de toda aquella persona cuyos cuerpos no respeten la asignación sexogenérica predeterminada, tomando a Sara Ahmed y a Judith Butler, diríamos que aquellas personas que se “corren” del binarismo y de los objetos que determinan la felicidad, en este caso la heterosexualidad, son predestinadas a una vida infeliz, a una vida no vivible. Entonces la inteligibilidad entre el sexo, género y sexualidad (Rubin, 2011) determinan, implícitamente, quiénes merecen una ciudadanía plena y quiénes no. De modo que analizar los obstáculos con las que se encuentran las personas LGTBQI+ a la hora de acceder y permanecer en el ámbito laboral, nos permitirá visibilizar la presencia sistemática de una “percepción de no conformidad” con la heterosexualidad/normatividad instalada en dichos obstáculos estableciendo y reproduciendo violencias, estigmatizaciones en las corporalidades que no responden al binarismo.

Objetivo

El siguiente trabajo se propone visibilizar la presencia sistemática de una concepción cisheterosexual y heteronormativa con las que se encuentran las personas LGBTQI+ a la hora de acceder y permanecer en el ámbito laboral. Esto se constituye en barreras que establecen y reproducen violencias, estigmatizaciones en las corporalidades que no responden al binarismo genérico.

Es a través de esta selección que elegimos abordar cómo la visibilidad física y concreta de identidades LGBTQI+ aparece como la principal línea de batalla y unificación de las grupalidades que se configuran por fuera del *cistema* y el heteropatriarcado.

Metodología

Se abordó este trabajo desde una estrategia cualitativa centrada en la realización de entrevistas en profundidad. Durante el 2023 se realizaron entrevistas a referentes activistas dentro del territorio nacional: Buenos Aires, Córdoba, Entre Ríos, Jujuy, Neuquén, Río Negro y Santa Fe. Las entrevistas tuvieron una duración de 40 / 50 minutos, algunas se pudieron realizar de forma presencial y otras virtuales. Fueron grabadas con el consentimiento oral de los/as entrevistados/as, garantizando la confidencialidad de la información brindada.

Estas entrevistas se organizaron a partir de una guía de preguntas en relación a cinco tópicos 1) aspectos sociodemográficos, ligadas a cuestiones particulares del entrevistado como su origen sociodemográfico (lugar de origen y residencia actual), 2) trayectoria laboral y educativa, 3) comienzos y trayectoria activista en el campo de la diversidad sexual y de género, 4) perspectiva sobre las acciones para mejorar la inserción laboral de personas LGBTQI+, tanto desde su grupalidad activista como desde el ámbito público, privado y otros sectores de la sociedad, 5) involucramiento personal sobre el trabajo en relación con la diversidad sexo-genérica.

¿Qué nos dice la “concepción de no conformidad”, con la que se encuentran las personas LGBTQI+ a la hora de acceder al ámbito laboral?

El colectivo LGBTQI+ se caracteriza por tener una heterogeneidad de identidades. Se pudo identificar en las entrevistas que habitar este *cistema* heteropatriarcal no es igual para maricas y lesbianas como para personas no binarias y travesti-trans. Cada identidad tiene un conjunto de herramientas para enfrentar la discriminación y la violencia. Todas les entrevistades están de acuerdo que la principal emergencia de la comunidad es la cuestión travesti-trans. Consideramos que no es casual que así sea.

En principio, sostenemos que la concepción de "no conformidad" por parte de las personas que viven de acuerdo con la normativa sexo-genérica y a la que hacen referencia las entrevistas, se manifiesta en prácticas violentas hacia los cuerpos que experimentan y expresan su identidad de género al margen de lo impuesto por la heterosexualidad normativa. Esta noción desafía el pensamiento binario sobre la sexualidad y el género. Tiene sus raíces en una concepción conservadora del sexo, y cuestiona la noción misma de "persona" cuando surgen individuos en la cultura que poseen un género "incoherente" o "discontinuo", es decir, que "aparentemente son personas pero no se ajustan a las normas de género culturalmente comprensibles mediante las cuales se define a las personas" (Butler, 2018). Según Butler, la matriz cultural que ha hecho inteligible la identidad de género exige que algunas identidades no puedan existir. Estas son principalmente aquellas en las que el género asignado

no concuerda con el sexo, así como aquellas en las que las prácticas del deseo no están en línea ni con el sexo ni con el género. Estas identidades, en relación con la norma hegemónica, son víctimas de violencia y exclusión, lo que las lleva a una suspensión de la vida o a una "muerte lenta"¹, como menciona Berlant. La naturalización del régimen heteronormativo lleva a invisibilizar su naturaleza inherentemente violenta y su condición de construcción contingente.

Retomamos la crítica de Butler a Beauvoir (2011), quien señala el carácter sustancialista de la identidad de género presente en la famosa frase de Beauvoir: "No se nace mujer, se llega a serlo" (p. 207). Con esto, Butler intenta fundamentar la idea de que la identidad de género no es una cosa, una marca cultural, una esencia o una sustancia, sino más bien algo que se construye de manera propositiva a través de acciones y transformaciones constantes. Como expresa Butler, "el género no está relacionado con el sexo, ni causal ni expresivamente, entonces es una acción que puede reproducirse más allá de los límites binarios que impone el aparente binarismo del sexo" (Butler, 2017). En este sentido, Butler nos invita a pensar que según la teoría de la performatividad de género, la lucha por el reconocimiento político, jurídico y social de la población LGBTQI+ no sería simplemente una lucha de carácter identitario, ni tampoco una lucha por la normalización o el reclamo de tolerancia, sino más bien una lucha por el pleno respeto, por el reconocimiento de la diferencia y la diversidad sexual, por el derecho a ser diferente, no diferencial en derechos, y por la desnaturalización de estos conceptos. Posiblemente, en estos tiempos, sea una lucha aún más ardua y prolongada por la construcción de un nuevo orden simbólico.

“Poner el cuerpo” en el acceso al empleo formal

La dificultad de acceso al empleo, especialmente en el sector formal, representa el primer obstáculo al que se enfrentan las personas LGBTQI+. Por otro lado, para aquellos que ya están empleados, el hostigamiento, el acoso sexual, las condiciones laborales y el trato desigual, así como la inestabilidad laboral, son algunos de los desafíos que enfrentan con frecuencia. Según algunas personas entrevistadas, la principal causa de discriminación, acoso y exclusión en el ámbito laboral es la percepción de no conformidad con la heteronormatividad, como menciona una de ellas:

Cuando me asumí públicamente como gay en el trabajo me tocó someterme a muchas presiones sutiles, como comentarios, chistes, burlas”; “soy un varón trans, y me jefa en el trabajo anterior, cuestionaba que no parecía un hombre, que me hacía el macho y me faltaba para serlo”; “A ver si sos varón mostrame tu pene”.

En el trabajo anterior (en ese momento no había transicionado, me veían como mujer), trabajaba en una panadería mi jefe me preguntaba si era mujer, si era lesbiana, cuestionaba por qué me hacía “el hombrecito”, me decía cosas horribles desde lo sexual, hasta que me cansé y me fui, renuncié.

¹ La muerte lenta se refiere al «desgaste físico de una población, en el sentido de su deterioro físico, entendido como la condición que determina su experiencia y su existencia histórica» (p. 117)

Esta percepción de no conformidad con la heterosexualidad/normatividad, que aparece en las entrevistas es una cuestión central y consideramos más visible en el ámbito laboral sobre todo a la hora de acceder a la posibilidad de un empleo, que se manifiesta en situaciones de entrevistas laborales, donde la no conformidad entre sexo y género desde los lentes de la heterosexualidad/normatividad es algo que atraviesa en mayor o menor medida y de diversas formas a todas las personas del colectivo LGBTQI+. Por lo que sostenemos que una de las transgresiones más intolerables y más castigadas en nuestra sociedad es aquella que vulnera las rígidas normas del sistema sexo-género. Cuanto mayor sea la vulneración, mayor su castigo.

Por otra parte, esta situación visibiliza que el dispositivo de la heterosexualidad no actúa sólo a través de mecanismos opresivos, sino también como normalización. Para funcionar, la heterosexualidad se construye normalizando ciertos cuerpos y géneros, al mismo tiempo que margina, vulnera y rechaza todos aquellos cuerpos que no se ajustan a su matriz binaria. *“Tú-serás-heterosexual-o-no-serás”*, reza su lema. *“En el trabajo para todos soy una mujer hetero, fuera del trabajo soy lesbiana”*, relata una entrevistada lesbiana, de este modo se evidencia que las situaciones de acceso o permanencia laboral, suelen estar atravesadas por un *“pasar por...”*, donde las personas LGBTQI+ pareciera que *“deben”* estar atentas a cumplir con esa *“conformidad”*. Sobre esta situación un entrevistado comentó: *“...por suerte cuando me presenté en el trabajo, ya había transicionando a un varón trans, y nadie se dió cuenta, entonces me contrataron”*.

Esta situación se pudo observar en las entrevistas realizadas donde las problemáticas que aún siguen impactando a las ciudadanías LGBTQI+ tienen su sustento en un esencialismo enmarcado en el *“buen sexo”*. Por ejemplo, desde el esquema hetero-cis, sí el género de una persona es mujer, la misma debe tener una coherencia con un cuerpo feminizado, el cuál varía según el estándar hetero-cis del momento, debe tener una vagina, debe desear al *“género opuesto”*, entre otras imposiciones.

En relación a esto, dentro de la multiplicidad de identidades y orientaciones sexuales en el colectivo LGBTQI+ podemos observar un punto en común, todes discuten, no sólo con palabras sino también con su cuerpo y con acciones, con esa jerarquía esencialista. Siguiendo la idea de Gayle Rubín (1975), Butler menciona la inteligibilidad como concepto para distinguir los géneros *«inteligibles»*, en tanto hay un sentido de coherencia hetero-cis, de los géneros *«incoherentes»* o *«discontinuos»*, en tanto interrumpe o distorsiona la inteligibilidad hetero-cis:

Nadie sabía que yo era un varón trans, no se me notaba, pero un conocido le contó a mi jefa de la dietética, y ahí comenzó todo, fue una guerra, ahí comenzó el problema y la discriminación, tuve que renunciar, era mucho el maltrato.

Otra cuestión que aparece reiterativamente en las entrevistas realizadas en relación al acceso y la permanencia laboral, tiene que ver con las personas trans, ya que les entrevistades, independientemente de su identidad sexo-genérica, reiteran que esta población es la más afectada dentro de la comunidad LGBTQI+.

En lo laboral, yo te diría que para mí la diferencia, o no sé si la diferencia, pero veo diferencia entre las personas cis, yo soy una mujer que me autopercibo mujer, ahí ya hay para mí una situación de privilegio que no la niego, como los gays o las maricas, que bueno son maricas y están más legitimadas, a mi modo de ver, que una persona travesti trans. Yo tengo otro respaldo si se quiere, a mí no me van a echar, pero al compañero/a trans, si, porque desafió al machismo entre los varones.

Con respecto a esto las feminidades trans, terminología que utilizamos para intentar nuclear identidades feminizadas como las mujeres trans y las travestis, utilizan el cuerpo para discutir con la inteligibilidad, una entrevistada travesti que trabaja en el ámbito educativo comenta: “Nuestras identidades ya son una intervención en sí, ya sea para el estudiantado o para (...) la comisión directiva, les docentes...”.

Sobre esta población, se destaca que aquellas que ingresaron al mercado laboral hace más de una década continúan enfrentando situaciones de marginalización laboral. La mayoría de ellas ha ejercido o sigue ejerciendo el trabajo sexual como único medio de subsistencia posible. Esta realidad implica que existe un segmento generacional de feminidades trans que no está familiarizado con las reglas y hostilidades de mantener un trabajo bajo relación de dependencia, como por ejemplo recibir reprimendas por llegar tarde, ya que esta experiencia es ajena a la mayor parte de su vida.

Tanto una persona con identidad travesti como otra con identidad gay no binaria coinciden en su diagnóstico desde el activismo sobre esta situación, definiéndola como una "falta de acompañamiento". Se considera que esta falta de acompañamiento que demanda el colectivo LGBTQI+ está relacionada con la problemática de un grupo históricamente excluido de la empleabilidad y del ámbito laboral. El acceso al empleo generado a partir de políticas de discriminación positiva del Estado reintegra al colectivo al lugar que les correspondería como ciudadanos, lo que implica un conjunto de medidas que colaboran en organizar de manera diferente la vida cotidiana, más acorde con el estilo de vida de un ciudadano, como horarios laborales, entornos de trabajo y gestión financiera.

Podríamos decir que el impacto del trabajo no es el mismo para lesbianas, gays, bisexuales y personas trans. Las condiciones de vida y la vulnerabilidad social diferenciada de cada grupo determinan diferentes trayectorias laborales. Para lesbianas, gays y bisexuales, los desafíos principales son la visibilidad y los estereotipos que generan ambientes laborales incómodos.

Es que pasa que si vos sos lesbiana te quieres levantar a todas las chabonas, como si nos gustarían todas las tipas y vos decís pero no, no, tengo un gusto. Pasa mucho eso, con los gays lo mismo.

También tenés como determinadas especificidades dentro de las discriminaciones a las identidades que tenemos una expresión más sexogenérica masculina dentro de la identidad. Los hombres en el trabajo compiten con nosotres y eso tampoco está tipificado en ningún tipo de discriminación. O sea, imaginate que es difícil probar una discriminación de un hombre si una mujer en el ámbito laboral, plantearla como mujer sin hablar desde el punto de vista de las identidades lésbicas. Plantear como mujer una situación de acoso laboral implica, en este contexto económico de precarización laboral, que podés perderlo.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente, para la población trans resulta crucial abordar etapas previas, como el acceso a la educación, la capacitación y la apertura de oportunidades laborales. Esto se ve agravado por las barreras de acceso a otros derechos humanos fundamentales, como la salud, que si bien no determinan, sí condicionan el acceso a la educación y al empleo.

Porque muchas veces se me ha preguntado: “Pero cómo no va a saber manejar una computadora a esta altura de la vida.” Es que yo nunca tuve una computadora. Yo antes de

*entrar acá, yo siempre pensaba en qué iba a comer o cómo iba a pagar el gasto.
(Entrevistada travesti)*

Basándonos en todo lo descrito anteriormente, podríamos afirmar que las personas LGBTQI+ al intentar ingresar y mantenerse en el ámbito laboral formal, se enfrentan a prácticas cargadas de violencia, prejuicios y estereotipos relacionados con la diversidad sexual y de género. Estas prácticas reflejan prejuicios por motivos de orientación sexual y/o identidad de género, lo que lleva a las personas entrevistadas a afirmar que, para evitar ser víctimas de discriminación, recurren a estrategias como el ocultamiento, es decir, mantener en secreto su orientación sexual o identidad de género. Este hecho se confirma mediante el testimonio de un varón trans entrevistado:

Yo soy un varón trans, en mi lugar de trabajo actual (en el Ministerio de Salud) nadie sabe que soy trans, pienso que si se enteran no me tratarían igual, mis compañeros son muy machistas. Cuando me tuve que pedir los días por la intervención de reasignación de sexo, no pude usar mi licencia médica, tuve que mentir para que no se enteren.

Otro aspecto relevante que surge de las entrevistas realizadas está relacionado con las barreras culturales e identitarias que se presentan como obstáculos para acceder al ámbito laboral. En el imaginario social, las personas trans, por ejemplo, rara vez son vistas ocupando empleos estables con salarios dignos o teniendo acceso a educación universitaria. Más bien, se tiende a asociar a las personas trans con el trabajo sexual o con ocupaciones en el ámbito del estilismo. Aunque es cierto que muchas mujeres trans encuentran sustento económico en estas actividades, en gran medida se debe a la discriminación laboral que enfrentan. Este fenómeno se puso de manifiesto en varias entrevistas, donde las personas participantes cuestionaron qué tipo de oportunidades laborales se les ofrece a la población travesti trans. Se plantea que esta situación podría ser un tema de investigación futuro para profundizar en las barreras culturales e identitarias. En vista de lo expuesto, resulta imperativo reconocer que los obstáculos diarios a los que se enfrentan las personas trans deben ser considerados como violaciones a los derechos humanos, ya que buscan invisibilizarlas y las vulnera.

Conclusiones

En este recorrido hemos evidenciado que las prácticas enmarcadas dentro del paradigma de la heterosexualidad/normatividad se configuran en una barrera que dificulta el acceso y la permanencia laboral a las personas LGBTQI+. Situación que reclama por un lado, evidenciar el rol del Estado ante estas prácticas, si bien la Ley de Identidad de Género constituye uno de los grandes avances en materia de igualdad de derechos, del reconocimiento de la diversidad sexual y de la inclusión de todas/es/os; entendemos que el proceso de deconstrucción de los prejuicios y la discriminación en torno al género y la sexualidad requiere de políticas públicas integrales que abarquen el acceso a la vivienda, al pleno empleo, a la educación y a la salud, realizando dentro de ella la capacitación de las/es/os profesionales de las distintas instituciones intervinientes. Y por otra parte, esta situación pone en evidencia las estrategias que desarrollan las personas LGBTQI+ para acceder al ámbito laboral formal y cómo construyen su capacidad de agencia.

"Poner el cuerpo", como describe una de las entrevistadas, parece ser simultáneamente una herramienta tanto para la mera existencia de los cuerpos que se encuentran fuera de la norma heteronormativa como para el activismo y la denuncia de ese sistema. En este doble papel, se observa una cierta obligatoriedad, que podría ser objeto de análisis en futuras investigaciones, en las tareas de

concientización y activismo al exponer su propia experiencia como forma de lucha. En las entrevistas, se encontraron algunas perspectivas críticas respecto al tipo de trabajo, especialmente en el sector público, que se ofrece al colectivo LGBTQI+ en áreas de diversidad y género.

Consideramos que en el contexto actual de nuestro país, nos encontramos atravesando una fragilidad institucional, donde las leyes, normativas y derechos conseguidos parecieran que están “tendiendo de un hilo” ante el avance de una derecha conservadora que desde sus discursos y prácticas profundiza la Necropolítica, desde decisiones y acciones que vulneran los derechos de la mayoría de la población y específicamente de la población LGBTQI+. Estamos en un escenario en el que vuelven a emerger (por parte del gobierno actual y una gran parte de la sociedad que legitima este modelo de gobierno) la patologización, la discriminación, la transfobia, la criminalización, el odio, el racismo, la misoginia, lo que expresa un altísimo riesgo de pérdidas de derechos humanos. En este escenario de radicalización de la derecha en un sentido antidemocrático, se nos presentan más incertidumbres que certezas. Nos preguntamos si con la legislación de leyes que protegen, reparan y amplían los derechos de las personas del colectivo de la diversidad sexual y genérica han sido suficientes para terminar con las violencias y discriminaciones hacia esta población, o nos queda por delante el gran desafío en el orden cultural y simbólico.

Claramente las prácticas con las que se encuentran las personas LGBTQI+ a la hora de acceder y permanecer en un empleo formal, y dentro de todas las esferas de su vida cotidiana se gestan en un contexto de Necropolítica² Achille Mbembé (2011). Por lo que necesitamos precisamente seguir pensando y accionando en, por un lado, el abordaje de procesos que se propongan deconstruir-construir y reconstruir las prácticas sociales y culturales hegemónicas, binarias, sexistas, ya que la realidad misma nos está diciendo que aún no es un tema resuelto en nuestra sociedad, más allá del avance en las normativas y leyes; y a su vez es urgente preguntarnos (y accionar) acerca de cómo construir políticas públicas que aborden esta cuestión y restituyan derechos negados históricamente a las personas del colectivo de la diversidad sexual y genérica y a su vez como protegerlos en este contexto de avances de la derecha en la región, y que esas acciones se traduzcan en políticas pensadas por las propias personas vulneradas, desde el lugar de expertas en su propia situación y recuperando su capacidad de agencia.

Bibliografía

- Mbembe, A. (2011). Sobre el gobierno privado indirecto. *Necropolítica*. Santa Cruz de Tenerife: Melusina, 77-120.
- Beauvoir, S. (2011). *El segundo sexo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Debolsillo.
- Berlant, L. (2011). *Cruel Optimism*. Durham and London: Duke University. <https://doi.org/10.1515/9780822394716>
- Butler, J. (2017). *Cuerpos aliados y lucha política*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Butler, J. (2018) [2007]. *El género en disputa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Rubin, G. (1975). *El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo*. Recuperado en <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/EL%20TR%C3%81FICO%20DE%20MUJERES%20-%20Gayle%20Rubin%2C%201975.pdf>

² Este concepto se refiere a formas únicas y novedosas de existencia social en las que distintas poblaciones son sometidas a condiciones extremas de marginalidad, lo que les confiere el estatuto de “muertos/as vivientes”.

